



## ❖ **CONGEDI NEL RAPPORTO DI LAVORO**

---

I congedi riconosciuti ai lavoratori rappresentano un chiaro segnale dell'impegno del legislatore nel cercare di garantire un equilibrio tra attività professionale e vita privata, con l'obiettivo di salvaguardare la salute, non solo dei dipendenti stessi, ma anche dei loro familiari.

Si può dire, quindi, che tali congedi costituiscono un modello di "welfare normativo" volto a garantire la conservazione del posto di lavoro e, in certi casi, anche il trattamento retributivo. Un importante ruolo è sempre ricoperto dalla contrattazione collettiva che può integrare le previsioni legali introducendo anche nuovi congedi.

## CONGEDI NEL RAPPORTO DI LAVORO



CONGEDO  
MATRIMONIALE

CONGEDO MUTILATI  
E INVALIDI CIVILI

CONGEDO PER  
GRAVI MOTIVI

CONGEDO  
STRAORDINARIO

CONGEDO DONNE  
VITTIME DI  
VIOLENZA

RICHIAMO  
ALLE ARMI

CONGEDO PER  
FORMAZIONE

ASPETTATIVA PER  
CARICHE PUBBLICHE  
ELETTIVE

### CONGEDO MATRIMONIALE

Tra gli eventi della vita privata tutelati dal legislatore vi è il **matrimonio**. Nello specifico diverse sono le misure previste dalla vigente normativa, tra queste anche il **divieto di licenziamento** della lavoratrice **fino ad un anno dalla celebrazione delle nozze**.

In materia di congedi, ai lavoratori è riconosciuto il diritto di fruire di quello che viene definito congedo matrimoniale: si tratta di un'**assenza dal lavoro** in occasione di matrimonio avente validità civile. Si sostanzia in un periodo di **congedo retribuito non superiore a 15 giorni di calendario**.

Ai fini della fruizione è necessario che il lavoratore fornisca al datore l'**idonea documentazione** utile a giustificare l'assenza. Inoltre, il beneficiario è tenuto a **richiedere** la fruizione del congedo rispettando un **congruo preavviso**, solitamente individuato dalla contrattazione collettiva.



Secondo quanto previsto dalla Cassazione del 6 giugno 2012, n. 9150, in assenza di specifica da parte della contrattazione collettiva di riferimento, **il giorno della celebrazione delle nozze non deve necessariamente essere compreso nei 15 giorni di congedo**, di conseguenza questi possono essere fruiti anche in un periodo successivo al matrimonio, a condizione che questo non sia, però, troppo distante a livello temporaneo. Il preavviso da dare al datore di lavoro deve essere congruo alla data di celebrazione delle nozze.



Il trattamento economico è stabilito dalla contrattazione collettiva andando, generalmente, a prevedere che al lavoratore spetti la normale retribuzione. Vi è, però, una specifica con riferimento agli **operai dipendenti di aziende industriali, artigiane o cooperative**. Infatti, per loro, parte della **retribuzione** è corrisposta dall'**Inps**. In questo caso il contratto collettivo di riferimento viene applicato solo qualora preveda un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto dal Contratto Collettivo Interconfederale del 31 maggio 1941.

Con riferimento a tali lavoratori l'**Inps** corrisponde un **assegno per congedo matrimoniale per 8 giorni** consecutivi e di importo pari ad un massimo di 7 quote giornaliere della retribuzione normalmente percepita. Condizioni necessarie sono che:

- il congedo matrimoniale venga effettivamente **fruito**
- il rapporto di lavoro abbia un'**anzianità minima** pari ad una **settimana**



Si sottolinea che la retribuzione erogata dall'**Inps** **non concorre alla formazione della base imponibile previdenziale** e, inoltre, **non dà diritto al riconoscimento della contribuzione figurativa**.



#### Sommario:

- Congedo matrimoniale
- Congedi mutilati e invalidi civili
- Congedo per gravi motivi
- Congedo straordinario
- Congedo donne vittime di violenza
- Richiamo alle armi
- Congedo per formazione
- Aspettativa per cariche pubbliche elettive



#### Collegamenti:

Cass. 6 giugno 2012 n. 9150  
Contratto collettivo interconfederale 31 maggio 1941  
Legge n. 76 del 2016  
Circ. Inps n. 84, 5 maggio 2017  
Art. 7, D.Lgs. 119/2011  
Art. 2, DPCM 278/2000  
Art. 2 c. 3 DPCM 278/2000  
Art. 3 c. 3, L. 104/1992  
Circ. Inps, n. 49, 5 aprile 2019  
Corte Cost., sentenza n. 232, 7 dicembre 2018  
Cass, 22928/2019  
Art. 42 c. 5, D.Lgs. 151/2001  
Circ. Inps n. 32, 6 marzo 2012  
Art. 4 c. 2, L. 53/2000  
Cass. 5425/2019  
Cass.14237/2024  
Art. 24 D.Lgs. 81/2015  
Circ. Inps n. 3, 25 gennaio 2019  
Circ. Inps n. 65, 15 aprile 2016  
Art. 6, RDL n. 1825/1924  
Art. 1, Legge n. 653/40  
Art. 51 Cost.  
Art. 31, L. 300/1970

E' prassi comune che i **contratti collettivi dispongano l'integrazione da parte del datore di lavoro** ai fini di garantire la normale retribuzione per tutti i 15 giorni.

