

Poste, accade anche questo...

Il congedo matrimoniale sembra essere espressione di un **principio costituzionale** (art. 31, c. 1, Cost): **infatti tale permesso ha la finalità di agevolare la famiglia nella fase cruciale della sua costituzione**. E' anche disciplinato dalla legge (RDL 24 giugno 1937 n. 1334) e dal contratto collettivo interconfederale 31 maggio 1941, oltre che dalle norme contenute nei CCNL.

il fatto: un collega, che entro la fine del mese di giugno convolerà a nozze, ha chiesto di poter fruire del periodo di congedo matrimoniale, differendolo di circa un mese; subito prima del periodo di ferie estive, programmate secondo le previsioni contrattuali.

L'azienda, dopo una approfondita attività di valutazione, ci risulterebbe a più livelli; ha ritenuto di non poter autorizzare lo spostamento richiesto dal dipendente; sostenendo che "il periodo di fruizione del congedo si computa con riferimento al giorno di celebrazione del matrimonio"; e tenuto conto dei contenuti dell'art 36 del CCNL che al punto IV, recita: "In occasione del matrimonio il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, senza decurtazione della retribuzione". Tale decisione deriva dalla applicazione di un documento normoattuativo interno, di cui l'azienda si è dotata; e dalla volontà di non creare precedenti...

la beffa: il collega ricevuta la notizia, si rivolge ai propri rappresentanti, preoccupato per l'organizzazione del proprio tempo, e per le spese sostenute. **Oltre che amareggiato, perché aveva "candidamente" ritenuto di aver dimostrato la massima fedeltà al proprio datore di lavoro**. Infatti è applicato in un ufficio impresa. Struttura che proprio per iniziativa aziendale, sarà chiusa al pubblico nello stesso periodo in cui lo sfortunato collega aveva ipotizzato di cominciare serenamente la propria esperienza coniugale, senza che ciò pesasse sulla organizzazione e sulla produzione. Ironia della sorte, la notizia è giunta proprio alla vigilia di un incontro di relazioni industriali finalizzato a superare, fra l'altro, anche le criticità ed i disagi che caratterizzano il Segmento Imprese.

Ci stiamo domandando se tale interpretazione sia lecita, e soprattutto stiamo indagando se sia legittima. Da una prima analisi sembrerebbe che tale congedo possa essere goduto anche successivamente alla data di celebrazione del matrimonio; rimanendo, il diritto alla fruizione, vincolato esclusivamente a due condizioni:

- 1) l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato
- 2) un minimo di anzianità di una settimana.



La giurisprudenza ha inoltre precisato:

- Posto che il R.D.L. n. 1334 del 1937 che prevede l'istituto del congedo matrimoniale non stabilisce alcun termine di preavviso, deve considerarsi illegittima la clausola contrattuale che disponga in tal senso, in quanto peggiorativa rispetto alla legge che non sottopone il diritto ad alcun onere o decadenza. ***Ai sensi della legge il congedo può essere goduto anche in un momento successivo alla celebrazione del matrimonio, purché in rapporto strettamente causale con essa, dato che l'espressione usata "per contrarre matrimonio" indica unicamente la ragione giustificatrice ed il motivo del congedo*** ([Trib. Milano, 31/01/2005, in Lavoro nella Giur., 2005, 1214](#)).

- ***Al riguardo, la giurisprudenza ha in più circostanze affermato che il periodo di fruizione del congedo per matrimonio non deve essere concordato con il datore di lavoro ed è rimesso alla discrezionalità del lavoratore, titolare del diritto, e alle sue scelte organizzative*** ([Trib. Milano 16 giugno 2006](#)).

Siamo convinti che di precedenti ce ne siano stati, sicuramente dettati dal buon senso. Vi preghiamo di comunicarci, nel tentativo di riuscire ad indurre la locale dirigenza a fare un piccolo passo avanti per rivedere una decisione semplicemente sbagliata!!!