

I CONGEDI DAL LAVORO PER LE DONNE VITTIME DELLA VIOLENZA DI GENERE

Firenze, 16 novembre 2018

FONTI

- **LEGGE 10 dicembre 2014, n. 183** (art. 1, commi 8 e 9)
- **DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015 n. 80** (art. 24: *Congedo per le donne vittime di violenza di genere*) – Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro
- **DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 148** (proroga anni successivi al 2015)
- **LEGGE 11 dicembre 2016, n. 232** (art. 1, comma 241): estensione del congedo alle lavoratrici autonome
- **LEGGE 27 dicembre 2017, n. 205** (estensione del congedo alle lavoratrici domestiche)
- **CIRCOLARE INPS, 15 aprile 2016, n. 65** (*Art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015: congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti*)

LA LEGGE DELEGA E LA SUA ATTUAZIONE

- L'art. 1, della l. n. 183/2014, nel delegare il Governo all'adozione di decreti legislativi contenenti misure a tutela della maternità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (comma 8), al comma 9 lett. h) indica quale principio direttivo quello dell'introduzione di *congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza*

LA LEGGE DELEGA E LA SUA ATTUAZIONE

- Sulla base di tali indicazioni è stato emanato il d.lgs. n. 80/2015 che all'art. 24 tratta in particolare dei congedi indennizzati per le donne lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere. La prestazione è stata poi estesa anche alle lavoratrici autonome dall'art. 1, comma 241, della legge n. 232/2016 e alle lavoratrici domestiche mediante l'abolizione dell'inciso di cui al comma 1 (*con esclusione del lavoro domestico*) ad opera dell'art. 1, comma 217 della legge n. 205/2017
- La prassi applicativa è stata integrata dalla circolare INPS n. 65/2016

AMBITO DI APPLICAZIONE

- Il congedo è ritagliato sulla disciplina dei congedi per maternità/paternità (art. 23 d.lgs. 151/2001)
- Anche se la rubrica della norma rimanda ad un congedo generalizzato, la disciplina normativa nel suo complesso prevede l'attribuzione del diritto ad assentarsi dal lavoro per un periodo di tempo determinato:
- **alle lavoratrici dipendenti del settore privato e pubblico** (per le quali è prevista anche la concessione di un'indennità economica)
- **alle lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** inserite nei percorsi di protezione (senza indennità)
- **alle lavoratrici autonome** (l. 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 241)
- **alle lavoratrici domestiche** (legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1 comma 217)

IL COLLEGAMENTO CON L'ATTIVITA' LAVORATIVA

- Come si spiega il collegamento necessario con l'attività lavorativa?
- Tra i costi della violenza di genere, oltre a quelli sanitari diretti (cure mediche, farmaci), alle spese legali, alle prestazioni pubbliche erogate, deve essere tenuta in conto l'oggettiva difficoltà, per la vittima della violenza, di continuare o riprendere il lavoro (al di là degli stati di malattia certificati).
- L'assenza dal luogo di lavoro spesso infatti costituisce non l'effetto di una scelta ma una necessità derivante dalla difficoltà di gestire le attività quotidiane, anche a distanza di tempo dal fatto.
- Lo strumento del congedo serve quindi ad aiutare chi ha subito violenza a superare tale situazione di difficoltà anche sotto il profilo lavorativo

AMBITO DI APPLICAZIONE

Possono accedere anche le lavoratrici dipendenti per le quali non è prevista alcuna forma di assicurazione per le prestazioni previdenziali di maternità erogate dall'INPS.