Inoltre, prevedono che il **datore anticipi** l'importo per contro dell'Istituto per **poi recuperarlo** tramite conguaglio in sede di presentazione della denuncia Uniemens.

Il termine entro cui poter effettuare il **conguaglio** è di un **anno** a decorrere **dalla data del pagamento** al lavoratore.



Per gli operai dipendenti di aziende industriali, artigiane o cooperative è prevista la necessità di effettuare **domanda telematica di fruizione** del congedo matrimoniale all'Inps.

Sono tenuti a tale obbligo anche gli **operai disoccupati**, ai quali l'assegno viene erogato direttamente dall'Inps a condizione che:

- possano far valere un **rapporto di lavoro** alle dipendenze di aziende industriali o artigiane, con obbligo di contribuzione CUAF, di durata pari ad **almeno 15 giorni**
- il rapporto di lavoro predetto sussista nei **90 giorni antecedenti** la data del matrimonio
- la **domanda** telematica all'Inps venga **presentata entro un anno** dalla data di celebrazione del matrimonio a pena di decadenza.

L'assegno per congedo matrimoniale:

- **non è cumulabile** con eventuali altri **trattamenti retributivi o sostitutivi** della retribuzione per il medesimo periodo
- è **cumulabile**, invece, con l'**indennità giornaliera di inabilità** per infortunio sul lavoro dell'INAIL



È opportuno precisare che il congedo matrimoniale **spetta anche più volte** nel corso della vita lavorativa del dipendente, nel caso in cui lo stesso abbia contratto un altro matrimonio, ad esempio, se vedovo o divorziato.



Si evidenzia che a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 76/2016 è intervenuto l'Inps con la circolare n. 84 del 5 maggio 2017 con la quale ha disposto l'applicazione delle **disposizioni sul congedo matrimoniale** anche in caso di **unione civile**.

## CONGEDO MUTILATI E INVALIDI CIVILI

Il d.lgs. 119/2011, all'art. 7, prevede che ai lavoratori mutilati e invalidi civili con una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%** venga riconosciuto il diritto ad usufruire di un **congedo** annuale di durata **non superiore a 30 giorni** al fine di effettuare le **cure e le terapie connesse all'invalidità** riconosciuta.

Per usufruire di tale congedo è necessario che il lavoratore presenti **domanda al datore di lavoro** corredata dalla **richiesta del medico del SSN o convenzionato** che attesti la necessità di effettuare le cure. Il lavoratore deve, inoltre, **documentare** l'effettuazione delle **cure**, anche con una documentazione cumulativa nel caso in cui le cure siano effettuate in via continuativa.

Dal punto di vista del **trattamento economico**, al lavoratore beneficiario spetta un'**indennità** calcolata applicando il regime economico previsto in caso di **assenze per malattia**. Come ha precisato il Ministero del Lavoro tale trattamento economico è a carico del datore di lavoro. Lo stesso Interpello ha chiarito che nell'ipotesi in cui il godimento del congedo avvenga in modo frazionato, per determinare l'indennità spettante è possibile considerare le giornate di assenza come un unico episodio di carattere continuativo.



### Sommario:

- Congedo matrimoniale
- Congedi mutilati e invalidi civili
- Congedo per gravi motivi
- Congedo straordinario
- Congedo donne vittime di violenza
- Richiamo alle armi
- Congedo per formazione
- Aspettativa per cariche pubbliche elettive



### Collegamenti:

Cass. 6 giugno 2012 n. 9150  
Contratto collettivo interconfederale 31 maggio 1941  
Legge n. 76 del 2016  
Circ. Inps n. 84, 5 maggio 2017  
Art. 7, D.Lgs. 119/2011  
Art. 2, DPCM 278/2000  
Art. 2 c. 3 DPCM 278/2000  
Art. 3 c. 3, L. 104/1992  
Circ. Inps, n. 49, 5 aprile 2019  
Corte Cost., sentenza n. 232, 7 dicembre 2018  
Cass, 22928/2019  
Art. 42 c. 5, D.Lgs. 151/2001  
Circ. Inps n. 32, 6 marzo 2012  
Art. 4 c. 2, L. 53/2000  
Cass. 5425/2019  
Cass.14237/2024  
Art. 24 D.Lgs. 81/2015  
Circ. Inps n. 3, 25 gennaio 2019  
Circ. Inps n. 65, 15 aprile 2016  
Art. 6, RDL n. 1825/1924  
Art. 1, Legge n. 653/40  
Art. 51 Cost.  
Art. 31, L. 300/1970



Previa **autorizzazione del medico** convenzionato con il SSN o appartenente ad una struttura pubblica, il congedo per mutilati e invalidi civili può essere riconosciuto anche in relazione a **lavoratori affetti da patologie tumorali** che necessitano di cure connesse con l'infermità invalidante riconosciuta.



Si sottolinea che tale periodo di congedo **non rientra nel periodo di computo**.

