

Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere

L' Inps, con la Circolare n. 65 del 15 Aprile 2016, ha fornito le istruzioni per usufruire del congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere.

Le istruzioni sono riferite alle lavoratrici del settore privato, sia per il pagamento delle indennità sia per gli aspetti correlati alla contribuzione figurativa. Le lavoratrici del settore pubblico, alle quali l'indennità per il congedo in questione è corrisposta dall'Amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto per i trattamenti di maternità, sono contemplate per gli aspetti che riguardano la copertura figurativa dei periodi di congedo fruiti.

Infine le lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, sono contemplate dall'art. 24 in argomento solo ai fini del riconoscimento di un diritto alla sospensione del rapporto di collaborazione a cui non corrisponde però un diritto all'indennità (comma 2 dell'art. 24 cit.).

.....

Con la Circolare in oggetto l'Istituto ha fornito le istruzioni operative in ordine al congedo di 3 mesi, riconosciuto alle lavoratrici dipendenti (del settore privato di quello pubblico) che siano state vittime di violenza di genere e che siano state inserite in percorsi certificati presso servizi sociali, centri antiviolenza o case rifugio.

L'Istituto ha dettato le istruzioni riferite alle lavoratrici del settore privato, sia per il pagamento delle indennità sia per gli aspetti correlati alla contribuzione figurativa. Le lavoratrici del settore pubblico, alle quali l'indennità per il congedo in questione è corrisposta dall'Amministrazione di appartenenza, secondo quanto previsto per i trattamenti di maternità, sono contemplate per gli aspetti che riguardano la copertura figurativa dei periodi di congedo fruiti.

Le lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, sono contemplate dall'art. 24 in argomento solo ai fini del riconoscimento di un diritto alla sospensione del rapporto di collaborazione a cui non corrisponde però un diritto all'indennità (comma 2 dell'art. 24 cit.).

Qui di seguito i punti principali della circolare.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Lavoratrici dipendenti

Le lavoratrici dipendenti del settore privato, incluse le lavoratrici per le quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni previdenziali di maternità erogate dall'INPS, hanno diritto al congedo per violenza di genere a condizione che:

- risultino titolari di rapporto di lavoro in corso di svolgimento con obbligo di prestare l'attività lavorativa (il congedo in questione infatti è fruibile in coincidenza di giornate di prevista attività lavorativa);
- siano inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio.

Il diritto al congedo non è previsto per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

Durata e modalità di fruizione

Durata

Il congedo spetta per un periodo massimo di 3 mesi equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa; di conseguenza, un mese di congedo equivale a 30 giornate di astensione effettiva dal lavoro e possono essere fruiti entro l'arco temporale di 3 anni.

In mancanza di specifiche indicazioni di legge, i 3 anni si intendono decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

- *Si precisa che il congedo non è fruibile né indennizzabile nei giorni in cui non vi è obbligo di prestare attività lavorativa quali, ad esempio, 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. Quindi se la lavoratrice, ad esempio, ha un'attività di lavoro su 5 giorni lavorativi, ed indica un periodo di congedo per due settimane continuative dal lunedì della prima settimana al venerdì della seconda, il sabato e la domenica inclusi tra le due settimane non vanno conteggiati né indennizzati a titolo di congedo vittima di violenza di genere.*

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato oppure in caso di licenziamento il congedo non è fruibile dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Modalità

Circa la modalità di fruizione, la norma prevede che il congedo possa essere fruito su base giornaliera o oraria, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

- *La modalità oraria consente alla lavoratrice di astenersi dall'attività lavorativa per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo (comma 5 dell'art. 24 cit.). Quindi, ad esempio, se l'orario medio giornaliero del mese precedente è pari ad 8 ore, l'assenza oraria nella giornata di lavoro deve essere pari a 4 ore, a prescindere dall'articolazione settimanale dell'orario di lavoro*

Premesso ciò:

- in assenza di contrattazione, la lavoratrice può scegliere tra la modalità giornaliera e quella oraria;
- se la contrattazione prevede una delle due modalità (oraria o giornaliera), il congedo è fruibile nella modalità indicata. Se è prevista la fruizione in modalità oraria, questa è consentita solo in base al criterio generale previsto al comma 5 dell'art. 24 cit., ossia per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero (contrattuale) del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Misura

Per le giornate di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire una indennità giornaliera, pari al 100% dell'ultima retribuzione da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa.

In assenza di specifiche indicazioni di legge, per ultima retribuzione si intende quella individuata ai sensi dell'art. 23 del T.U. maternità/paternità (decreto legislativo n. 151/2001) ossia quella percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo, tenendo presente, si ribadisce, le sole voci fisse e continuative del trattamento.

Per individuare il valore della retribuzione media giornaliera, e quindi l'importo giornaliero dell'indennità da corrispondere per le giornate di congedo fruito, si procede sempre secondo le indicazioni di cui al citato art. 23 T.U.

