**Articolo settimanale Fondazione Studi del 28 febbraio 2025**

**Congedo matrimoniale, a chi spetta?**

Il diritto a fruire di un periodo di congedo matrimoniale è, di norma, riconosciuto e regolamentato dai contratti collettivi e varia a seconda che si tratti di impiegati o di operai. Agli impiegati dell’industria spetta un permesso di 15 giorni, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Il trattamento economico è a carico del datore di lavoro. Tale permesso non è computabile nel periodo delle ferie annuali. Analogo trattamento spetta ai dipendenti del settore terziario. Agli operai il cui rapporto di lavoro con un’impresa industriale duri da almeno una settimana, hanno diritto, in caso di matrimonio, ad un congedo della durata di 8 giorni consecutivi, dando un preavviso di almeno 6 giorni. Qualora il periodo di congedo non possa essere concesso, in tutto o in parte, al momento del matrimonio per motivi riguardanti la produzione, il congedo dovrà essere concesso, o fatto completare, entro 30 giorni dalla data del matrimonio. In relazione a tale congedo spetta all’operaio un assegno, a carico dell’INPS, di importo pari a 7 giornate lavorative. L’assegno deve essere anticipato dal datore di lavoro, che ne chiederà il rimborso all’istituto. L’assegno è dovuto anche ai lavoratori che, pur essendo in forza all’azienda, siano assenti per giustificato motivo (malattia, permesso, assenza giustificata, ecc.); è dovuto inoltre anche alla lavoratrice che si dimette a causa di matrimonio (la richiesta deve essere avanzata prima della risoluzione del rapporto di lavoro). I contratti di categoria, di norma, rinviano, per quanto riguarda il congedo matrimoniale, alle disposizioni sopra citate. Alcuni contratti di categoria, però, oltre a richiamare tali norme, stabiliscono un’integrazione della retribuzione a carico del datore di lavoro, fino alla misura da 12 a 15 giorni. Al lavoratore assente per congedo matrimoniale deve essere corrisposto il trattamento di festività, in quanto il trattamento stesso si aggiunge, nella giornata in cui cade la ricorrenza festiva, al normale trattamento contrattuale. I contratti collettivi normalmente prevedono che il trattamento di festività sostituisca quello del congedo, il quale pertanto viene prolungato, non dovendosi considerare le giornate di festività agli effetti del periodo di congedo matrimoniale. Tutte le informazioni sono reperibili presso i Consulenti del lavoro.