

# Congedi diversi da quelli parentali

Avv. Alessia Bellini

**16 gennaio 2026**

**Congedi vittime  
di violenza (art.  
24 d. lgs. 2015)**

**Congedi malati  
oncologici e gravi  
(L.106/2025)**

## Art. 24

La  **dipendente di datore di lavoro pubblico o privato**, [con esclusione del lavoro domestico,]  **inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere**, debitamente  **certificati** dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'[articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 15 ottobre 2013, n. 119](#), ha diritto di  **astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione** per un periodo massimo di tre mesi.

2. Le lavoratrici  **titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'[articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 15 ottobre 2013, n. 119](#), hanno  **diritto alla sospensione del rapporto contrattuale** per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a  **preavvisare** il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire  **un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione**, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da  **contribuzione figurativa**. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità [...]  **Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione**

**delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.**

5. Il congedo di cui al comma 1  **può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni** secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. [...]

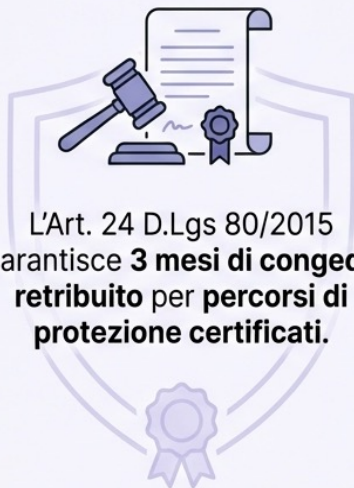
6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

## Uno strumento di protezione tra diritto e realtà

La violenza di genere non è solo un fatto privato, ma impatta direttamente la dimensione lavorativa.

### IL DIRITTO (Foundation)



L'Art. 24 D.Lgs 80/2015 garantisce **3 mesi di congedo retribuito** per percorsi di protezione certificati.

### IL DIVARIO (Reality)



A fronte di un aumento dei "reati spia" (+10,5%), le **domande restano esigue** (ca. 2.000 nel 2024), rivelando un forte **sommerso**.



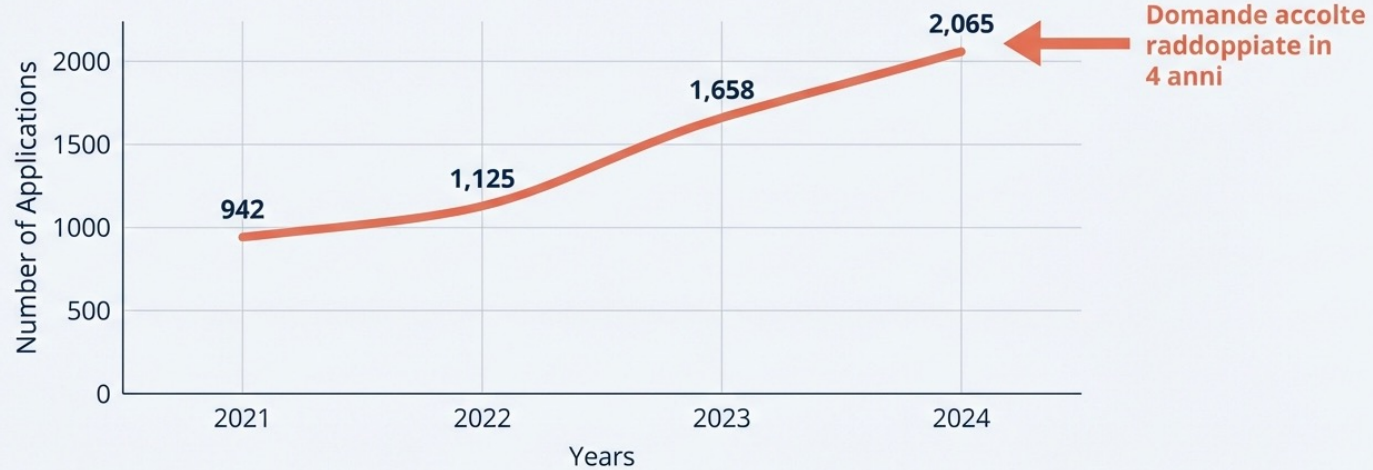
### L'EVOLUZIONE (Action)



La contrattazione collettiva (CCNL) espande la tutela: **più tempo, copertura economica al 100% e flessibilità**.



