

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 10 maggio 2021, n. 18

L'art. 24 d. lgs. n. 80/2015 ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto del cd. **congedo per violenza**, che consente alle donne vittime di **violenza di genere** di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi, al fine di poter fruire dei servizi di assistenza offerti dai centri anti violenza. La norma stabilisce una tutela minima e inderogabile *in peius*, mentre il suo settimo comma fa salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello.

In data 1° gennaio 2021 è entrato in vigore l'**accordo integrativo** sottoscritto da Car2Go Italia S.r.l. con i rappresentanti di Filcam Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, il quale ha predisposto una serie di deroghe di maggior favore per i dipendenti dell'azienda in materia di **congedo per violenza**. Nell'art. 14 dell'accordo, le parti firmatarie hanno infatti manifestato il loro impegno nell'assicurare il rispetto delle tutele di genere e delle pari opportunità all'interno dei luoghi di lavoro.

Per poter ricorrere al congedo in esame è fondamentale che la lavoratrice sia stata previamente inserita all'interno dei **percorsi di protezione** dedicati alle donne vittime di **violenza di genere**, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio. Tali strutture, istituite con l'art. 5 *bis* della l. n. 119/2013, sono disciplinate nei loro requisiti minimi dall'Intesa 146 tra il Governo e le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano e le autonomie locali del 27 novembre 2014.

L'accesso ai **percorsi di protezione** è garantito esclusivamente alle donne che abbiano subito episodi di "**violenza di genere**", da interpretare secondo la definizione fornita dalla convenzione di Istanbul, ratificata in Italia con la l. n. 77/2013, in ragione dell'espresso rimando contenuto

nell'Intesa 146/2014. Più precisamente, l'art. 3 della convenzione definisce la "violenza" come «una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere, che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che nella vita privata». Si tratta, tra l'altro, di una definizione affatto dissimile da quella fornita dalla più recente convenzione ILO 190/2019, ratificata in Italia con la l. n. 4/2021. Questa definizione esprime quindi un concetto ormai pacifico e pienamente applicabile alle situazioni trattate dall'accordo integrativo stipulato da Car2go Italia S.r.l.

Il termine "genere" comprende invece «tutti quei ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini». Quindi, in estrema sintesi, gli episodi di "**violenza di genere**" che giustificano l'inserimento nei **percorsi di protezione** sono ravvisabili in tutti quei pregiudizi, di qualsiasi natura (psicologica, economica, fisica), subiti dalla donna in ragione dei ruoli o comportamenti che i biases cognitivi della società di appartenenza le attribuiscono.

L'obiettivo del congedo è quello di consentire alla lavoratrice di astenersi dal lavoro per un determinato periodo di tempo, così da poter beneficiare dei servizi offerti dai centri antiviolenza e di partecipare attivamente alle attività e agli incontri da questi organizzati. Salvo casi di oggettiva impossibilità, per iniziare a fruire del congedo, la lavoratrice vittima di violenza deve dare avviso all'azienda della propria intenzione di ricorrervi almeno sette giorni prima dell'inizio dello stesso, comunicando altresì le date previste di inizio e fine del periodo e producendo la certificazione idonea ad attestare il suo effettivo inserimento nei **percorsi di protezione**.

Contestualmente, la lavoratrice deve inoltrare la stessa documentazione all'**Inps**, in modo da informare l'istituto della propria volontà di ricorrere al **congedo per violenza**. Tale richiesta deve essere formulata esclusivamente in forma telematica, compilando l'apposito modulo disponibile sul portale informatico dell'**Inps**. Infatti, in seguito alla circ. Inps 3/2019, a decorrere dal 1° aprile 2019 non è più possibile presentare la domanda consegnandola in busta chiusa alla sede territorialmente competente dell'istituto.

Come già accennato, l'art. 24, comma 7, d. lgs. n. 80/2015 fa salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva territoriale e aziendale. Da un lato, il Ccnl Commercio, applicabile ai dipendenti di Car2go Italia S.r.l., non contiene disposizioni di maggior favore rispetto a quanto già previsto dalla disciplina legislativa, lasciando quindi ampia autonomia alla contrattazione collettiva di livello aziendale. Dall'altro, invece, l'accordo integrativo aziendale di Car2go Italia S.r.l. prevede una serie di agevolazioni per i dipendenti dell'azienda, che saranno analizzate di seguito. Il primo gruppo di deroghe migliorative riguarda i soggetti coinvolti, accrescendo il novero dei lavoratori che possono ricorrere al congedo e richiedendo alle parti firmatarie di assumere un ruolo attivo per agevolarli nella fruizione dello stesso.

