

## CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Il decreto è stata un'importante innovazione in Italia, per la prima volta si prevede che le donne inserite in percorsi di protezione per motivi di violenza, possano chiedere il congedo e assentarsi dal posto di lavoro per un periodo massimo di tre mesi, interamente retribuiti.

E' anche prevista la possibilità di sospendere il rapporto di lavoro o di trasformarlo da tempo pieno a part-time e di riconvertirlo in contratto a tempo pieno, una volta finita l'emergenza.

Finalmente un aiuto concreto per le donne che si allontanano da casa per tutelare se stesse e i figli, se ne hanno.

Molte sono costrette ad assentarsi dal posto di lavoro, sia perché è un luogo conosciuto dall'autore del maltrattamento e potrebbero essere facilmente rintracciate o perché, in alcuni casi, è addirittura necessario l'allontanamento dalla loro città.

Seppure con grave e colpevole ritardo l'INPS è intervenuta (dopo le denunce della CGIL) con la circolare applicativa dell'art. 24 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, comma 8 e 9, della Legge 10.12.2014, n. 183), ha previsto la possibilità di fruire di uno specifico congedo per le donne vittime di violenza di genere.

Tali disposizioni si applicano, in maniera assai differenziata tra loro, con riguardo alle seguenti figure:

- lavoratrice dipendente di un datore di lavoro pubblico o privato;
- lavoratrice titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Quanto si dirà di seguito vale in via generale, facendo quindi salve, come espressamente previsto dalla stessa norma, le diverse disposizioni più favorevoli eventualmente previste in materia da parte della contrattazione collettiva (art. 24, co. 7, D.Lgs. 15.6.2015, n. 80).

**Lavoratrici dipendenti.** La lavoratrice dipendente di un datore 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, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ex articolo 5-bis del D.L. 14.8.2013, n. 93 (convertito, con modificazioni, dalla L. 15.10.2013, n. 119), ha il diritto di astenersi dal lavoro - percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione - per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi (art. 24, co. 1, D.Lgs. 15.6.2015, n. 80).

Il congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa: di conseguenza:

- 1 mese di congedo equivale a 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro.

•

Il congedo non è fruibile né indennizzabile nei giorni in cui non vi è obbligo di prestare attività lavorativa (es. giorni festivi non lavorativi, periodi di aspettativa o di sospensione dell'attività, pause contrattuali nei rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto).

Se la lavoratrice ha un'attività su 5 giorni lavorativi e indica un periodo di congedo per 2 settimane continuative dal lunedì della 1° settimana al venerdì della 2°, il sabato e la domenica inclusi tra le 2 settimane non vanno conteggiati né indennizzati a titolo di congedo vittima di violenza di genere.

Nei rapporti a tempo determinato o in caso di licenziamento il congedo non è fruibile dopo la cessazione del rapporto di lavoro;

- i 3 mesi di congedo (equivalenti a 90 giornate) possono essere fruiti entro l'arco temporale di 3 anni: in mancanza di specifiche indicazioni di legge, i 3 anni si intendono decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato (Inps, circ. 15.4.2016, n. 65).

**Indennità.** Durante il periodo di congedo, la lavoratrice dipendente ha diritto a percepire una 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 erogata dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità: i datori privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente competente.

Per i dipendenti dei datori privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del D.L. 30.12.1979, n. 663 (convertito, con modificazioni, dalla L. 29.2.1980, n. 33).

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 (art. 24, co. 4, D.Lgs. 15.6.2015, n. 80).

Per le giornate di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire una indennità giornaliera, pari al 100% dell'ultima retribuzione da calcolare con riferimento alle sole voci fisse e continuative della retribuzione.

Per ultima retribuzione si intende quella ex art. 23 del D.Lgs. n. 151/2001 (Congedi Parentali), ossia quella percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo, tenendo presente solo le voci fisse e continuative.

In caso di fruizione oraria – che consente alla lavoratrice di astenersi dal lavoro per un tempo pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente - la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità in misura pari alla metà dell'indennità giornaliera di cui sopra.

**Modalità di fruizione del congedo.** il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali (CCNL) stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, la dipendente può scegliere tra fruizione giornaliera e oraria.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

**Esempio.** Se l'orario medio giornaliero del mese precedente è pari ad 8 ore, l'assenza oraria nella giornata di lavoro deve essere pari a 4 ore, a prescindere dall'articolazione settimanale dell'orario di lavoro.

Inoltre, in assenza di contrattazione, la lavoratrice può scegliere tra la modalità giornaliera e quella oraria; invece se la contrattazione prevede una delle 2 modalità (oraria o giornaliera), il congedo è fruibile nella modalità indicata.

Se è prevista la fruizione in modalità oraria, questa è consentita solo per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

**Lavoratrici dipendenti: trasformazione a part-time.** La lavoratrice dipendente 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 (art. 24, co. 6, D.Lgs. 15.6.2015, n. 80).

**Preavviso e documentazione.** Ai fini dell'esercizio del diritto all'astensione dal lavoro (per le dipendenti) o alla sospensione del rapporto contrattuale (per le collaboratrici coordinate e continuative), 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 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione rilasciata dai servizi sociali del Comune di residenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio.

**Adempimenti della lavoratrice.** Per fruire del congedo la lavoratrice, in possesso dei requisiti di legge, è tenuta a:

- preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità;
- indicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo;
- consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione;
- per consentire all'Istituto le verifiche di competenza, anche a presentare domanda alla Struttura territoriale Inps, di regola prima dell'inizio del congedo (al limite anche lo stesso giorno di inizio dell'astensione).

**Collaboratrici coordinate e continuative.** 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 del D.L. 14.8.2013, n. 93 (convertito, con modificazioni, dalla L. 15.10.2013, n. 119), hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale (senza indennità) per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a 3 mesi.

**Contribuzione figurativa per dipendenti del settore privato.** Alla lavoratrice dipendente in congedo spetta, per il periodo medesimo, la contribuzione figurativa.

La contribuzione figurativa spetta anche nel caso in cui il congedo sia fruito in modalità giornaliera o oraria.

#### **Lavoratrici dipendenti di Amministrazioni Pubbliche**

Per le dipendenti pubbliche, considerato che il trattamento economico di maternità è corrisposto direttamente dal datore di lavoro, le somme corrisposte costituiscono reddito da lavoro dipendente e, pertanto, sono considerate utili al fine del trattamento pensionistico, nonché ai fini della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali.

I periodi di sospensione sono utili ai fini del trattamento di fine servizio (TFR/TFS) e, pertanto, il trattamento economico corrisposto è imponible ai fini della gestione ex-INADEL, in funzione delle voci di riferimento utilizzate per determinare il calcolo del trattamento economico spettante.

Si precisa che sono datori di lavoro pubblici le amministrazioni pubbliche, segnatamente: le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative.

- le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni;
- le istituzioni universitarie;
- gli Istituti autonomi case popolari;
- le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
- gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni o dalle province autonome;
- le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con Legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime
- le IPAB e le ex IPAB trasformate in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP) a seguito del decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207 che ha previsto la generale trasformazione di tutte le Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza in ASP in presenza di determinati requisiti

