



Ai Segretari Generali UR UIL  
Ai Segretari Generali CST UIL  
Ai Segretari Generali delle UNC UIL  
Agli sportelli mobbing territoriali  
Ai Coordinatori Regionali ITAL UIL  
Ai Responsabili Prov. e Zonali ITAL UIL  
Al Segretario generale UIL  
Carmelo Barbagallo  
Al Segretario organizzativo UIL  
Pierpaolo Bombardieri  
Loro sedi

***Oggetto: Congedo per le donne vittime di violenza di genere. Circolare Inps n. 65/2016.***

Vi trasmettiamo, di seguito, la nota elaborata congiuntamente riguardante il riconoscimento di un congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere.

Nei prossimi giorni vi verrà inviata una specifica locandina al fine di dare ampia diffusione su questa delicata problematica e sui diritti delle lavoratrici.

La Responsabile Mobbing & Stalking UIL

Alessandra Menelao

Il Presidente ITAL UIL

Gilberto De Santis



## Premessa

È stata finalmente pubblicata, con notevole ritardo, la **circolare Inps n. 65 del 15 aprile 2016** (*vedi allegato 1*), relativa al congedo indennizzato di 3 mesi riconosciuto alle **lavoratrici che siano state vittime di violenza di genere, dipendenti del settore pubblico e privato**, escluse quelle del settore domestico, al fine di svolgere i percorsi di protezione certificati.

Tale periodo va fruito entro i 3 anni dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Questa misura, introdotta dall'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015 (*in vigore al 25 giugno 2015*), in via sperimentale per l'anno 2015, è stata estesa dal D.Lgs. n. 148/2015 anche per gli anni successivi, salvo eventuali rideterminazioni da parte dei Ministeri vigilanti.

## Lavoratrici interessate

La circolare Inps si rivolge in particolare alle **lavoratrici del settore privato** sia per il pagamento delle indennità sia per gli aspetti correlati alla contribuzione figurativa, mentre le **lavoratrici del settore pubblico**, alle quali il trattamento economico è corrisposto dall'Amministrazione di appartenenza secondo quanto previsto per i trattamenti di maternità, sono considerate per gli aspetti che riguardano la copertura figurativa.

Alle **lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa** è riconosciuto, come precisa l'Inps, solo il diritto alla sospensione del rapporto di collaborazione a cui non corrisponde però un diritto all'indennità. Aspetto controverso, in quanto la legge prevede sì il diritto alla sospensione del rapporto contrattuale la cui durata non può essere superiore a tre mesi, ma nulla dice se la indennità non debba essere corrisposta.

## Requisiti e durata del congedo

Per fruire del congedo e dell'indennità occorre avere un **rapporto di lavoro in corso di svolgimento** con obbligo di prestare l'attività lavorativa ed **essere inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali** del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio.

Il congedo spetta per un **periodo massimo di 3 mesi** (*90 giorni di astensione effettiva dall'attività lavorativa*) **da fruire entro i 3 anni dalla data di inizio del percorso di protezione certificato**, e può essere goduto in coincidenza di giornate nelle quali è previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa.



L'Inps precisa che 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.

Inoltre il congedo non è fruibile dopo la cessazione del rapporto di lavoro (*a tempo determinato oppure in caso di licenziamento*).

### **Modalità di fruizione, indennizzo del congedo e contribuzione figurativa**

Il **congedo può essere usufruito su base giornaliera o oraria** secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi nazionali. In assenza di contrattazione, la lavoratrice può scegliere tra la modalità giornaliera e quella oraria.

L'utilizzo ad ore è comunque consentito solo in base al "*criterio generale*" previsto dalla legge: in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Secondo l'esempio riportato dall'Inps 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

Alle lavoratrici dipendenti private è corrisposta dall'Inps un'**indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione** da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione. Nel caso di fruizione ad ore l'indennità è corrisposta in misura pari alla metà dell'indennità giornaliera.

In ambedue le ipotesi il trattamento economico viene anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio, secondo le modalità previste per le indennità di maternità, mentre l'indennità è erogata direttamente dall'Istituto alle lavoratrici per le quali è previsto il pagamento diretto delle indennità di maternità (*operaie agricole, lavoratrici stagionali, lavoratrici dello spettacolo a termine o a prestazione*).

La legge prevede che il congedo 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, ma la circolare Inps non evidenzia o ricorda tale disposizione.

Il congedo fruito in modalità giornaliera o oraria è coperto da **contribuzione figurativa** il cui valore corrisponde agli elementi ricorrenti e continuativi della retribuzione persa nel periodo, nelle giornate o nelle ore di congedo.



Per quanto riguarda le lavoratrici dipendenti di Amministrazioni 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.

L'Inps ha inoltre chiarito che se la dipendente ha già fruito di periodi di congedo, dall'entrata in vigore della riforma (25 giugno 2015) ad oggi, deve presentare domanda anche per tali periodi in modo da consentire la verifica dei conguagli eventualmente già effettuati.

### **Preavviso al datore di lavoro, presentazione domande e indicazioni operative**

Per fruire del congedo la lavoratrice è tenuta a:

- **preavvisare il datore di lavoro** almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi 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.**
- **presentare domanda all'INPS** di regola prima dell'inizio del congedo (*al limite anche lo stesso giorno di inizio dell'astensione*).

Nelle more della disponibilità del servizio di invio telematico Inps online, la domanda dovrà essere inoltrata via PEC, utilizzando l'apposito modello SR165 (*vedi allegato 2*).

Nelle situazioni in cui l'Inps procede al pagamento diretto dell'indennità (*vedi sopra*) l'istanza per la richiesta di congedo dovrà essere corredata anche con il modello SR163 introdotto recentemente dall'Inps al fine del pagamento di tutte le prestazioni a sostegno del reddito. Il predetto modello - *vedi anche messaggio Ital n. 807 del 18 aprile 2016* - debitamente compilato e validato da parte dell'Ufficio Postale/Banca - dovrà essere accompagnato da una copia del documento di identità in corso di validità.

Ai fini della **rilevazione statistica** di questa attività, il CED ITAL ha inserito nell'applicativo gestionale di statistica l'apposita voce "indennità congedo vittime violenza di genere" Cod. 12895.

In ultimo, si ricorda ad ogni buon fine che, secondo quanto stabilito dalla legge, la dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale, ove disponibili in organico, e viceversa.

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

*allegato 1* - Circolare Inps n. 65 del 15 aprile 2016

*allegato 2* - Modello SR165