## CONGEDO PER GRAVI MOTIVI

In prima battuta è necessario specificare che il congedo per gravi motivi è un **congedo non retribuito** che può essere richiesto dal lavoratore per gravi motivi relativi alla situazione personale:

- del lavoratore stesso;
- del convivente;
- dei parenti o affini entro il 3° grado disabili;
- dei seguenti soggetti:
  - coniuge o unione civile;
  - figli e, in mancanza, discendenti prossimi;
  - genitori e, in mancanza, ascendenti prossimi;
  - generi e nuore;
  - suocero e suocera;
  - fratelli e sorelle.



In ogni caso non è richiesto il **requisito della convivenza con il lavoratore**.

L'art. 2 del DPCM 278/2000 specifica che per gravi motivi devono intendersi:

- ① le necessità familiari derivanti dal **decesso** di una delle persone predette;
- ② le situazioni che comportano un **impegno particolare** del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza dei soggetti sopra indicati;
- ③ le **situazioni di grave disagio personale**, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente stesso;
- ④ le situazioni, riferite ai soggetti predetti, ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti **patologie acute o croniche** che comportino:
  - riduzione o perdita dell'autonomia personale;
  - necessità di continua assistenza o frequenti cure;
  - la necessaria partecipazione del familiare al trattamento sanitario.

Si precisa che il congedo per gravi motivi può essere richiesto anche nell'ipotesi di **decesso del coniuge o dell'unione civile**, di un **parente entro il 2° grado** o di un **familiare convivente** e nell'ipotesi in cui il lavoratore non abbia più la possibilità di utilizzare i **permessi lutto**.



Lo stesso articolo 2 dispone che la il congedo può essere concesso una **durata massima pari a 2 anni** da godere in modo continuativo o frazionato nell'arco della vita lavorativa. Ai fini del computo dei due anni si evidenzia che si devono tenere in considerazione anche i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo. Qualora il congedo sia **fruito in modo frazionato**, le frazioni inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a 30 giorni.



### Sommario:

- Congedo matrimoniale
- Congedi mutilati e invalidi civili
- Congedo per gravi motivi
- Congedo straordinario
- Congedo donne vittime di violenza
- Richiamo alle armi
- Congedo per formazione
- Aspettativa per cariche pubbliche elettive



### Collegamenti:

Cass. 6 giugno 2012 n. 9150  
Contratto collettivo interconfederale 31 maggio 1941  
Legge n. 76 del 2016  
Circ. Inps n. 84, 5 maggio 2017  
Art. 7, D.Lgs. 119/2011  
Art. 2, DPCM 278/2000  
Art. 2 c. 3 DPCM 278/2000  
Art. 3 c. 3, L. 104/1992  
Circ. Inps, n. 49, 5 aprile 2019  
Corte Cost., sentenza n. 232, 7 dicembre 2018  
Cass. 22928/2019  
Art. 42 c. 5, D.Lgs. 151/2001  
Circ. Inps n. 32, 6 marzo 2012  
Art. 4 c. 2, L. 53/2000  
Cass. 5425/2019  
Cass. 14237/2024  
Art. 24 D.Lgs. 81/2015  
Circ. Inps n. 3, 25 gennaio 2019  
Circ. Inps n. 65, 15 aprile 2016  
Art. 6, RDL n. 1825/1924  
Art. 1, Legge n. 653/40  
Art. 51 Cost.  
Art. 31, L. 300/1970

Si sottolinea che durante la fruizione del congedo per gravi motivi **non** vi è la maturazione dell'**anzianità di servizio**, nemmeno ai fini previdenziali. E' comunque prevista la possibilità per il lavoratore di **riscattare o versare i contributi** per il periodo di congedo.



La **contrattazione collettiva**, come indicato al comma 3 dell'art. 2 del DPCM 278/2000, riveste un importante ruolo per quanto riguarda la disciplina della **richiesta e delle modalità di fruizione del congedo**. Fatte salve diverse disposizioni, il datore di lavoro ha **10 giorni** di tempo per autorizzare o meno il godimento del congedo.

In caso di **concessione**, il datore di lavoro, entro 5 giorni, deve **comunicare all'ITL l'elenco dei nominativi dei lavoratori** che fruiscono del congedo per gravi motivi. Altro adempimento a suo carico è dato dal fatto che al termine del rapporto di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore un'**attestazione indicante i giorni di congedo fruiti**.

E' richiesta la presenza di una **motivazione** connessa alle esigenze organizzative o produttive in caso di:

- diniego alla fruizione;
- proposta di rinvio del congedo ad un momento successivo;
- concessione parziale del congedo.



Il **lavoratore**, in base a quanto previsto dalla normativa, ha la possibilità di far **riesaminare la domanda nei 20 giorni successivi**.

Nel caso in cui il richiedente sia assunto con un contratto di lavoro a tempo determinato è prevista la possibilità per il datore di lavoro di negare la fruizione del congedo per gravi motivi:

- per incompatibilità con la durata del contratto;
- qualora i congedi già richiesti abbiano superato i 3 giorni nel corso del rapporto;
- nell'ipotesi in cui si tratti di un'assunzione a scopo sostitutivo.

