

# Congedo matrimoniale e assegno per congedo matrimoniale

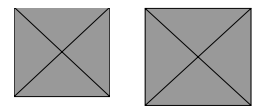
**ACCORDO INTERCONFEDERALE 31 MAGGIO 1941;  
MESSAGGIO INPS N. 2147 DEL 22 MAGGIO 2022;  
MESSAGGIO INPS N. 2951 DEL 14 AGOSTO 2023.**

a cura di:

**Ezia FORLEO**

*Componente del Centro Studi*

*ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro*



Il congedo matrimoniale è stato introdotto nel nostro ordinamento dal R.D.L. 24 giugno 1937 n. 1334 (abrogato dal D.lgs. 13 dicembre 2010, n. 212). Inizialmente previsto per gli impiegati del settore industria, è stato successivamente riconosciuto ai lavoratori con qualifica non impiegatizia che dipendono da aziende industriali, artigiane e cooperative a seguito della stipula del contratto interconfederale del 31 maggio 1941 che ha anche previsto la corresponsione di un assegno a carico della gestione CUAFF dell'Inps. Il 14 agosto 2023 l'Inps ha emanato il messaggio n. 2951 fornendo chiarimenti in materia. Con questa guida vogliamo ripercorrere i punti fondamentali del congedo matrimoniale per poi trattare dell'assegno nello specifico.

### **A chi spetta il congedo matrimoniale?**

Il congedo matrimoniale spetta ad operai, impiegati e apprendisti che:

- Hanno contratto matrimonio civile o concordatario (sono esclusi i coniugi che sono diventati tali dopo la celebrazione del solo matrimonio religioso) ovvero che fanno parte di un'unione civile (Circ. Inps 5 maggio 2017, n. 84);
- Possono far valere un rapporto di lavoro da almeno una settimana;
- Hanno superato il periodo di prova (verificare i contenuti del CCNL applicato);
- Si assentino effettivamente dal lavoro per la celebrazione del matrimonio ovvero dell'unione civile;

Al ricorrere delle condizioni spetta ad entrambi i coniugi.

### **Quanto dura il congedo?**

Sono stati i CCNL ad uniformare la durata del congedo fissata generalmente in 15 giorni di calendario. Tale periodo non può essere computato come ferie annuali e neanche coincidere con il preavviso (art. 2 contratto interconfederale 31 maggio 1941). E' sempre opportuno consultare il CCNL applicato per verificare se sono previste condizioni di miglior favore circa la durata e se dal computo devono essere escluse le domeniche e/o i festivi.

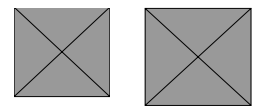
Il congedo deve essere goduto in un'unica soluzione e non è possibile frazionarlo.

### **Come richiederlo?**

La richiesta deve essere presentata al datore di lavoro. Sono i CCNL di regola a definirne le modalità e i tempi di preavviso, ma la legge fissa in almeno 6 giorni il preavviso necessario alla richiesta nella quale devono essere indicati:

- La data di celebrazione del matrimonio e/o dell'unione civile;
- Il periodo in cui si intende fruire dei 15 giorni di congedo;

Al rientro dal congedo il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro una copia del certificato del matrimonio ai fini civili. A tal fine è opportuno consultare il CCNL



applicato per verificare i tempi di consegna della documentazione anche se l'accordo interconfederale del 31 maggio 1941 all'art. 5, fissa tale termine in 30 giorni.

### **Vale anche per il matrimonio contratto all'estero?**

Il congedo matrimoniale ed il relativo assegno in presenza dei requisiti previsti, spetta anche ai lavoratori extracomunitari che contraggano matrimonio all'estero, qualora il lavoratore, oltre ad aver prestato la propria attività lavorativa presso l'azienda, risulti regolarmente residente in Italia, da prima del matrimonio, ed ha acquisito anche in Italia, a seguito di tale atto, lo stato di coniugato. Al fine di documentare quest'ultima circostanza si ritiene sufficiente che dalla certificazione anagrafica rilasciata dal comune di residenza risulti che il lavoratore sia coniugato con la persona di cui al certificato di matrimonio prodotto, rilasciato dall'autorità estera.

Va, infine, tenuto presente, se il lavoratore è cittadino di Stato che ammette la poligamia, che la normativa italiana prevede la corresponsione di un solo assegno per congedo matrimoniale, salvo i casi di successivi matrimoni a seguito di morte del coniuge o divorzio (circolare Inps n. 190 del 22 luglio 1992).

