

Aspettativa retribuita: cos'è, come funziona e come ottenerla

Scopriamo cos'è, come funziona e quali sono i casi di aspettativa retribuita: a chi spetta, come fare domanda e come va in busta paga. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)



Cos'è e come funziona l'aspettativa retribuita? La normativa italiana riconosce ai dipendenti la facoltà di assentarsi dal lavoro percependo comunque la retribuzione al verificarsi di determinati eventi che riguardano la loro vita personale.

I motivi alla base dell'aspettativa dal lavoro retribuita sono tassativamente previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Non è preclusa tuttavia la possibilità per l'azienda di introdurre condizioni di miglior favore riconoscendo con accordo aziendale ulteriori casi di congedo dal lavoro.

Ad ogni modo l'aspettativa dal lavoro retribuita e non, può essere richiesta generalmente per

- Cause medico - sanitarie;
- Motivi personali;
- Nomina a cariche pubbliche elettive.

Indice dei contenuti

- [Aspettativa retribuita: cos'è](#)
 - [Aspettativa retribuita o congedo straordinario \(assistenza familiari disabili\)](#)
 - [Aspettativa retribuita per mutilati e invalidi civili](#)
 - [Aspettativa retribuita per richiamo alle armi](#)
 - [Aspettativa per donne vittime di violenza](#)
 - [Aspettativa per formazione continua](#)
- [Aspettativa dal lavoro retribuita: ulteriori ipotesi](#)

Aspettativa retribuita: cos'è

L'aspettativa retribuita dal lavoro si caratterizza in questo caso per essere un periodo in cui il dipendente non va a lavorare, ma mantiene comunque il posto di lavoro e la retribuzione. Si segnalano anche una serie di casistiche in cui al lavoratore non spetta lo stipendio, per questo si parla di [aspettativa non retribuita](#), come ad esempio quella che spetta ai lavoratori tossicodipendenti che devono sottoporsi a trattamenti riabilitativi o in favore dei familiari che li assistono.

Per ogni ipotesi di aspettativa, sia retribuita che non, ci sono disposizioni particolari per quanto riguarda condizioni, durata massima dell'astensione e soggetto che deve farsi carico dello stipendio. Vediamo nel dettaglio come funzionano i vari casi di congedo, nello specifico quella retribuita.

Aspettativa retribuita o congedo straordinario (assistenza familiari disabili)

A norma del D.lgs. n. 151/2001, i dipendenti familiari di persona gravemente disabile hanno diritto ad un congedo straordinario retribuito dall'INPS della durata massima di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Sempre i 2 anni valgono anche come limite complessivo per tutti color che assistono lo stesso disabile. Se ad esempio, il padre ha usufruito di 1 anno e 5 mesi di congedo e ne restano solamente 7, la madre potrà usufruire del periodo residuo solo se non ha mai richiesto il congedo o se ne ha goduto in misura inferiore ai 7 mesi.

Il dipendente può ottenere il congedo solo previa domanda all'INPS in via telematica sul portale dell'Istituto ovvero tramite contact center, CAF e patronati.

Il congedo spetta in via prioritaria ai seguenti familiari del disabile:

- Coniuge (o parte dell'unione civile) convivente;
- Genitori (naturali, adottivi o affidatari) in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti del coniuge;
- Figlio convivente in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei genitori;
- Fratelli o sorelle conviventi in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti dei figli;
- Parenti o affini entro il 3° grado conviventi in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti di fratelli o sorelle.

Il congedo spetta a patto che l'assistito non sia ricoverato a tempo pieno presso strutture specializzate.

Aspettativa retribuita per mutilati e invalidi civili

I lavoratori invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o mutilati possono usufruire di 30 giorni all'anno di congedo retribuito a carico del datore di lavoro, al fine di dedicarsi alle cure connesse alla loro infermità.

Per ottenere l'aspettativa, il dipendente deve inoltrare apposita richiesta all'azienda unitamente alla dichiarazione del medico che attesti la necessità di cure.

Lo stesso congedo spetta anche a coloro che sono colpiti da patologie tumorali, se autorizzato dal medico e a condizione che le cure siano connesse alla malattia.

Aspettativa retribuita per richiamo alle armi

I dipendenti richiamati al servizio militare hanno diritto alla conservazione del posto e ad un'apposita indennità economica per i periodi non lavorati a carico dell'INPS (e anticipata dal datore fatti salvi i casi di pagamento diretto) e pari:

- Per i primi due mesi all'intera retribuzione percepita dall'azienda nei periodi di lavoro;
- Per i restanti periodi e sino al termine del richiamo l'indennità spetta in misura pari alla differenza tra il trattamento economico militare e la retribuzione civile, se il primo importo è inferiore al secondo.

Al fine di ottenere l'indennità, il dipendente deve inoltrare al datore o all'INPS (nei casi di pagamento diretto) il documento dell'autorità militare con indicate la decorrenza del richiamo e il grado ricoperto.

Aspettativa per donne vittime di violenza

Le lavoratrici inserite in percorsi di protezione perché vittime di violenza di genere hanno diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi, con retribuzione a carico dell'INPS e anticipata dall'azienda in busta paga.

L'aspettativa spetta se la lavoratrice è inserita in percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza ovvero dalle case rifugio.

In assenza di disposizioni da parte dei CCNL il congedo dev'essere fruito nei 3 anni dalla data di inizio del percorso di protezione.

Per ottenere il congedo la dipendente deve:

- Preavvertire il datore almeno 7 giorni prima dell'inizio dell'astensione;
- Comunicare all'azienda la data di inizio e di fine del congedo;
- Consegnare all'azienda la documentazione comprovante il coinvolgimento nel percorso di protezione;
- Presentare domanda all'INPS in modalità cartacea o telematica fino al 31 marzo 2019 (dal 1° aprile 2019 le domande potranno essere presentate esclusivamente in modalità telematica sul portale INPS, tramite Contact Center o patronati).

Eccezion fatta per i casi di pagamento diretto, l'indennità (pari all'ultima retribuzione) è anticipata dall'azienda in busta paga e poi da questa recuperata sui contributi da versare all'INPS.

Nei periodi di congedo maturano anzianità di servizio, ferie, mensilità aggiuntive e TFR.

Aspettativa per formazione continua

I dipendenti hanno diritto di fruire di congedi retribuiti per partecipare a percorsi di formazione predisposti dall'azienda o strutture pubbliche. I CCNL si preoccupano di stabilire monte ore, retribuzione spettante e modalità di godimento dei congedi.

Aspettativa dal lavoro retribuita: ulteriori ipotesi

Altre ipotesi di aspettativa retribuita possono essere previste a livello collettivo dai CCNL o per singoli contesti produttivi da un contratto aziendale. In quest'ultimo caso è bene precisare che la concessione di periodi di aspettativa retribuita dev'essere prevista per tutti i dipendenti e non solo per determinate categorie o qualifiche contrattuali (ad esempio i soli impiegati), per un principio di parità di trattamento.

Nell'accordo aziendale devono essere disciplinati:

- Monte ore;
- Calcolo della retribuzione spettante;
- Per quali eventi spetta l'astensione;
- Quanti dipendenti possono contemporaneamente richiedere l'aspettativa;
- Modalità di richiesta;
- Se durante il congedo maturano ferie, permessi, mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima se prevista) oltre al TFR e all'anzianità di servizio.

Sempre per un principio di parità di trattamento è bene non prevedere ulteriori ipotesi di aspettativa in accordi individuali; tanto più sulla base di prassi aziendali!

Articoli correlati

[Aspettativa non retribuita: cos'è, come funziona, quanto dura](#)