A **carico del lavoratore** vi è l'obbligo, in sede di richiesta di fruizione del congedo, di comunicare i **motivi** che comportano la **situazione di necessità** e di fornire l'idonea **documentazione** a supporto.



Durante la fruizione del congedo è fatto **divieto**, per il **lavoratore**, di **prestare qualsiasi attività lavorativa**. La ripresa dell'attività avviene al termine del congedo o anche prima del termine dandone **comunicazione al datore** di lavoro rispettando un **preavviso di almeno 7 giorni** nell'ipotesi in cui fosse stato assunto un nuovo lavoratore in sostituzione.

## CONGEDO STRAORDINARIO

I lavoratori dipendenti familiari di **soggetti portatori di handicap grave**, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/92, possono godere del cosiddetto congedo straordinario.

I **beneficiari** di tale diritto sono, in ordine di priorità:

- coniuge, unione civile o convivente: in questo caso è richiesto il rispetto del **requisito della convivenza**;
- in caso di **mancanza, decesso** o in caso di **patologie invalidanti** del coniuge, dell'unione civile o del convivente, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi;
- in mancanza dei soggetti sopra indicati, hanno diritto a richiedere il **congedo straordinario i figli**: anche in questo caso è richiesta la **convivenza**;
- in mancanza di figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo **uno dei fratelli o delle sorelle**: è richiesto il rispetto del requisito della **convivenza**;
- in caso di mancanza dei soggetti predetti, può fruire del congedo straordinario il **parente o l'affine entro il 3° grado**: anche in questo caso è richiesta la **convivenza**.



### Sommario:

- Congedo matrimoniale
- Congedi mutilati e invalidi civili
- Congedo per gravi motivi
- Congedo straordinario
- Congedo donne vittime di violenza
- Richiamo alle armi
- Congedo per formazione
- Aspettativa per cariche pubbliche elettive



### Collegamenti:

Cass. 6 giugno 2012 n. 9150  
Contratto collettivo interconfederale 31 maggio 1941  
Legge n. 76 del 2016  
Circ. Inps n. 84, 5 maggio 2017  
Art. 7, D.Lgs. 119/2011  
Art. 2, DPCM 278/2000  
Art. 2 c. 3 DPCM 278/2000  
Art. 3 c. 3, L. 104/1992  
Circ. Inps, n. 49, 5 aprile 2019  
Corte Cost., sentenza n. 232, 7 dicembre 2018  
Cass. 22928/2019  
Art. 42 c. 5, D.Lgs. 151/2001  
Circ. Inps n. 32, 6 marzo 2012  
Art. 4 c. 2, L. 53/2000  
Cass. 5425/2019  
Cass. 14237/2024  
Art. 24 D.Lgs. 81/2015  
Circ. Inps n. 3, 25 gennaio 2019  
Circ. Inps n. 65, 15 aprile 2016  
Art. 6, RDL n. 1825/1924  
Art. 1, Legge n. 653/40  
Art. 51 Cost.  
Art. 31, L. 300/1970

Importante evidenziare che la **convivenza** può essere instaurata anche in un **momento successivo alla richiesta di congedo**.



A tal proposito l'Inps è intervenuto fornendo dei chiarimenti in merito con la circolare 49 del 5 aprile 2019. Infatti, in seguito alla sentenza della Corte Costituzionale n. 232 del 7 dicembre 2018, l'Istituto ha specificato che "il requisito della **convivenza** ex ante, pur idoneo a garantire il miglior interesse del disabile, non può considerarsi criterio indefettibile ed esclusivo, così da precludere al figlio, che intende convivere ex post, di adempiere in via sussidiaria i doveri di cura e di assistenza anche quando nessun altro familiare convivente, pur di grado più lontano, possa farsene carico".

Condizione necessaria per il riconoscimento del congedo è data dal fatto che la persona da assistere **non deve essere ricoverata** a tempo pieno in una struttura. Sono comunque fatte salve due ipotesi:

- l'eventuale richiesta da parte dei sanitari di presenza del soggetto che presta assistenza;
- la condizione del soggetto da assistere è di stato vegetativo persistente e con prognosi infausta a breve termine.

Ai fini della concessione del congedo straordinario è richiesto, inoltre, l'**inoltro della domanda telematica all'Inps**. Il richiedente ha poi diritto ad usufruire del congedo entro il termine di 30 giorni dall'inoltro della richiesta. Importante evidenziare che la **domanda** deve essere **trasmessa** anche al **datore di lavoro**, come ribadito dalla Cassazione 13 settembre 2019, n. 22928.

Il congedo straordinario si concretizza, ai sensi dell'art. 42, c. 5 bis del d.lgs. 151/2001, in un'**assenza dal lavoro per un periodo massimo di 2 anni per ogni persona disabile e nell'arco della vita lavorativa**. Il limite si applica complessivamente a tutti i soggetti aventi diritto per ogni persona con disabilità grave. Pertanto, se un lavoratore ha più familiari con disabilità, potrà usufruire del congedo per ognuno di loro, ma senza mai superare, in totale, i 2 anni previsti. In altre parole, **non è consentito cumulare più periodi di congedo** oltre il predetto limite e non è dunque previsto alcun "raddoppio".