In primo luogo, l'art. 14 dell'accordo sembra estendere la facoltà di ricorso al **congedo per violenza** a tutti i lavoratori e non alle sole lavoratrici, come invece stabilito dal d. lgs. n. 80/2015. L'accordo parla infatti di "lavoratori" e "lavoratrici". Di conseguenza, dovrebbero potersi astenere legittimamente dal lavoro tutti i soggetti inseriti in **percorsi di protezione**, a prescindere dal loro genere. L'azienda intende quindi rivolgersi a un numero molto ampio di centri antiviolenza, senza distinguere tra quelli dedicati esclusivamente al tema della violenza sulle donne e quelli che accolgono le vittime di violenza di entrambi i generi. Da un lato, questa scelta si pone in perfetta continuità con le previsioni della convenzione di Istanbul, la quale tratta di **violenza "di genere"** e non esclusivamente di violenza "sulle donne". Dall'altro, restano non definite le modalità attraverso le quali tale estensione potrà essere operata. Infatti, come previsto dal d. lgs. n. 80/2015 e come confermato dalla circ. Inps 65/2016, la richiesta di sospensione del rapporto contrattuale può essere avanzata dalle sole lavoratrici e non anche dai lavoratori. Quindi, l'istituto non potrebbe ricevere richieste presentate da dipendenti di genere maschile. Il testo dell'accordo integrativo prevede che sia i lavoratori che le lavoratrici siano tenuti ad avvisare l'azienda del proprio inserimento nei **percorsi di protezione**, per accedere alla tutela, ma rimane non chiaro se, nel caso dei lavoratori, l'azienda si sostituirà totalmente all'INPS nella gestione della misura di tutela.

In secondo luogo, a differenza di quanto previsto dal d. lgs. n. 80/2015, l'accordo integrativo di Car2go Italia S.r.l. pone in capo alle parti firmatarie l'onere di individuare le associazioni a cui le vittime di violenza possono rivolgersi. Quindi, mentre la legge tollera un'eventuale condotta inerte degli stessi, l'accordo in esame riconosce il ruolo fondamentale svolto dall'informazione e obbliga i soggetti firmatari ad assumere un ruolo attivo e propositivo nell'individuazione delle suddette

associazioni. Più precisamente, con la firma dell'accordo, le parti si impegnano a individuare entro tre mesi dall'entrata in vigore dello stesso (ossia entro il 1° aprile 2021) "almeno una" struttura destinata ad assistere le vittime di violenza. Non vi sono indicazioni ulteriori in merito alla scelta della struttura, tuttavia è fondamentale che si tratti di uno dei centri che offrono i **percorsi di protezione** di cui all'art. 5 *bis* della l. n. 113/2013. Inoltre, viene richiesto alle parti di verificare preliminarmente che l'associazione individuata abbia a disposizione fondi sufficienti per la preparazione di adeguati **percorsi di protezione** per le vittime di violenza. L'azienda, quindi, intende collaborare fattivamente con i propri lavoratori indirizzandoli verso i centri antiviolenza meglio attrezzati per assistere i dipendenti vittime di violenza.

L'accordo integrativo in esame introduce inoltre una serie di deroghe migliorative per quanto riguarda le modalità di fruizione del **congedo per violenza**.

In primo luogo, **la durata del periodo** viene **umentata significativamente**. Infatti, mentre il d. lgs. n. 80/2015 prevede che l'astensione massima complessiva dal lavoro non possa superare i tre mesi, per i dipendenti della nota azienda di *car sharing* tale lasso di tempo viene esteso a cinque mesi. Come specificato nella circ. Inps 65/2016, un mese equivale a 30 giorni; l'accordo integrativo legittima quindi i dipendenti di Car2go Italia S.r.l. ad astenersi dal lavoro per ulteriori 60 giorni, per un ammontare di 150 giorni complessivi. Il congedo può essere indifferentemente fruito su base oraria o giornaliera, ma necessariamente entro il termine di tre anni dalla presentazione della richiesta scritta.

