

DONNE VITTIME DI VIOLENZA: CONGEDO INDENNIZZATO

AGGIORNAMENTO

Il D.Lgs. n. 80 del 2015, all'art. 24, ha previsto il congedo per le donne vittime di violenza di genere.

Anche se manca una precisa definizione, con tale termine ci si riferisce alla donna oggetto di qualsiasi violenza, sia fisica che psicologica o economica.

Lo scopo della norma è quello di offrire maggiore protezione alla donna, offrendole la possibilità di usufruire di un congedo o chiedere una riduzione dell'orario lavorativo, anche per impedire all'aggressore di rintracciarla facilmente nel posto di lavoro.

Possono chiedere il congedo indennizzato le lavoratrici del settore pubblico e privato, escluse quelle del settore domestico.

Tali lavoratrici debbono essere inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, di cui all'art. 5 bis d.l. n. 93/119.

Il periodo massimo di astensione previsto dalla legge è di 3 mesi.

Per le lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, è previsto solo il riconoscimento di un diritto alla sospensione del rapporto di collaborazione, senza corresponsione dell'indennità.

La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a dare preavviso al datore in un termine non inferiore a sette giorni, indicando il termine iniziale e finale del congedo ed a produrre la relativa documentazione.

Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire, a titolo di indennità, la stessa somma che percepiva con l'ultima retribuzione. Inoltre, il periodo è coperto da contribuzione figurativa.

Questo periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Qualora la regolamentazione contrattuale dovesse mancare, la dipendente potrà scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da pieno a part time, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere nuovamente trasformato in full time, se richiesto dalla lavoratrice.
L'INPS con circolare n. 65 del 15 aprile u.s. ha fornito istruzioni operative in merito.

Ufficio Legale FNP-CISL
Marzia Cascianelli