AMBITO DI APPLICAZIONE

- La legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 241 riconosce, nella misura massima di tre mesi, alle **lavoratrici autonome** il diritto all'astensione dal lavoro per le donne vittime di violenza già riconosciuto alle lavoratrici dipendenti dall'articolo 24, comma 1, del decreto legislativo n. 80 del 2015.
- Il comma 242 stabilisce che, durante il periodo di congedo di cui al comma precedente, la lavoratrice autonoma ha diritto a percepire un'indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge n. 402 del 1981, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

CONDIZIONI

- 1) Titolarità di rapporto di lavoro in svolgimento con obbligo di prestare attività lavorativa (coincidenza di giornate di prevista attività lavorativa e rapporto di lavoro in essere – non fruibilità dopo la cessazione)
- 2) inserimento nei percorsi di protezione debitamente certificati

I PERCORSI DI PROTEZIONE

Le lavoratrici devono essere inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati, in alternativa:

- **dai servizi sociali del Comune di residenza**
- **dai centri antiviolenza o dalle case-rifugio** di cui all'art. 5 *bis* del d.l. n. 93/2013 (conv. l. n. 119/2013, *Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere*): si tratta di strutture promosse da enti locali, associazioni e organizzazioni di settore che operano in maniera integrata con la rete dei servizi socio sanitari e assistenziali, con garanzia dell'anonimato

IL CONGEDO

- In presenza dei presupposti sopra indicati le lavoratrici dipendenti hanno diritto ad **astenersi** dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di **3 mesi**
- Si tratta di 90 giornate di prevista attività lavorativa (1 mese= 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro)

COLLEGAMENTO CON LE GIORNATE LAVORATE

Il congedo non è fruibile né indennizzabile nei giorni in cui non vi è obbligo di prestazione di attività lavorativa:

- Giorni festivi non lavorativi;
- Periodi di aspettativa o di sospensione dell'attività lavorativa
- Pause contrattuali nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto

TERMINE MASSIMO DI FRUIZIONE

La prestazione deve essere fruita **ENTRO L'ARCO TEMPORALE DEI 3 ANNI** decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato

MODALITA' DI FRUIZIONE

Solitamente sono i contratti collettivi nazionali di riferimento a stabilire le modalità di fruizione del congedo :

- 1) **Su base giornaliera**
- 2) **Su base oraria:** astensione per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattuale del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo – indipendentemente dall'articolazione settimanale dell'orario di lavoro . Tale regolamentazione non può essere derogata dalla contrattazione collettiva, nel caso in cui si opti per la fruibilità su base oraria

In assenza di contrattazione la scelta spetta alla lavoratrice

INDENNITA'

- Durante il periodo di congedo, la lavoratrice **DIPENDENTE** ha diritto a percepire un'indennita' corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento
- L'indennità è giornaliera ed è pari al 100% dell'ultima retribuzione da calcolarsi sulla base delle soli voci fisse e continuative della retribuzione
- Per **ultima retribuzione** si intende quella individuata ai sensi dell'art., 23 del d.lgs. n. 151/2001 (T.U. maternità/paternità), ossia quella percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo

INDENNITA'

- Il valore della **retribuzione media giornaliera** è calcolato secondo le indicazioni previste per l'indennità di maternità (e ancora prima per la malattia)
- **Si vedano le indicazioni dettagliate contenute nella circolare INPS n. 17 del 26 gennaio 1982**
- In caso di fruizione oraria del congedo, l'indennità è percepita in misura pari alla metà dell'indennità giornaliera come sopra calcolata

MODALITA' DI VERSAMENTO

Il pagamento dell'indennità è effettuato secondo le regole del pagamento della maternità:

- Anticipazione da parte del datore di lavoro
- Conguaglio con la contribuzione corrente
- Pagamento diretto in casi residuali e predeterminati (operai agricoli, lavoratrici stagionali, lavoratrici dello spettacolo a termine o a prestazione)

PROCEDIMENTO

- Necessità di **preavviso** (termine non inferiore a 7 giorni)
- **Comunicazione al datore di lavoro dell'inizio e della fine del congedo**
- **Consegna al datore di lavoro della certificazione relativa al percorso di protezione**

PROCEDIMENTO

- La lavoratrice dovrà poi presentare domanda alla Struttura territoriale dell'INPS, di regola prima dell'inizio del congedo (anche il giorno stesso dell'astensione)
- La domanda deve essere presentata anche nel caso in cui siano stati fruiti periodi di congedo dal 25 giugno 2015 (entrata in vigore della riforma) al 15 aprile 2016 (data della circolare), per la verifica della correttezza dei conguagli
- N.B. contrariamente alla prassi in uso presso l'INPS la domanda è presentata in forma cartacea, in quanto non è stata ancora implementata la procedura *ad hoc*. Il modello di domanda è rinvenibile sul sito dell'INPS (www.inps.it)

