

Congedo per le donne vittime di violenza di genere.

(a cura di Maura Bonito)

Una delle poche vere novità introdotte dal jobs act¹ è l'istituto del congedo retribuito per massimo tre mesi per le donne vittime di violenza di genere, ma la norma attuale prevede una durata limitata al periodo dal 25 giugno al 31 dicembre 2015, salva l'adozione di ulteriori decreti legislativi che individuino adeguata copertura finanziaria per gli anni successivi al 2015.

Condizione essenziale è l'inserimento 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 istituite a norma di legge.²

Si tratta di un vero e proprio "diritto" della lavoratrice dipendente, sia pubblica che privata³, l'esercizio del quale non è subordinato ad autorizzazione del datore di lavoro .

Unico onere per la lavoratrice è dare comunicazione al datore di lavoro della data di inizio e di fine del congedo, allegando la documentazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione, con almeno sette giorni di preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Tale congedo può essere usufruito anche in modalità giornaliera od oraria, nella misura massima della metà dell'orario di servizio, nell'arco temporale di tre anni.

Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per i trattamenti economici di maternità.⁴

Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed 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.

Ulteriore previsione, per la quale veramente non si comprende se vi sia la necessità di applicare la clausola di salvaguardia finanziaria che limita la durata al 31 dicembre 2015 dato che non dovrebbe comportare alcun onere pubblico, è il "diritto al part-time" sia verticale che orizzontale senza limitazioni temporali ed il diritto al rientro a tempo pieno per la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.⁵

Restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Appare evidente che questi nuovi istituti, sebbene teoricamente lodevoli, rischiano di sottrarre risorse in altri campi (quali il Piano nazionale antiviolenza della Presidenza del Consiglio) a fronte di una applicabilità reale veramente minima a causa sia della limitatissima durata temporale , sia della scarsissima informazione e praticamente assente risonanza mediatica, sia per la situazione reale in cui si trovano solitamente le pochissime donne che trovano il coraggio di denunciare la violenza di genere, le quali non hanno quasi mai un'occupazione stabile e la loro mancata emancipazione economica è una delle cause principali di soggezione al proprio aguzzino.⁶

¹ Art. 24 decreto legislativo n° 80 del 15 giugno 2015

² Legge n° 119/2013

³ Compresa le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, con esclusione del lavoro domestico.

⁴ I datori di lavoro privati, nella denuncia dei redditi, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'Ente previdenziale competente.

⁵ Tale previsione si è resa necessaria a causa dell'art. 8 del decreto legislativo n° 81 del 15 giugno 2015 che derubrica il precedente "diritto" del lavoratore in part-time al rientro a tempo pieno in semplice "precedenza".

⁶ Intervista di Sara Dellabella a Gabriella Moscatelli, Presidente di Telefono Rosa.