

Le lavoratrici, che abbiano subito violenza di genere, costituiscono una categoria particolarmente vulnerabile all'interno del mercato del lavoro. Infatti la «violenza sulle donne non pregiudica soltanto la loro salute personale, ma può ripercuotersi anche nel contesto lavorativo di riferimento, all'interno del quale la lavoratrice vittima di violenza di genere può avere bisogno di riordinare la propria vita personale e lavorativa al fine di una opportuna conciliazione» (S. F. Sanchez, *La violenza di genere nel decreto legislativo n. 80/2015 un primo commento con riferimento ai precedenti della disciplina spagnola*, in ADL, n. 4-5, 2015).

In base a tale assunto, e alle richieste da parte dell'ONU e dell'Unione Europea, per la prima volta tali vittime hanno ricevuto una tutela specifica da parte di una norma lavoristica[1]. Il riferimento, come ormai noto, è al D. Lgs. n. 80/2015, dedicato alla conciliazione vita-lavoro, che ha previsto per le donne, che abbiano subito una forma di violenza di genere, un congedo *ad hoc*.

Fino a qualche giorno fa però la normativa - tra l'altro in un primo momento a carattere sperimentale e ora strutturale, salve eventuali rideterminazioni ministeriali - **non era nei fatti pienamente operativa a causa della mancanza delle indicazioni dell'INPS sul punto (circ. n. 65 del 15 aprile 2016).**

La misura prevista all'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 consiste nella facoltà per le lavoratrici, sia del privato (ad esclusione delle lavoratrici domestiche), che del pubblico, che siano state vittime di violenza di genere, e stiano seguendo un percorso di protezione, debitamente certificato, di usufruire di un congedo pari a massimo tre mesi, da godersi nell'arco di un triennio.

Tale opportunità è stata prevista non solo per le dipendenti, ma anche per le titolari di un rapporto di **collaborazione coordinata e continuativa. Tuttavia, come precisato all'interno della circolare citata, in tale caso vi è soltanto un diritto alla sospensione del rapporto, cui non corrisponde alcuna indennità.**

Per quanto attiene all'ambito di applicazione, condizioni necessarie per l'insorgenza del diritto al congedo per la violenza di genere, sono:

la titolarità di un rapporto di lavoro in corso di svolgimento con obbligo di prestare l'attività lavorativa;

l'inserimento in percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio ex art. 5 bis del D. L. n. 93/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 119/2013.

Il congedo è pari a 90 giornate di prevista attività lavorativa; per cui due mesi di congedo equivalgono a 60 giornate di astensione effettiva dal lavoro. **Il congedo, infatti, non è fruibile e indennizzabile nei giorni nei quali non vi è obbligo di svolgere la prestazione lavorativa** (ad esempio i giorni festivi non lavorativi, i periodi di aspettativa o di sospensione dell'attività lavorativa, le pause contrattuali nei rapporti di lavoro a tempo parziale misto o verticale).

In ordine, ai termini per il godimento, la circolare n. 65/2016 precisa che i tre anni decorrono dall'inizio del percorso di protezione certificato, e non dall'inizio del primo periodo di congedo goduto. Fondamentale, quindi, richiedere il congedo tempestivamente al rilascio della attestazione in modo da poter godere del congedo nell'arco di un triennio pieno.

La lavoratrice che intenda fruire del congedo deve fornire preavviso al datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo (eccettuati i casi di oggettiva impossibilità), indicato l'inizio e la fine del periodo. Nella comunicazione deve necessariamente allegare la certificazione relativa al percorso di protezione.

La domanda va presentata anche all'INPS di riferimento, prima dell'inizio del congedo (al limite, anche lo stesso giorno di inizio congedo). Per il momento, la domanda si presenta in modalità cartacea, utilizzando il modello disponibile sul sito dell'Istituto.

Il congedo può essere fruito in modalità giornaliera od oraria, secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva nazionale sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **La fruizione oraria è fissata in un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo quadri-settimanale o mensile, scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.**

Nella circolare viene chiarito che anche in assenza della contrattazione, l'eventuale beneficiaria può scegliere tra le due modalità; se la contrattazione prevede una sola delle due, il congedo è fruibile esclusivamente nella modalità indicata, **e se è previsto il godimento in modalità oraria, questa è consentita solo in base al criterio generale disposto per legge** (quindi metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile).

Ad avviso di chi scrive, tale interpretazione della circolare è erronea, in quanto vincola la contrattazione collettiva a quanto previsto a livello normativo, e impedisce nei fatti una diversa regolamentazione della fruizione oraria del congedo, su accordo tra le parti e nell'interesse primario della lavoratrice vittima. Tra l'altro è palesemente in contrasto con quanto previsto dall'art. 24, comma 7, del D. Lgs. n. 80/2015, il quale indica espressamente che: «restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva». Si ritiene, quindi, che nulla osti a una derogabilità *in melius* da parte della contrattazione collettiva.

Durante il godimento del congedo in commento, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità giornaliera, pari al 100% dell'ultima retribuzione da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa. In mancanza di diverse previsioni normative, per ultima retribuzione si intende quella individuata ex art. 23 del T.U. maternità/paternità, ossia quella percepita nel periodo di paga quadri-settimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo, tenendo presente, le sole voci fisse e continuative. Nel caso di fruizione oraria, la beneficiaria ha diritto a percepire l'indennità in misura pari alla metà dell'indennità giornaliera.

La circolare precisa, inoltre che per quelle lavoratrici che dovessero aver già fruito di

periodi di congedo, dall'entrata in vigore della norma (25 giugno 2016), sono tenute a presentare domanda anche per tali periodi in modo da consentire la verifica dei conguagli eventualmente effettuati.

Come rilevato per il congedo parentale a fruizione oraria, anche nel caso di specie, si è verificato un grave disallineamento tra l'introduzione della misura a livello normativo e le indicazioni operative da parte dell'INPS, giunte con quasi un anno di ritardo. L'efficacia delle misure introdotte passa anche e inevitabilmente dal "dialogo" tempestivo tra gli organi preposti a consentirne la fruizione.

[1] Il "Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere", adottato con D. P. R del 7 luglio 2015, e avente durata triennale, tra le varie linee d'azione fa specifico riferimento all'inserimento socio-lavorativo delle donne vittime di violenza di genere.

Rosita Zucaro

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@RositaZucaro

Scarica il PDF 