### **Quante volte può essere richiesto il congedo matrimoniale?**

Il congedo matrimoniale può essere richiesto ogni qual volta si contrae matrimonio civile o concordatario o un'unione civile purché da parte di soggetti vedovi o divorziati o sciolti da unione civile.

### **Decorrenza del congedo**

La legge non prevede nulla a riguardo della decorrenza e di norma l'inizio del congedo coincide con la data delle nozze ma è sempre consigliato consultare il CCNL applicato che potrebbe prevedere l'inizio in un periodo diverso.

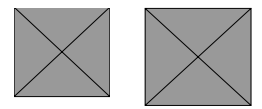
A tal proposito la Corte di cassazione è intervenuta con la sentenza n. 9150/2012 precisando che il periodo di fruizione del congedo matrimoniale, deve essere giustificato dall'evento matrimonio senza che, per forza, il giorno stesso del matrimonio debba necessariamente essere ricompreso nei 15 giorni di congedo.

Qualora per necessità inerenti alla produzione non sia possibile in tutto o in parte il godimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo di congedo dovrà essere concesso o completato non oltre il termine di 30 giorni successivi al matrimonio (art. 2 Contratto Interconfederale 31 maggio 1941).

### **Chi paga il congedo matrimoniale?**

Il congedo matrimoniale è sempre retribuito.

Il discrimine è dato dal fatto che per alcune categorie di lavoratori la retribuzione è a carico del datore di lavoro e per altre l'onere retributivo è in parte a carico dell'Inps che interviene con l'assegno per congedo matrimoniale.



RETRIBUZIONE PER CONGEDO C/ AZIENDA	ASSEGNO PER CONGEDO C/INPS
Dipendenti di aziende industriali artigiane, cooperative e della lavorazione del tabacco con la qualifica di impiegati, apprendisti impiegati e dirigenti.	Operai dell'industria, dell'artigianato e delle cooperative e della lavorazione del tabacco
Commercio	Apprendisti operai
Aziende agricole	Lavoratori a domicilio
Lavoratori domestici	Marittimi
Giornalisti	
Credito e assicurazioni	
Enti locali e statali	
Lavoratori di aziende escluse dall'applicazione degli Assegni per il nucleo familiare con il versamento dello specifico contributo	

Per tutti i casi in cui vi è l'intervento dell'Inps, i CCNL generalmente stabiliscono che il compenso venga integrato dall'azienda fino a garantire la normale retribuzione.

### Quanto spetta a titolo di assegno?

In favore dei beneficiari dell'assegno per congedo matrimoniale è riconosciuto un periodo di congedo pari ad otto giorni consecutivi con corresponsione di un assegno, a carico dell'Istituto, pari a sette giorni di retribuzione.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

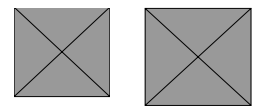
- Anticipare l'assegno per poi conguagliare la somma anticipata con i contributi dovuti per il periodo di paga considerato ed esposta nel flusso Uniemens all'interno dell'elemento di <DatiRetributivi> di <AltreACredito>, di <CausaleACredito>, con i codici:

<b>L051</b>	Assegno per congedo matrimoniale
<b>L052</b>	Diff. Assegno per congedo matrimoniale per rideterminazione in aumento, a seguito di rinnovi contrattuali con decorrenza retroattiva delle indennità già anticipate.

- Integrare la somma anticipata fino a raggiungere la normale retribuzione;
- Versare la retribuzione aggiuntiva per le festività cadenti durante il congedo;
- Richiedere la documentazione comprovante il matrimonio ai fini civili.

### Calcolo dell'assegno

Ai lavoratori aventi diritto, spetta dunque un assegno pari alla normale retribuzione per



tutta la durata del congedo (otto giorni consecutivi).

Considerato che, in un periodo di 8 giorni consecutivi, 7 sono normalmente lavorativi, la quota a carico Inps non potrà superare i 7 giorni (art. 1 accordo interconfederale 31 maggio 1941 e precisazione da parte del messaggio Inps n. 2951 del 14 agosto 2023).

In caso di operai a retribuzione fissa, per il calcolo si fa riferimento alla retribuzione lorda degli ultimi 2 periodi di paga che precedono l'inizio del congedo per i lavoratori retribuiti a settimana, oppure nell'ultimo periodo di paga per periodi superiori, esclusi i ratei di 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità, le ferie non godute, i compensi per lavoro straordinario e tutto ciò che non rientra nella retribuzione normale.

La retribuzione come sopra definita si divide per 12 (se i lavoratori sono retribuiti a settimana o ogni 14 giorni), per 13 (se i lavoratori sono retribuiti ogni 15 giorni), per 26 (se si tratta di lavoratori mensilizzati).

