

Aspettativa non retribuita: cos'è, come funziona, quanto dura

L'aspettativa non retribuita (o congedo) è un periodo di assenza dal lavoro senza stipendio, per motivi personali previsti dalla legge. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)



L'**aspettativa non retribuita** è quel periodo di assenza dal lavoro (anche detto congedo) in cui il dipendente, pur mantenendo il posto di lavoro, non riceve alcun trattamento economico. La stessa si differenzia dall'aspettativa con diritto alla retribuzione, dove, lo dice la parola stessa, al lavoratore spetta comunque lo stipendio, pur in assenza della prestazione lavorativa. In entrambi i casi, **aspettativa pagata** o no, il dipendente ha comunque diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di assenza. Ciò significa che il datore non può licenziarlo in virtù della mancata esecuzione della prestazione.

E' il lavoratore stesso a richiederla per una serie tassativa di motivi riguardanti la propria vita personale, previsti dalla legge, che ne fissa anche i requisiti (ad esempio di anzianità) necessari per ottenerla, su cui può intervenire anche la contrattazione collettiva.

Per approfondimenti sull'aspettativa dal lavoro in generale vi invitiamo a leggere la [guida](#). Qui di seguito vediamo invece nello specifico i casi di **aspettativa senza retribuzione** e come richiederla.

Quali sono i motivi per aspettativa non retribuita

Come detto in premessa l'aspettativa non retribuita è un periodo di assenza dal lavoro senza stipendio richiesto dal lavoratore sulla base di determinate esigenze personali previste dal diritto del lavoro. Il dipendente, pur mantenendo il posto di lavoro, non riceve alcun trattamento economico.

Generalmente le motivazioni per poter richiedere questo tipo di aspettativa senza stipendio sono:

- gravi motivi familiari (malattia grave di un familiare stretto);
- tossicodipendenza accertata del lavoratore o di un familiare;
- per formazione professionale;
- per cariche pubbliche o sindacali.

I vari CCNL possono poi prevedere altri casi specifici.

Aspettativa non retribuita per gravi motivi familiari

La legge (art. 4 L. 53/2000 e artt. 2 e 3 D.M. n. 278/2000) riconosce al lavoratore la possibilità di richiedere periodi di aspettativa dal lavoro non retribuita per gravi motivi familiari, nel limite di 2 anni (continuativi o frazionati) nell'arco della sua intera vita lavorativa. I motivi possono riguardare il dipendente sé o:

- Convivente (se la convivenza risulta da certificazione anagrafica);
- Parenti o affini entro il 3° grado disabili (anche non conviventi);
- Coniuge (o parte dell'unione civile), figli (anche adottivi), genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle.

Per gravi motivi si intendono:

- Impegno richiesto a seguito del decesso di uno dei soggetti citati;
- Cura e assistenza ad uno dei soggetti citati;
- Situazioni di grave disagio personale del dipendente ad eccezione della malattia;
- Situazioni derivanti da patologie acute o croniche che hanno colpito i soggetti citati e che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, richiedono un'assistenza continuativa e la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Come fare domanda

Per richiedere l'aspettativa per gravi motivi familiari il dipendente deve attenersi alle procedure eventualmente previste dalla contrattazione collettiva applicata. Ad esempio il CCNL Terziario - Commercio dispone che il datore è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta a comunicarne al dipendente l'accoglimento o il diniego. I casi d'urgenza dovranno invece essere esaminati entro 3 giorni lavorativi. L'eventuale diniego, lo slittamento ad un periodo successivo o la concessione parziale del congedo, devono essere motivati dal datore, sulla base delle condizioni della richiesta e/o ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. A richiesta dell'interessato, la pratica dev'essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

In assenza di disposizioni contrattuali, il datore è comunque tenuto ad esprimersi sulla richiesta entro 10 giorni dalla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.

A sostegno della richiesta, l'interessato deve anche presentare idonea documentazione probante i gravi motivi. Ad esempio, per le situazioni derivanti da patologie acute o croniche, è necessario fornire la certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale, del pediatra o della struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico. Per i casi di decesso, invece, si ritiene sufficiente il certificato di morte.

Leggi anche: [Malattia del figlio: congedi e permessi per accudire il bambino](#)

Aspettativa non retribuita per tossicodipendenti e loro familiari

Sono previsti (art. 124 DPR n. 309/90) periodi di aspettativa senza retribuzione per i lavoratori tossicodipendenti a tempo indeterminato o dipendenti familiari di tossicodipendenti, nel rispetto del limite massimo di 3 anni, finalizzati a partecipare o affiancare l'assistito durante i programmi terapeutici riabilitativi presso le ASL.

Il lavoratore interessato deve far accertare lo stato di tossicodipendenza dal servizio competente istituito presso ogni ASL (cosiddetto SERT).