In caso di fruizione oraria – che, come detto, consente alla lavoratrice di astenersi dal lavoro per un tempo pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente – la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità in misura pari alla metà dell'indennità giornaliera sopra indicata.

Per il pagamento delle indennità in argomento si procede secondo le regole previste per il pagamento delle indennità di maternità: anticipazione del trattamento economico da parte del datore di lavoro salvo conguaglio con i contributi dovuti all'Istituto e pagamento diretto nei casi residuali in cui è prevista tale modalità (operaie agricole, lavoratrici stagionali, lavoratrici dello spettacolo a termine o a prestazione).

Adempimenti della lavoratrice

Per fruire del congedo in oggetto la lavoratrice, in possesso dei requisiti richiesti, è tenuta:

- a preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità;
- ad indicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo;
- a consegnare al datore di lavoro la certificazione relativa al percorso di protezione.

Per consentire all'INPS le verifiche di competenza, la lavoratrice è tenuta altresì a presentare domanda alla Struttura territoriale INPS, di regola prima dell'inizio del congedo (al limite anche lo stesso giorno di inizio dell'astensione).

Le lavoratrici che hanno già fruito di periodi di congedo, dall'entrata in vigore della riforma (25 giugno 2015) al 15 aprile 2016, sono tenute a presentare domanda anche per tali periodi in modo da consentire la verifica dei conguagli eventualmente già effettuati.

La domanda, fino al completamento dei necessari sviluppi procedurali, è presentata in modalità cartacea utilizzando il modello rinvenibile sul sito internet dell'Istituto al seguente percorso: www.inps.it > modulistica > digitare nel campo "ricerca modulo" il seguente codice: SR165

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Nella domanda la lavoratrice indica il periodo di congedo richiesto. Si ribadisce che se il periodo indicato comprende giornate non lavorative (es. domeniche o festivi), il congedo va computato ed indennizzato avuto riguardo alle sole giornate di prevista attività lavorativa.

Contribuzione figurativa per dipendenti del settore privato

In forza di quanto previsto dal d.lgs. n. 80/2015, art. 24, comma 4, primo capoverso, alla lavoratrice dipendente in congedo spetta, per il periodo medesimo, la contribuzione figurativa.

La contribuzione figurativa spetta anche nel caso in cui il congedo sia fruito in modalità giornaliera o oraria.

La contribuzione figurativa è accreditata e valorizzata ai sensi dell'art. 40 della legge n. 183 del 2010. Pertanto essa corrisponde agli elementi ricorrenti e continuativi della retribuzione persa nel periodo, nelle giornate o nelle ore di congedo.

Lavoratrici dipendenti di Amministrazioni Pubbliche

Per le dipendenti pubbliche, considerato che il trattamento economico di maternità è corrisposto direttamente dal datore di lavoro, le somme corrisposte costituiscono reddito da lavoro dipendente e, pertanto, imponibile ai fini del trattamento pensionistico, nonché ai fini della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e della gestione ENPDEP (Assicurazione sociale Vita).

Si evidenzia, altresì, che i periodi di sospensione sono utili ai fini del trattamento di fine servizio (TFR/TFS) e, pertanto, il trattamento economico corrisposto è imponibile ai fini della gestione ENPAS e INADEL, in funzione delle voci di riferimento utilizzate per determinare il calcolo del trattamento economico spettante.

Si precisa che sono datori di lavoro pubblici le amministrazioni pubbliche, segnatamente:

- le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative. Sono da comprendere nell'ambito degli istituti e scuole di ogni ordine e grado le Accademie e i Conservatori statali;
- le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni;
- le istituzioni universitarie;

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- gli Istituti autonomi case popolari;
- le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
- gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni o dalle province autonome;
- le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);
- le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;
- le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con Legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime;
- le IPAB e le ex IPAB trasformate in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP) a seguito del decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207 che ha previsto la generale trasformazione di tutte le Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza in ASP in presenza di determinati requisiti;
- la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti;
- le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria.

Pagamento diretto

Le categorie di lavoratrici per le quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità di maternità (operaie agricole, lavoratrici stagionali, lavoratrici dello spettacolo a termine o a prestazione), che presentino i requisiti di legge e le condizioni di legge per accedere al congedo per le vittime di violenza di genere, ricevono il pagamento della relativa indennità previa domanda all'Istituto e secondo le possibili modalità indicate nella domanda stessa.

Si rammenta che il diritto al congedo non è previsto per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Regime fiscale della prestazione

All'indennità prevista per le lavoratrici vittime di violenza di genere, erogata direttamente dall'Istituto, si applicano le disposizioni di cui all'art. 6, comma 2 del TUIR, in quanto trattasi di indennità sostitutiva della stessa categoria dei redditi sostituiti, perduti o integrati.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)