

Le misure a favore delle lavoratrici vittime di violenza di genere nel CCNL Metalmeccanica

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT speciale ADAPT 25 febbraio 2021, n. 1

Il rinnovo del CCNL della metalmeccanica industria introduce, con l'articolo 12-bis della Sezione quarta - Titolo VI, **alcune misure a favore delle lavoratrici che risultino vittime di violenza di genere**. Insieme alla disciplina contrattuale relativa al **congedo e alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale**, come previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 80 del 2015, sono regolamentate alcune ulteriori misure, quali il diritto alla formazione continua al rientro dopo il congedo, il trasferimento ad altra sede e il godimento di ferie e permessi solidali.

Il congedo: diritto e modalità di fruizione

Le lavoratrici 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 d.l. 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 - **hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi a tale percorso per un periodo retribuito massimo di 6 mesi**.

Vale innanzitutto sottolineare che il congedo è un diritto soggettivo, pertanto non condizionato dalla possibilità del datore di lavoro di decidere sulla concessione dello stesso.

Con riferimento alla durata, il CCNL della metalmeccanica industria estende il periodo massimo del diritto al congedo dai 3 mesi previsti dalla disposizione legislativa a 6 mesi.

Le misure a favore delle lavoratrici vittime di violenza di genere nel CCNL Metalmeccanica

L'intero periodo di aspettativa è retribuito, tuttavia i primi 3 mesi sono a carico dello Stato, mentre i rimanenti 3 mesi sono a carico dell'azienda. Infatti, **il comma 4 dell'art. 24 del d.lgs. n. 80 del 2015 prevede per i 3 mesi di astensione dal lavoro previsti dalla legge una indennità corrispondente all'ultima retribuzione** (con riferimento alle voci fisse e continuative), oltre alla contribuzione figurativa. **L'indennità è anticipata dal datore di lavoro**, che compensa l'importo erogato dai contributi previdenziali dovuti all'INPS. **Gli ulteriori 3 mesi sono totalmente a carico del datore di lavoro.**

La disposizione normativa (art. 24, comma 5, d.lgs. n. 80 del 2015) **prevede la possibilità di fruizione dei 3 mesi di congedo nell'arco temporale di tre anni. Nel medesimo periodo, possono essere utilizzati gli ulteriori 3 mesi di astensione dal lavoro previsti a livello contrattuale.** L'INPS ha chiarito ([circ. n. 65 del 15 aprile 2016](#)) che i 3 mesi sono equivalenti a 90 giornate di attività lavorativa; conseguentemente **un mese di congedo corrisponde a 30 giornate di astensione dal lavoro.**

Inoltre, il decreto legislativo (art. 24, comma 5) **riconosce la fruizione del congedo su base oraria o giornaliera, rinviando alla contrattazione collettiva per la definizione specifica della modalità. Il CCNL della metalmeccanica lascia la possibilità di scelta alla lavoratrice, richiedendo soltanto di comunicare la modalità. In ogni caso, ai sensi del citato comma, la fruizione su base oraria del congedo deve, però, avvenire almeno per la metà dell'orario medio giornaliero** del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello di inizio dell'astensione dal lavoro.

La trasformazione del rapporto di lavoro in part time

A ulteriore tutela delle lavoratrici vittime di violenza, **è riconosciuto anche il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, con diritto su richiesta della lavoratrice alla ri-trasformazione in lavoro a tempo pieno. Tale diritto alla trasformazione in part time risulta indipendente dal diritto al congedo, quindi le misure**

Le misure a favore delle lavoratrici vittime di violenza di genere nel CCNL Metalmeccanica

possono essere cumulative o alternative.

Il decreto legislativo (art. 24, comma 6) **in questo caso** (diversamente dal congedo che deve essere in ogni caso riconosciuto) **subordina la concessione del part time alla disponibilità di tali posti di lavoro in organico. Il CCNL, invece,** nel richiamare il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, **non riporta anche la condizione della presenza di posti di lavoro part time in organico. Si potrebbe, pertanto, interpretare questa omissione come la volontà delle parti a riconoscere comunque la trasformazione del rapporto di lavoro in part time in caso di richiesta della lavoratrice.**

Le misure di origine contrattuale: diritto alla formazione continua, trasferimento, flessibilità oraria, ferie solidali

Oltre ad esercitare il rinvio alla contrattazione collettiva nella definizione di alcuni aspetti legati al congedo (art. 24, comma 5, d.lgs. n. 81/2015) e ad ampliare i diritti all'astensione lavorativa e alla trasformazione in part time, **il CCNL della metalmeccanica introduce ulteriori misure volte a supportare le lavoratrici del settore che si siano inserite in percorsi di protezione a causa di violenza di genere.**

Al momento del rientro in servizio dopo il periodo di congedo, quando questo sia continuativo, **il CCNL riconosce il diritto alla formazione continua** secondo i termini e le modalità previsti sul tema dallo stesso CCNL.

Ad ulteriore supporto dei percorsi di protezione messi in atto a tutela della lavoratrice, il CCNL riconosce un diritto aggiuntivo consistente nella possibilità di richiedere il trasferimento ad altra sede, nel caso in cui l'azienda abbia ovviamente più sedi lavorative e se ci siano le condizioni organizzative che lo rendano possibile.

Le misure a favore delle lavoratrici vittime di violenza di genere nel CCNL Metalmeccanica

Infine, il CCNL prevede anche per questa particolare categoria di lavoratrici **l'agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa, nonché la loro indicazione come possibili destinatarie di ferie e PAR solidali** (integrando, pertanto, con tale riferimento il punto 1 dell'intesa del 26 marzo 2018, che dovrà essere a sua volta inserito in un apposito articolo, in sede di stesura del testo del CCNL).

Silvia Spattini

Direttore ADAPT

@SilviaSpattini