Il godimento è **frazionabile** anche **a giorni**, ma si specifica che affinché non siano conteggiati i giorni festivi, i sabati e le domeniche è necessaria l'**effettiva ripresa del lavoro tra un periodo e l'altro** di fruizione.



Si evidenzia che per i periodi di congedo straordinario rientrano nel limite massimo globale per gravi e documentati motivi familiari. Ciò significa che, ad esempio, se il lavoratore ha fruito di 6 mesi di permessi per gravi e documentati motivi familiari, potrà godere di congedo straordinario per un periodo massimo di 1 anno e 6 mesi.

Dal punto di vista del **trattamento economico**, il lavoratore che fruisce del congedo straordinario ha diritto a percepire un'**indennità economica a carico dell'Inps**. Tale indennità viene però anticipata dal datore di lavoro e recuperata tramite conguaglio in sede di Uniemens. L'importo è pari all'ultima retribuzione percepita dal lavoratore, esclusi gli emolumenti variabili (circolare Inps n. 32 del 6 marzo 2012). In ogni caso, l'indennità non può superare il **massimale** individuato e rivalutato annualmente dall'**Inps**.

Particolarità:

- **contratto di lavoro part-time orizzontale**: se durante il periodo di congedo straordinario vi è il passaggio da un periodo di lavoro a tempo parziale a un periodo di lavoro a tempo pieno o viceversa, la **retribuzione mensile deve essere riproporzionata** al fine di adeguarla a quella che il lavoratore avrebbe perso per effetto della fruizione del congedo;
- **contratto di lavoro part-time verticale**: la **retribuzione** mensile deve essere **divisa per il numero di giorni retribuiti** (compresi festivi e giorni di riposo). In tal modo si ottiene la retribuzione giornaliera che deve poi essere confrontata con il limite giornaliero massimo.

Oltre all'indennità, al lavoratore è riconosciuta anche la **contribuzione figurativa**.

Coloro i quali usufruiscono del congedo straordinario per un periodo non interrotto inferiore a 6 mesi, hanno diritto a godere di **permessi non retribuiti** in misura pari al numero di giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco temporale. A differenza del congedo straordinario, tali permessi **non** fanno sorgere il diritto alla copertura della **contribuzione figurativa**.



#### Sommario:

- Congedo matrimoniale
- Congedi mutilati e invalidi civili
- Congedo per gravi motivi
- Congedo straordinario
- Congedo donne vittime di violenza
- Richiamo alle armi
- Congedo per formazione
- Aspettativa per cariche pubbliche elettive



#### Collegamenti:

Cass. 6 giugno 2012 n. 9150  
Contratto collettivo interconfederale 31 maggio 1941  
Legge n. 76 del 2016  
Circ. Inps n. 84, 5 maggio 2017  
Art. 7, D.Lgs. 119/2011  
Art. 2, DPCM 278/2000  
Art. 2 c. 3 DPCM 278/2000  
Art. 3 c. 3, L. 104/1992  
Circ. Inps, n. 49, 5 aprile 2019  
Corte Cost., sentenza n. 232, 7 dicembre 2018  
Cass. 22928/2019  
Art. 42 c. 5, D.Lgs. 151/2001  
Circ. Inps n. 32, 6 marzo 2012  
Art. 4 c. 2, L. 53/2000  
Cass. 5425/2019  
Cass. 14237/2024  
Art. 24 D.Lgs. 81/2015  
Circ. Inps n. 3, 25 gennaio 2019  
Circ. Inps n. 65, 15 aprile 2016  
Art. 6, RDL n. 1825/1924  
Art. 1, Legge n. 653/40  
Art. 51 Cost.  
Art. 31, L. 300/1970



L'art. 4, comma 2, della legge 53/2000 garantisce il diritto alla conservazione del posto di lavoro durante il congedo straordinario, stabilendo che non è possibile licenziare un lavoratore esclusivamente a causa della fruizione di tale congedo. Tuttavia, ciò non esclude la possibilità di recedere dal rapporto di lavoro per motivi diversi, purché legittimi (Cass. 25 febbraio 2019, n. 5425). Il licenziamento risulta quindi legittimo nel caso in cui il lavoratore utilizzi in modo improprio il congedo, ad esempio omettendo di fornire assistenza alla persona disabile (Cass. 22 maggio 2024, n. 14237).

## CONGEDO DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Il legislatore ha previsto all'articolo 24 d.lgs. 15.6.2015, n. 80, una specifica **tutela** a favore delle dipendenti coinvolte in **percorsi di protezione** relativi a **violenza di genere**. Nello specifico tali lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dall'attività lavorativa per ragioni attinenti la frequenza di tali percorsi per un **tempo massimo pari a 3 mesi ovvero a 90 giorni di lavoro**.

E' previsto che, ai fini della **fruizione**, siano rispettate le seguenti condizioni:

- 1 la lavoratrice sia titolare di un **rapporto di lavoro in corso di validità**;
- 2 la lavoratrice frequenti un **percorso di protezione** certificato dai servizi sociali, dai centri antiviolenza ovvero dalle case di rifugio.