## L'Emersione del Bisogno: Trend 2021-2024





**Regioni Virtuose (Domande Accolte 2024):**

Emilia-Romagna: **342**

Lombardia: **317**

Lazio: **260**

**Criticità Territoriali:**

**Calabria: 2**

**Basilicata:** Dati esigui

Esiste un **forte divario nell'accesso ai diritti** tra Nord e Sud.

Forte correlazione con le chiamate al 1522 e il funzionamento dei centri antiviolenza e delle Case Rifugio

**90 GIORNI**

**ARCO TEMPORALE: 3 ANNI**

### **Il Diritto**

Astensione dal lavoro fino a 3 mesi per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione certificati.

### **La Fruizione**

Utilizzabile su base oraria o giornaliera.

### **Il Preavviso**

Minimo 7 giorni al datore di lavoro.

Dipendenti  
Pubbliche e Private

Lavoratrici Autonome

Lavoratrici Domestiche

Co.Co.Co.

## Indennità e Copertura Previdenziale



### Copertura Economica

100% dell'ultima retribuzione.  
Pagamento anticipato dal datore o diretto INPS.



### Continuità di Carriera

Contribuzione figurativa piena  
valida per la pensione e TFR.



### Conguaglio

Il datore di lavoro recupera  
l'importo tramite conguaglio  
contributivo.

Per le lavoratrici pubbliche il pagamento resta a carico del datore di lavoro

# La contrattazione collettiva

## Estensione del Tempo: Il Fattore Chiave



- **Molti settori raddoppiano il periodo di tutela**, riconoscendo che 90 giorni spesso non bastano.
- **Copertura: 100% Retribuzione** (Studi Professionali) o **Indennità al 70%** (Multiservizi).

Nel ccnl metalmeccanici è possibile fruire anche della banca ore solidali

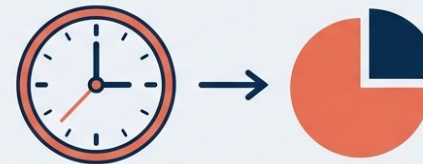
## Flessibilità Organizzativa come Difesa

### Trasferimento (Safety)



Diritto al trasferimento prioritario per allontanarsi dallo stalker (CCNL Multiservizi).

### Orario (Care)



Passaggio da Full-time a Part-time. Esonero dai turni disagiati per 1 anno (CCNL Commercio).

## Oltre il Congedo: Misure Complementari



### IL CONGEDO

**Obiettivo:** Mantenimento del posto di lavoro e continuità retributiva durante il percorso di protezione.



### REDDITO DI LIBERTÀ

**Obiettivo:** Autonomia abitativa e personale per donne in condizione di povertà.

- Contributo fino a 400€ mensili (max 12 mesi).
- Rifinanziamento 2024-2026: 30 milioni di euro.

## I due pilastri della Legge 106/2025

### IL PERMESSO (Retribuito)



### 10 Ore Annue

- **Utilizzo:** Visite, esami e cure frequenti.
- **Trattamento:** Retribuzione parziale (66,66%).

### IL CONGEDO (Non Retribuito)



### 24 Mesi

- **Utilizzo:** Conservazione del posto di lavoro.
- **Trattamento:** Nessuna retribuzione (riscatto possibile).

## La Platea dei Beneficiari: Chi ne ha diritto?

**Requisiti Medici** (Ne deve essere soddisfatto almeno uno)

**Patologie Oncologiche**

Fase attiva o follow-up precoce.

**Malattie Invalidanti o Croniche**

Con invalidità civile  $\geq 74\%$ .

**Ambito di Applicazione** (Soggetti)



**Il Lavoratore**  
(per sé stesso)



**Il Genitore Lavoratore**  
(per figlio minorenni)





## Il Permesso di 10 Ore: Regole di Fruizione

**10**  
**ORE**

- + Per **visite**, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e **cure** mediche.
- + In **aggiunta** alle tutele previste dalla normativa vigente e dai CCNL.
- + **Cumulabile**: 10 ore per ciascun genitore, per ogni figlio affetto.



## Il Congedo di 24 Mesi: Conservazione del Posto

RESTRIZIONI	DECORRENZA:
<ul style="list-style-type: none"><li> <b>NO</b> Retribuzione</li><li> <b>NO</b> Anzianità di servizio</li><li> <b>NO</b> Contribuzione (salvo riscatto)</li><li> <b>NO</b> Attività lavorativa</li></ul>	<p>Solo dopo l'esaurimento di:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ferie</li><li>2. Permessi</li><li>3. Malattia (Comporto)</li></ol>