



**Articolo 24 del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80 recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” – INFORMATIVA SUL CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA.**

La presente informativa è redatta dalla Rete CUG Ambiente nell’ambito delle iniziative finalizzate a realizzare “azioni comuni e di sistema” su tematiche trasversali di particolare interesse come il contrasto al fenomeno della violenza di genere. A tal proposito si è ritenuto utile informare uniformemente il personale del SNPA sulle novità legislative e contrattuali sul tema del **cd. congedo per le donne vittime di violenza**, introdotto nell’ordinamento giuridico italiano con l’entrata in vigore dell’articolo 24 del d. lgs. 15 giugno 2015, n. 80 in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. Jobs Act).

Si tratta di uno specifico congedo che riconosce alle donne vittime di violenza, categoria particolarmente vulnerabile nel mercato del lavoro, la possibilità di dedicare tempo per recuperare o gestire l’impatto che la violenza ha avuto e che riverbera, inevitabilmente, i propri effetti anche nel contesto lavorativo.

Introdotta inizialmente in via sperimentale nel 2015, questa tipologia di congedo è stata mantenuta negli anni successivi ed è stata anche ampliata la platea delle fruitrici. Oggi questo congedo è, difatti, fruibile dalle lavoratrici dipendenti a tempo determinato e indeterminato del settore pubblico e privato e dalle lavoratrici autonome.

L’art. 24 stabilisce le misure minime riconosciute alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere ed inserite negli specifici **percorsi di protezione** per donne vittime di **violenza di genere**, prevedendo anche la possibilità che la contrattazione collettiva di qualsiasi livello possa stabilire disposizioni più favorevoli.

La trasposizione contrattuale dell’art. 24 del d.lgs. 80/2015, per quanto di interesse per il SNPA, la si ritrova nelle seguenti previsioni:

- art. 39 CCNL 2016-2018 Comparto Sanità;
- art. 39 CCNL 2016-2018 Area Sanità;
- art. 14 CCNL 2016-2018 Area Funzioni Locali;
- art. 18 CCNL 2016-2018 Comparto Istruzione e Ricerca;
- art. 16 CCNL 2016-2018 Area Istruzione e Ricerca.

Il congedo per violenza è fruibile dalle lavoratrici, che possono avvalersi di un’astensione dal lavoro retribuita per un periodo massimo di 90 giorni nell’arco temporale di tre anni.

Per poter **fruire del congedo** e dell’indennità occorre essere una **lavoratrice dipendente**, ossia con rapporto di lavoro in corso di svolgimento, inserita nei percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio di cui all’articolo



5-bis, decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.

Il congedo indennizzato può essere fruito per un periodo massimo di tre mesi (equivalenti a 90 giorni di astensione effettiva dall'attività lavorativa) entro tre anni dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Il congedo è **fruibile** in coincidenza di giornate nelle quali è previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, non spetta nei giorni non lavorativi (quali ad esempio giorni festivi, periodi di sospensione dell'attività lavorativa o periodi di aspettativa) e nei giorni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il congedo può essere **fruito** in modalità giornaliera o oraria e, per le **giornate di congedo** utilizzate **per svolgere i percorsi di protezione**, è corrisposta un'indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità ed i periodi di congedo usati dalle lavoratrici vittime di violenza di genere sono coperti da contribuzione figurativa e valgono per il calcolo dell'anzianità di servizio, per la maturazione delle ferie, per la tredicesima e il trattamento di fine rapporto.

Per poter accedere al congedo la lavoratrice dovrà:

- avvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvo casi di oggettiva impossibilità;
- indicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo;
- consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione in cui è inserita.

La lavoratrice, inoltre, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, se ci sono posti disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

I citati **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro** hanno riconosciuto condizioni di maggior favore alle dipendenti vittime di violenza di genere inserite in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, prevedendo la possibilità di chiedere il trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata



dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria/livello di inquadramento/qualifica.

I Contratti Collettivi hanno anche stabilito che i congedi per violenza possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia per un periodo di ulteriori trenta giorni ed, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa.

Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Sanità**, sia per il comparto che per la dirigenza, inoltre, riconosce alla dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, la possibilità di chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Riguardo all'applicazione dell'istituto del congedo per violenza alle lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa è previsto il diritto alla sospensione del rapporto contrattuale, per non più di 3 mesi, senza diritto all'indennità e alla contribuzione figurativa.

***Bibliografia e riepilogo della normativa in materia:***

- *Decreto legislativo del 30 marzo 2001 n.165, art. 30 comma 1 bis*, prevede percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere.
- *Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80: "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", articolo 24.*
- *Circolare INPS n.65 del 15 aprile 2016 recante "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."*
- *Circolare INPS n.3 del 25 gennaio 2019 recante "Telematizzazione delle domande di congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere, di cui all'articolo 24 del D.lgs 15 giugno 2015, n. 80"*.

**LA RETE CUG AMBIENTE**