Qualora tali condizioni siano rispettate la lavoratrice ha diritto a fruire del congedo percependo un'**indennità corrispondente all'ultima retribuzione**. L'importo spettante viene erogato dal datore di lavoro che lo anticipa per conto dell'**Inps** e lo recupera poi con conguaglio in sede di presentazione della denuncia Uniemens detraendo l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi dovuti all'Istituto stesso.

Il periodo di fruizione:

- è computato nell'anzianità di servizio;
- è utile alla maturazione di ferie, tredicesima mensilità e TFR;
- è coperto da contribuzione figurativa.

Il congedo può essere fruito sia su **base oraria** che **giornaliera** in un **arco temporale di durata pari a 3 anni**. Sul merito è intervenuto l'Inps con la circolare n. 65 del 15 aprile 2016 che ha specificato che i 3 anni **decorrono dalla data di inizio del percorso** di protezione.

Qualora sia fruito su **base oraria**, l'**astensione** dall'attività lavorativa deve essere almeno **pari alla metà dell'orario medio giornaliero** del periodo di paga immediatamente precedente all'inizio del congedo.



Si specifica che nell'ipotesi di assunzione con **contratto a tempo determinato** o in caso di **licenziamento**, il **congedo non è fruibile** dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Ai fini della fruizione la lavoratrice è tenuta a:

- 1 darne comunicazione al datore di lavoro rispettando un **periodo di preavviso pari ad almeno 7 giorni** (sono fatte salve eventuali ipotesi di impossibilità);
- 2 indicare **inizio e fine** della **fruizione** del congedo;
- 3 fornire al datore di lavoro la **certificazione** del **percorso** di protezione seguito;
- 4 inoltrare **domanda telematica all'Inps**, almeno entro il primo giorno di utilizzo del congedo (circolare Inps n. 3 del 25 gennaio 2019).



### Sommario:

- Congedo matrimoniale
- Congedi mutilati e invalidi civili
- Congedo per gravi motivi
- Congedo straordinario
- Congedo donne vittime di violenza
- Richiamo alle armi
- Congedo per formazione
- Aspettativa per cariche pubbliche elettive



### Collegamenti:

Cass. 6 giugno 2012 n. 9150  
Contratto collettivo interconfederale 31 maggio 1941  
Legge n. 76 del 2016  
Circ. Inps n. 84, 5 maggio 2017  
Art. 7, D.Lgs. 119/2011  
Art. 2, DPCM 278/2000  
Art. 2 c. 3 DPCM 278/2000  
Art. 3 c. 3, L. 104/1992  
Circ. Inps, n. 49, 5 aprile 2019  
Corte Cost., sentenza n. 232, 7 dicembre 2018  
Cass. 22928/2019  
Art. 42 c. 5, D.Lgs. 151/2001  
Circ. Inps n. 32, 6 marzo 2012  
Art. 4 c. 2, L. 53/2000  
Cass. 5425/2019  
Cass. 14237/2024  
Art. 24 D.Lgs. 81/2015  
Circ. Inps n. 3, 25 gennaio 2019  
Circ. Inps n. 65, 15 aprile 2016  
Art. 6, RDL n. 1825/1924  
Art. 1, Legge n. 653/40  
Art. 51 Cost.  
Art. 31, L. 300/1970

## RICHIAMO ALLE ARMI

Il nostro ordinamento prevede la possibilità che i lavoratori dipendenti vengano richiamati al servizio militare dalle Forze armate per qualsiasi esigenza, con il **diritto alla conservazione del posto e ad un'indennità economica**.

I lavoratori coinvolti sono:

- **lavoratori in prova:** in questo caso è prevista la **sospensione del periodo di prova**. Questo riprenderà al rientro del lavoratore;
- lavoratori in periodo di **preavviso per licenziamento**;
- lavoratori assunti con **contratto a tempo determinato**: il **termine** viene **sospeso** e il lavoratore gode del diritto alla **conservazione del posto** per un periodo pari a quello del richiamo;
- lavoratori che stanno **fruendo di ammortizzatori sociali** per i quali opera la sospensione del rapporto;
- **lavoratori stagionali**: in questa ipotesi il diritto alla **corresponsione dell'indennità** è garantito fino al termine del contratto;
- **lavoratori a domicilio**;
- lavoratori assunti con **contratto di apprendistato**.

Il **diritto alla conservazione del posto** presuppone che al termine del periodo di richiamo alla armi, il lavoratore si metta nuovamente a disposizione del datore di lavoro per la ripresa dell'attività. La normativa vigente, nello specifico, prevede che il **lavoratore debba riprendere il lavoro** nei seguenti termini:

- ① **5 giorni** nel caso in cui il richiamo abbia avuto una durata non superiore a un mese;
- ② **8 giorni** nell'ipotesi in cui il richiamo sia durato da 1 a 6 mesi;
- ③ **15 giorni** nel caso in cui il richiamo abbia avuto una durata superiore a 6 mesi.

Qualora il lavoratore richiamato non dovesse riprendere servizio nei termini predetti, viene considerato **dimissionario**. E' fatta salva la possibilità di **provare un giustificato motivo** di impedimento alla ripresa dell'attività lavorativa.