Ottenuto il guadagno medio giornaliero, si moltiplica per 7 che sono i giorni indennizzati e si detrae la percentuale pari all'aliquota dei contributi previdenziali a carico degli apprendisti pari al 5,84%.

In caso di operai a retribuzione oraria l'assegno viene calcolato moltiplicando la retribuzione oraria per le ore corrispondenti ai 7 giorni detratta l'aliquota del 5,84%.

Per i casi in cui il CCNL prevede una durata più lunga e/ o per i casi in cui l'assegno non spetta, il datore di lavoro procederà al calcolo della retribuzione secondo i criteri noti.

Lavoratori retribuiti a settimana o ogni 14 giorni	Rmg degli ultimi 2 periodi di paga /12 - 5,84%
Lavoratori retribuiti ogni 15 giorni	Rmg dell'ultimo periodo di paga/13 - 5,84%
Lavoratori mensilizzati	Rmg dell'ultimo periodo di paga/ 26 - 5,84%
Lavoratori con paga oraria	Retribuzione oraria per n. ore comprese nei 7 giorni - 5,84%

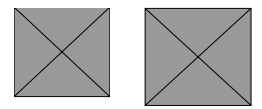
### Regime fiscale e contributivo

L'assegno per congedo matrimoniale a carico dell'istituto è escluso dalla contribuzione previdenziale, mentre è imponibile la parte a carico del datore di lavoro nel caso in cui lo stesso è tenuto a corrispondere la retribuzione per la parte non coperta dall'Inps (Circ. Inps n. 320 del 17 maggio 1978).

L'importo al netto della contribuzione costituisce imponibile fiscale ed è soggetto a tassazione ordinaria.

Se l'assegno è erogato direttamente dall'Inps sarà assoggettato a tassazione da parte dell'Istituto che diventa in tal modo sostituto d'imposta e rilascia relativa certificazione (Circ. Inps n. 12 del 19 gennaio 1998).





## Casi di pagamento diretto da parte dell'Inps

L'Inps è tenuto al pagamento diretto dell'assegno nei seguenti casi:

- Lavoratori disoccupati che nei novanta giorni precedenti il matrimonio/unione civile hanno prestato per almeno 15 giorni, la propria opera alle dipendenze di aziende industriali, artigiane o cooperative;
- Lavoratori che, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, per un qualunque giustificato motivo non siano comunque in servizio (ad esempio richiamo alle armi);

La domanda deve essere presentata direttamente all'istituto (attraverso l'hub delle prestazioni non pensionistiche nato grazie ad un progetto finanziato dai fondi del PNRR) entro un anno dalla data del matrimonio/unione civile.

Il servizio è disponibile sul sito internet dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)) al seguente percorso: "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Assegno congedo matrimoniale".

E' possibile servirsi dei seguenti canali:

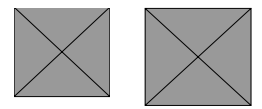
- WEB, attraverso il servizio dedicato sul sito dell'Istituto con un proprio SPID di livello 2 o superiore, o tramite CNS o CIE;
- Contact center ai numeri 803 164 (gratuito da rete fissa) e 06 164 164 da rete mobile;
- Servizi telematici offerti dagli enti di patronato e intermediari dell'Istituto.

Il servizio prevede il prelievo automatico di alcune delle informazioni necessarie alla compilazione della domanda, utilizzando i dati già in possesso dell'istituto quali, ad esempio, i dati anagrafici del richiedente.

Il richiedente deve indicare la data del matrimonio e rilasciare le seguenti dichiarazioni:

- Avere acquisito la residenza in Italia prima della data del matrimonio/unione civile e di avere acquisito anche in Italia lo stato di coniugato (per i matrimoni all'estero);
- Non avere svolto, alla data del matrimonio/unione civile e per la durata della prestazione, alcuna attività lavorativa in Italia e all'estero;
- Di avere lo stato di richiamato alle armi alla data del matrimonio/unione civile (da compilare solo se il richiedente si trova sotto le armi);
- Di percepire un'indennità per inabilità temporanea da infortunio erogato dall'Inail alla data del matrimonio (al fine di permettere all'istituto di valutare l'importo da erogare).

Per il pagamento il beneficiario può optare per l'accredito su IBAN o bonifico domiciliato presso l'ufficio postale.