Sono sempre i contratti collettivi a stabilire eventuali ulteriori requisiti per accedere all'aspettativa, le sue modalità di fruizione o come inoltrarne la richiesta. Il CCNL Terziario - Commercio prevede ad esempio che i lavoratori familiari di tossicodipendente possano chiedere l'aspettativa qualora il SERT ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi continuativi (l'eventuale frazionamento è concesso solo se l'ASL ne certifica la necessità). Le domande dovranno essere presentate in forma scritta.

Aspettativa per formazione professionale

La legge (art. 5 L. n. 53/2000) riconosce la possibilità di richiedere periodi di aspettativa dal lavoro senza retribuzione ai dipendenti con almeno 5 anni di anzianità aziendale finalizzati:

- Al completamento della scuola dell'obbligo;
- Al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea;
- Alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle finanziate dal datore di lavoro.

L'aspettativa non può eccedere gli 11 mesi, continuativi o frazionati nell'arco dell'intera vita lavorativa. Anche in questo caso, la legge lascia ai contratti collettivi la possibilità di prevedere le modalità di richiesta del congedo (in ogni caso la richiesta dev'essere inoltrata al datore con un preavviso di almeno 30 giorni). Il CCNL Metalmeccanica - Industria impone al lavoratore di presentare richiesta scritta non meno di 30 giorni prima, per i congedi di durata fino a 10 giorni, e almeno 60 giorni prima per quelli con durata superiore.

Alla richiesta dovrà essere allegata idonea documentazione (ad esempio copia dell'iscrizione al corso di laurea).

Il CCNL prevede anche un limite numerico: i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi non dovranno superare l'uno per cento degli occupati.

Aspettativa per cariche pubbliche

Hanno diritto a periodi di aspettativa dal lavoro senza retribuzione (art. 31 L. n. 300/70) i dipendenti privati eletti membri del Parlamento italiano o europeo, al pari di coloro che vengono chiamati a ricoprire cariche pubbliche nelle amministrazioni locali (artt. 77 e 79 Dlgs. n. 267/2000) quali:

- Sindaci, presidenti di province, consiglieri comunali e provinciali;
- Membri di giunte comunali, metropolitane e provinciali;
- Presidenti dei consigli comunali, metropolitani e provinciali;
- Presidenti, consiglieri e assessori delle comunità montane;
- Componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi tra enti locali e i componenti degli organi di decentramento.

Di norma i contratti collettivi non stabiliscono particolari modalità di richiesta per gli eletti a cariche pubbliche. Tuttavia, è bene inoltrare al datore apposita comunicazione scritta idonea ad esprimere la volontà di entrare in aspettativa.

Aspettativa dal lavoro per cariche sindacali

Hanno diritto a richiedere l'aspettativa non retribuita (art. 31 L. n. 300/70) i dirigenti sindacali chiamati a ricoprire cariche sindacali a livello provinciale e nazionale, per l'intera durata del loro mandato. Secondo la Cassazione (sentenza n. 7097/1986) l'aspettativa può anche essere frazionata.

Alla stregua di chi è nominato a cariche pubbliche, anche in questo caso in assenza di disposizioni della contrattazione collettiva è comunque opportuna una richiesta scritta del dipendente che specifichi, soprattutto nell'ottica di un utilizzo frazionato, i periodi di aspettativa.

Come fare richiesta di aspettativa non retribuita

Il lavoratore dipendente può richiedere l'aspettativa non retribuita inviando o consegnando all'ufficio del personale una apposita domanda formale al proprio datore di lavoro. Nella domanda si dovranno indicare tutte le caratteristiche principali:

- durata dell'aspettativa;
- motivazioni;
- eventuali altre richieste dirette all'azienda (es. aggancio delle ferie e permessi).

Aspettativa non retribuita, come funziona

Oltre a quanto detto fino ad ora di seguito proponiamo un po' di domande e risposte per capire meglio come funziona l'aspettativa non retribuita.

L'aspettativa può essere negata dal datore di lavoro?

In base alla legge n. 53/2000 che regola l'aspettativa sul lavoro quando si tratta di aspettativa non retribuita o retribuita prevista dalla legge, se motivata in base alle cause suddette, non può essere negata ad alcun lavoratore.

Si può avere l'aspettativa non retribuita per altro lavoro?

Non è possibile richiedere una aspettativa per svolgere un altro lavoro. Anche se non è retribuita l'aspettativa va richiesta solo per le motivazioni su esposte.

Aspettativa non retribuita: cosa accade ai contributi previdenziali?

Il periodo di tempo fruito dai lavoratori non rientra né tra i permessi né tra i congedi retribuiti. Pertanto al lavoratore non saranno versati neanche i contributi previdenziali. Tuttavia il periodo può essere utile al fine del computo degli anni, ma non del montante per la pensione.