La normativa in materia di richiamo alle armi è contenuta all'interno del RDL 1825/1924 (art. 6) e della legge 653/40. Nello specifico l'articolo 1 della legge prevede il **diritto a percepire un'indennità di importo pari a quello della retribuzione**. L'importo, anche in questo caso, è anticipato dal datore di lavoro e successivamente recuperato in sede di elaborazione del flusso Uniemens mediante meccanismo di conguaglio con quanto dovuto all'Istituto.

L'indennità è invece **erogata** direttamente **dall'Inps** con riferimento ai dipendenti:

- del commercio;
- degli studi professionali;
- del commercio;
- degli studi professionali;

L'indennità corrisposta è pari:

- ① per i **primi due mesi** all'**intera retribuzione**, fatta esclusione per i **compensi non continuativi** (vengono invece **computati in base al valore medio dell'ultimo triennio** (provvigioni premi di produzione e partecipazioni agli utili));
- ② per il **periodo successivo** e fino al **termine del periodo di richiamo alle armi**, se il trattamento economico militare è inferiore alla retribuzione civile, alla **differenza** tra i **due trattamenti**.



### Sommario:

- Congedo matrimoniale
- Congedi mutilati e invalidi civili
- Congedo per gravi motivi
- Congedo straordinario
- Congedo donne vittime di violenza
- Richiamo alle armi
- Congedo per formazione
- Aspettativa per cariche pubbliche elettive



### Collegamenti:

Cass. 6 giugno 2012 n. 9150  
Contratto collettivo interconfederale 31 maggio 1941  
Legge n. 76 del 2016  
Circ. Inps n. 84, 5 maggio 2017  
Art. 7, D.Lgs. 119/2011  
Art. 2, DPCM 278/2000  
Art. 2 c. 3 DPCM 278/2000  
Art. 3 c. 3, L. 104/1992  
Circ. Inps, n. 49, 5 aprile 2019  
Corte Cost., sentenza n. 232, 7 dicembre 2018  
Cass. 22928/2019  
Art. 42 c. 5, D.Lgs. 151/2001  
Circ. Inps n. 32, 6 marzo 2012  
Art. 4 c. 2, L. 53/2000  
Cass. 5425/2019  
Cass. 14237/2024  
Art. 24 D.Lgs. 81/2015  
Circ. Inps n. 3, 25 gennaio 2019  
Circ. Inps n. 65, 15 aprile 2016  
Art. 6, RDL n. 1825/1924  
Art. 1, Legge n. 653/40  
Art. 51 Cost.  
Art. 31, L. 300/1970

L'Inps ha precisato che nel calcolo dell'indennità è necessario tener conto di **tutti gli aumenti che si sarebbero verificati nella retribuzione civile** del lavoratore richiamato.

Qualora il lavoratore sia **dipendente di più datori di lavoro** ha diritto a percepire un **trattamento economico pari al totale delle retribuzioni percepite dai diversi datori**. L'importo deve poi essere corrisposto dal datore presso il quale il lavoratore presta l'attività principale in base all'orario di lavoro o all'importo della retribuzione.

Ai fini dell'**indennità** il lavoratore deve trasmettere al soggetto che eroga la prestazione economica, quindi al datore di lavoro o all'Inps, il **documento dell'autorità militare** da cui risulta la decorrenza del richiamo alle armi e il grado rivestito.

## CONGEDO PER FORMAZIONE

I lavoratori con **almeno cinque anni di anzianità** presso la stessa azienda che intendono **completare la scuola dell'obbligo**, conseguire un titolo di studio di secondo grado, un diploma universitario o una laurea, oppure partecipare ad attività formative non predisposte né finanziate dal datore di lavoro, hanno il diritto di richiedere la **sospensione della prestazione lavorativa** tramite un congedo per la formazione.

Questo congedo **non è retribuito**, può durare fino a un **massimo di undici mesi** e deve essere regolato dalle condizioni, quantità e modalità stabilite dalla contrattazione collettiva o da accordi di secondo livello.

Il congedo:

- può essere fruito in modo **continuativo o frazionato**;
- spetta **una sola volta** nell'intera vita lavorativa;
- garantisce la **conservazione del posto di lavoro**;
- **non è computabile** nell'anzianità di servizio;
- **non può essere cumulato** con ferie, malattia o congedi ad altro titolo.



I **contratti collettivi nazionali di lavoro** disciplinano le modalità di fruizione, la percentuale massima di lavoratori che possono usufruirne, le ipotesi di diniego o differimento, e prevedono un termine di preavviso che non può essere inferiore a trenta giorni. Il datore di lavoro può **negare o posticipare** il congedo solo in presenza di **comprovate esigenze organizzative** o se ricorrono motivi di diniego previsti dalla normativa contrattuale.

Ai fini della **fruizione** il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la **documentazione** che attesti la **partecipazione** o la **frequenza ai corsi di studio o formazione**.



Si evidenzia che il congedo per la formazione può essere **interrotto in caso di grave e documentata infermità**, come previsto dal DM 21 luglio 2000 n. 278, con comunicazione scritta al datore di lavoro.

L'eventuale **licenziamento** motivato dalla **richiesta** o dalla **fruizione** del congedo per formazione è **nullo**.