LA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

- Alle lavoratrici dipendenti del settore privato spetta per il periodo di congedo la contribuzione figurativa, anche nel caso in cui il congedo sia fruito in modalità giornaliera o oraria
- Per la disciplina della contribuzione figurativa accreditabile cfr. art. 40 l. n. 183/2010: commisurata agli elementi ricorrenti e continuativi della retribuzione non riscossa nel periodo, nelle giornate o nelle ore di congedo

GLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

- D.M. 11 maggio 2018 (G.U. 27 giugno 2018, n. 147)
- Alle cooperative sociali che assumono con **CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO** a decorrere dal 1 gennaio 2018 e non oltre il 31 dicembre 2018, donne vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri di servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case-rifugio, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico delle cooperative medesime – con esclusione dei contributi e premi INAIL – nel limite massimo di importo pari a 350 euro su base mensile

GLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

- L'agevolazione è consentita nel limite di spesa (1 mln di euro) per ciascuno degli anni 2018, 2019, 2020
- Documentazione da allegare
- Riconoscimento sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle domande
- Previsione di un rimborso all'INPS degli oneri derivanti dall'esonero contributivo

ALCUNI DATI

Molestie e ricatti sessuali (dati ISTAT febbraio 2018 – periodo di riferimento 2015/2016)

Si stima che siano **8 milioni 816mila (43,6%)** le donne fra i 14 e i 65 anni che nel corso della vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale

Fenomeno in diminuzione

ALCUNI DATI

Rapporto ISTAT 2015

- Maggiore consapevolezza del fenomeno
- 11,8% di denunce all'AG (tra queste la percentuale con occupazione stabile è inferiore al 10%)
- 4,9% di accesso ai servizi specializzati e centri antiviolenza

ACCESSO AL CONGEDO IN TOSCANA

vittime violenza di genere				
sede	2016	2017	2018 (maggio)	totale
Arezzo	0	2	0	2
Firenze	3	8	11	22
Grosseto	0	0	0	0
Livorno	0	0	0	0
Lucca	1	0	1	2
Massa Carrara	0	0	0	0
Pisa	0	1	1	2
Pistoia	0	0	1	1
Prato	1	0	0	1
Siena	0	0	0	0
Toscana	5	11	14	30

ALCUNI DATI

In tutti i casi il pagamento dell'indennità è avvenuto tramite conguaglio e mai in via diretta da parte dell'INPS

ALCUNI DATI

Come è possibile intuire da questi dati che riguardano la Toscana, i numeri sono relativamente bassi. Le ragioni di questo scarso accesso alla prestazione possono rinvenirsi:

- nella scarsa pubblicità;
- nella necessità di attivare un percorso «pubblico» e controllato (adempimenti, ecc...)
- nella questione dell'anonimato, specie in aziende di piccole o medie dimensioni (coinvolgimento del datore di lavoro)
- nella scarsa chiarezza nella individuazione delle strutture abilitate (Centri antiviolenza e Case rifugio) per le quali non esiste un elenco certificato accessibile sul territorio
- nella scarsa appetibilità dell'istituto del congedo in sé (allontanamento dal luogo di lavoro)

ALCUNI DATI

Secondo la relazione allegata al rapporto ISTAT 2016 *“le ragioni per le quali questo fenomeno (la violenza di genere) rimane in ampia misura sommerso sono proprio da ricercare nella prossimità con l’autore dei crimini, che, come abbiamo visto, è in tre quarti dei casi il partner o un familiare, e nelle complesse e contrastanti reazioni emotive e psicologiche che la violenza, episodica o reiterata, innesca nelle vittime”*.

ALCUNI DATI

- La tutela della donna in quanto lavoratrice
- Il pregio di queste misure consiste nel fatto che riconoscono la tutela delle donne da una prospettiva spesso non percepita come rilevante (quella economica e lavorativa).
- L'assenza di indipendenza economica nelle persone che subiscono violenze di fatto è infatti uno degli elementi che rallentano l'emersione di questi fenomeni all'esterno