### **Rapporto con altri istituti**

**Anf:** durante la fruizione del congedo matrimoniale il lavoratore conserva il diritto alla percezione dell'assegno per il nucleo familiare;

**Ferie:** durante il congedo matrimoniale, maturano regolarmente le ferie poiché il lavoratore è considerato a tutti gli effetti come se fosse in servizio;

**Mensilità aggiuntive:** durante il congedo matrimoniale, maturano regolarmente i ratei per le mensilità aggiuntive;

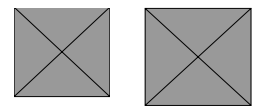
**Festività:** il trattamento per le festività va corrisposto per intero durante la fruizione del congedo;

**Malattia:** l'Inps con la circolare n. 248 del 23 ottobre 1992 ha chiarito che l'indennità di malattia a carico dell'ente non è dovuta quando il trattamento economico previsto per la durata del periodo di malattia è già corrisposto dal datore di lavoro o da altri enti in misura pari o superiore a quella fissata per l'indennità stessa. Pertanto, tenuto conto dell'interpretazione della Suprema Corte (Cass. Sez. lav. 23 aprile 1982, n. 2522) secondo la quale ad un lavoratore ammalato non può competere più di quanto è riconosciuto ad un lavoratore non ammalato, per l'Inps l'indennità di malattia non spetta per i periodi di erogazione dell'assegno per congedo matrimoniale a carico dell'Inps o di erogazione di analoghi trattamenti retributivi eventualmente a carico del datore di lavoro;

**Maternità:** quanto detto per la malattia vale anche per l'indennità di maternità;

**Cigo e Cigs:** l'Inps con la circolare n. 248 del 23 ottobre 1992, precisa che, per quanto concerne i trattamenti di integrazione salariale, deve escludersi la spettanza per mancanza dei presupposti che ne legittimano l'erogazione, in quanto, nel caso di assenza per contrarre matrimonio, la causa della mancata prestazione di lavoro è da ricondursi alla sfera decisionale del lavoratore e non alle motivazioni che hanno legittimato l'azienda a richiedere l'intervento dell'ammortizzatore sociale. Né si deve ignorare che le integrazioni salariali sono corrisposte solo allorché, a seguito della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, si sia determinata una diminuzione della retribuzione cosa che evidentemente non avviene per i periodi di erogazione dell'assegno per congedo matrimoniale a carico dell'Inps o di erogazione di analoghi trattamenti retributivi eventualmente a carico del datore di lavoro.

**Infortunati sul lavoro:** L'Inail ha precisato che, in presenza delle condizioni di legge, l'indennità giornaliera di inabilità deve necessariamente essere corrisposta senza "limiti di applicazione a fronte della contestuale presenza di altre forme previdenziali o assistenziali poste a garanzia del lavoratore ed a carico di soggetti terzi". Considerato tale orientamento è prevista la possibilità di cumulo della prestazione dell'indennità giornaliera di inabilità con l'erogazione dell'assegno per congedo matrimoniale a carico Inps ovvero con l'erogazione di analoghi trattamenti retributivi a carico datore di lavoro. Peraltro, pur sussistendo, come si è detto, il diritto ad entrambe le prestazioni, l'importo complessivo, secondo l'interpretazione giurisprudenziale della Suprema Corte in materia di cumulo di trattamenti previdenziali, non può essere superiore a quello che



sarebbe spettato per lo stesso periodo a titolo di retribuzione.

Pertanto, l'assegno per congedo matrimoniale potrà essere corrisposto nella misura pari alla differenza tra l'importo spettante e l'importo corrisposto dall'INAIL a titolo di indennità giornaliera di inabilità temporanea.

### **Divieto di licenziamento per causa di matrimonio**

Il D.Lgs. 198/2006 anche detto codice delle pari opportunità, riprende una tutela già esistente nella legge 7/1963 nei confronti della donna in caso di licenziamento per causa di matrimonio. Nello stabilire la nullità dei licenziamenti attuati a causa di matrimonio, si introduce un principio per cui si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo che intercorre dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Al datore di lavoro è data la facoltà di provare che nel periodo predetto il licenziamento non sia stato effettuato per causa di matrimonio in una delle seguenti ipotesi:

- Giusta causa per colpa grave della lavoratrice;
- Cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- Ultimazione della prestazione per cui la lavoratrice è stata assunta;
- Risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Con il provvedimento che dichiara la nullità del licenziamento è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

### **Dimissioni per matrimonio**

Il comma 4 dell'art. 35 del D.Lgs. 198/2006 stabilisce la nullità delle dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo che intercorre dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, fino ad un anno dopo la celebrazione stessa, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese all'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Dalla norma sono escluse le lavoratrici addette ai servizi familiari e domestici.