### Sommario:

- Congedo matrimoniale
- Congedi mutilati e invalidi civili
- Congedo per gravi motivi
- Congedo straordinario
- Congedo donne vittime di violenza
- Richiamo alle armi
- Congedo per formazione
- Aspettativa per cariche pubbliche elettive



### Collegamenti:

Cass. 6 giugno 2012 n. 9150  
Contratto collettivo interconfederale 31 maggio 1941  
Legge n. 76 del 2016  
Circ. Inps n. 84, 5 maggio 2017  
Art. 7, D.Lgs. 119/2011  
Art. 2, DPCM 278/2000  
Art. 2 c. 3 DPCM 278/2000  
Art. 3 c. 3, L. 104/1992  
Circ. Inps, n. 49, 5 aprile 2019  
Corte Cost., sentenza n. 232, 7 dicembre 2018  
Cass. 22928/2019  
Art. 42 c. 5, D.Lgs. 151/2001  
Circ. Inps n. 32, 6 marzo 2012  
Art. 4 c. 2, L. 53/2000  
Cass. 5425/2019  
Cass. 14237/2024  
Art. 24 D.Lgs. 81/2015  
Circ. Inps n. 3, 25 gennaio 2019  
Circ. Inps n. 65, 15 aprile 2016  
Art. 6, RDL n. 1825/1924  
Art. 1, Legge n. 653/40  
Art. 51 Cost.  
Art. 31, L. 300/1970

## ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

L'aspettativa per cariche pubbliche elettive è un istituto che consente al lavoratore dipendente, eletto in un'assemblea pubblica (ad esempio Parlamento europeo, Parlamento nazionale, Sindaco, consigliere comunale, ecc.), di **sospendere temporaneamente il rapporto** di lavoro per svolgere il proprio mandato.

Tale diritto è sancito dall'articolo 51 della Costituzione, che stabilisce che

*"chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il proprio posto di lavoro".*

Questa disposizione costituzionale tutela il **diritto di elettorato passivo**, garantendo ai lavoratori la **possibilità di partecipare attivamente alla vita politica** senza perdere il proprio impiego.

L'aspettativa è un **diritto del lavoratore**, riconosciuto sia dalla Costituzione sia dallo Statuto dei Lavoratori (art. 31, l. 300/70), e pertanto il **datore di lavoro non può rifiutarne** la concessione.



Durante il periodo di aspettativa, il lavoratore conserva il posto di lavoro, ma **non ha diritto alla retribuzione** da parte del datore di lavoro. Tuttavia, percepirà l'**indennità** prevista per la **carica pubblica elettiva ricoperta**.

Per quanto riguarda la **contribuzione previdenziale**, ai lavoratori iscritti alla gestione dipendenti pubblici, ai privati e ai fondi speciali che sospendono il rapporto di lavoro mediante aspettativa non retribuita per svolgere un mandato sindacale o elettivo, è **riconosciuta la contribuzione figurativa**. Tale **contribuzione non è riconosciuta** a chi, invece, non essendo lavoratore al momento della proclamazione, sia stato **assunto successivamente** durante il mandato, né per aspettative fruiti in rapporti di lavoro successivi a quello in corso alla proclamazione.



La **domanda** per l'accredito della contribuzione figurativa deve essere presentata **annualmente**, entro il **30 settembre dell'anno successivo** a quello in cui è iniziata o proseguita l'aspettativa, pena la decadenza. Per i membri del Parlamento nazionale, del Parlamento europeo, delle assemblee regionali o per coloro che, in ragione della nomina, maturano diritto a vitalizi o incrementi pensionistici, la domanda si intende **tacitamente rinnovata ogni anno**, salvo diversa manifestazione di volontà.



### Sommario:

- Congedo matrimoniale
- Congedi mutilati e invalidi civili
- Congedo per gravi motivi
- Congedo straordinario
- Congedo donne vittime di violenza
- Richiamo alle armi
- Congedo per formazione
- Aspettativa per cariche pubbliche elettive



### Collegamenti:

Cass. 6 giugno 2012 n. 9150  
Contratto collettivo interconfederale 31 maggio 1941  
Legge n. 76 del 2016  
Circ. Inps n. 84, 5 maggio 2017  
Art. 7, D.Lgs. 119/2011  
Art. 2, DPCM 278/2000  
Art. 2 c. 3 DPCM 278/2000  
Art. 3 c. 3, L. 104/1992  
Circ. Inps, n. 49, 5 aprile 2019  
Corte Cost., sentenza n. 232, 7 dicembre 2018  
Cass. 22928/2019  
Art. 42 c. 5, D.Lgs. 151/2001  
Circ. Inps n. 32, 6 marzo 2012  
Art. 4 c. 2, L. 53/2000  
Cass. 5425/2019  
Cass. 14237/2024  
Art. 24 D.Lgs. 81/2015  
Circ. Inps n. 3, 25 gennaio 2019  
Circ. Inps n. 65, 15 aprile 2016  
Art. 6, RDL n. 1825/1924  
Art. 1, Legge n. 653/40  
Art. 51 Cost.  
Art. 31, L. 300/1970