Inoltre, ai sensi del d. lgs. n. 80/2015 la retribuzione relativa ai tre mesi di congedo previsti per legge è solamente anticipata dal datore di lavoro, ma la sua corresponsione rimane a carico dell'**Inps**. Invece, l'accordo integrativo aziendale dispone che l'**indennità** per i due mesi aggiuntivi di congedo sia erogata dalla stessa azienda e rimanga a carico di quest'ultima, senza possibilità di rivalsa nei confronti dell'**Inps**. A riguardo, emerge un ulteriore profilo di dubbio: la circ. Inps 65/2016 garantisce l'erogazione dell'**indennità** per i primi tre mesi alle sole "lavoratrici" e non anche ai lavoratori. Tra l'altro, anche nello stesso accordo si prevede che «*durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire l'intera retribuzione di fatto*». Solamente in questa frase viene menzionata la "lavoratrice" senza alcun richiamo alla locuzione "lavoratori e lavoratrici" che invece è adottata in ogni altra parte dell'accordo. Tale clausola potrebbe essere interpretata in due modi differenti. La prima interpretazione, più estensiva, farebbe presumere che, qualora a essere inseriti nei **percorsi di protezione** siano i dipendenti di genere maschile, la società si

faccia carico di corrispondere in loro favore l'**indennità** relativa a tutti i cinque mesi di congedo a loro concessi, dal momento che l'**Inps** non estende anche a loro il servizio. La seconda interpretazione, più restrittiva, limiterebbe il diritto all'**indennità** alle sole lavoratrici. Pertanto, sia i lavoratori che le lavoratrici avrebbero diritto ad astenersi dal lavoro per poter frequentare i **percorsi di protezione**, tuttavia solo le seconde percepirebbero l'intera retribuzione di fatto qualora decidessero di fruire del congedo. Quindi, il **congedo per violenza** si risolverebbe in un congedo retribuito solamente per le dipendenti di genere femminile mentre costituirebbe un'ipotesi di congedo non retribuito per i lavoratori di genere maschile. A riguardo, l'accordo integrativo non fornisce indicazioni più precise, lasciando quindi irrisolte le questioni appena esposte.

In secondo luogo, importanti deroghe migliorative vengono adottate in riferimento al trattamento retributivo percepito dal lavoratore che ricorra al congedo. Da un lato, l'accordo integrativo riprende integralmente il dettato dell'art. 24 d. lgs. n. 80/2015 nella parte in cui prevede che durante i mesi di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'**indennità** pari al 100% dell'ultima retribuzione di fatto, calcolata secondo le regole di cui all'art. 208 Ccnl Commercio, con riguardo solamente alle voci fisse e continuative del trattamento economico. Secondo il raccordo con quanto disposto dalla circ. Inps 65/2016, la retribuzione di riferimento corrisponde a quella percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il periodo di congedo, da individuare ai sensi dell'art. 23 TU maternità/paternità. Risultano escluse da questo ammontare tutte le **indennità** variabili, ad esempio quelle percepite in ragione del lavoro straordinario, notturno, i rimborsi spese, le gratificazioni straordinarie o *una tantum* nonché ogni elemento espressamente escluso dalle parti firmatarie del Ccnl dal calcolo di singoli istituti contrattuali o escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge. Sulla base di tali parametri verrà calcolata la contribuzione figurativa relativa al periodo di congedo, la quale è accreditata dall'**Inps** per i primi tre mesi di congedo e dall'azienda per i restanti due. Inoltre, come già previsto dalla legge, il periodo di congedo viene computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, della maturazione della tredicesima, del TFR e delle ferie. Dall'altro lato, alle previsioni appena richiamate, l'accordo integrativo aggiunge la computabilità dei mesi di congedo ai fini della maturazione della quattordicesima mensilità (e non della sola tredicesima) e del premio di risultato, di cui addirittura non si fa menzione nella disciplina legislativa. Quindi, le assenze del lavoratore dovute alla fruizione del **congedo per violenza** non influiranno negativamente sull'importo del premio di risultato, ma verranno invece valutate positivamente come indici della disponibilità del dipendente.

Infine, ulteriori deroghe migliorative sono previste in relazione alle misure aggiuntive e ulteriori al congedo, anch'esse finalizzate a salvaguardare il benessere del lavoratore. Come già previsto nel d. lgs. n. 80/2015, il dipendente vittima di violenza può richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in *part time*, verticale o orizzontale. Inoltre, sempre su richiesta del lavoratore, è possibile trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. Nell'accordo integrativo di Car2go Italia S.r.l., a questa possibilità si aggiunge quella, per il dipendente vittima di violenza, di richiedere il trasferimento, anche temporaneo, ad altra unità produttiva. L'azienda, tra l'altro, assume l'impegno di valutare tali richieste in via prioritaria rispetto alle altre domande di trasferimento. È infine opportuno evidenziare che, nell'accordo integrativo, la richiesta di trasferimento può essere avanzata per tutelare non solo la sicurezza del lavoratore vittima di violenza ma anche quella dei suoi figli. Circostanze, queste, non menzionate nel d. lgs. n. 80/2015, ma che delineano una disciplina contrattuale decisamente più favorevole rispetto a quella legislativa.

Davide Neri Africano

ADAPT Junior Fellow

[@Davide92118046](#)