Vittime di violenza di genere: dal Jobs Act una migliore tutela

di Sara Vizin [*]

Nei nove mesi successivi alla sua approvazione, la Legge 10 dicembre 2014, n. 183, Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (volgarmente conosciuta con il nome di 'Jobs Act') è stata dettagliata con i seguenti decreti attuativi:

- D.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati
- D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni
- D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
- D.lgs. 14 settembre 2015, n. 149 Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale
- D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150 Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive
- D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

Tra questi temi, tutti fondamentali per migliorare la qualità della vita – professionale e non – di lavoratori e lavoratrici, quello recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro mette bene in luce come la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e il loro sviluppo professionale siano condizioni irrinunciabili per la crescita del Paese.

Il dispositivo 15 giugno 2015, n. 80, infatti, si focalizza sulla tutela della maternità e la valorizzazione dell'esperienza genitoriale per lavoratrici autonome, libere professioniste e imprenditrici agricole, genitori adottivi o affidatari e donne vittime di violenza di genere.

Di particolare interesse è l'articolo 24 che prevede il congedo indennizzato per un periodo massimo di 90 giornate di prevista attività lavorativa per quest'ultime proprio al fine di permettere loro lo svolgimento di percorsi di protezione certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.

Tale diritto di astensione dal lavoro è rivolto alle lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, escluse le lavoratrici del settore domestico, mentre alle lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa è concessa la sospensione del rapporto contrattuale.

Con Circolare n. 65 del 15 aprile 2016 INPS ha fornito le istruzioni contabili e operative per accedere a tale congedo indicando, tra l'altro, l'iter obbligatorio per la lavoratrice:

- presentazione della domanda alla struttura territoriale INPS, entro il giorno stesso di inizio del congedo;
- preavviso al datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio del congedo, salvi casi di oggettiva impossibilità, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto;
- consegna al datore di lavoro della certificazione relativa al percorso di protezione.

Durante il periodo di congedo la lavoratrice potrà percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo risulterà coperto da contribuzione figurativa e computato ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo potrà essere fruito entro l'arco temporale di 3 anni su base oraria o giornaliera, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nel caso di fruizione a base oraria, essa sarà consentita 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. Inoltre, per tutta la durata del congedo la lavoratrice avrà il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale e viceversa.

Il diritto di usufruire del congedo per le donne vittime di violenza completa idealmente – a livello nazionale – la Legge 27 giugno 2013, n. 77 Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011 e – a livello regionale – la Legge regionale 16 agosto 2000, n. 17 Realizzazione di progetti antiviolenza e istituzione di centri per donne in difficoltà, con la quale la Regione Friuli-Venezia Giulia promuove, coordina e stimola iniziative per contrastare il ricorso all'uso della violenza tra i sessi, intervenendo con azioni efficaci contro la violenza sessuale, fisica, psicologica e/o economica, i maltrattamenti, le molestie e i ricatti a sfondo sessuale in tutti gli ambiti sociali, a partire da quello familiare.

Con l'emanazione del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, quindi, il tema della violenza di genere assume un ruolo rilevante nell'ottica della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e contribuisce a diffondere l'attuazione del principio di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione che rimane uno dei pilastri delle politiche europee.

[*] Psicologa del lavoro e delle organizzazioni. Interessata particolarmente a orientamento al lavoro, pari opportunità e stress occupazionale. Attualmente ricopre la carica di Consigliera di Parità della provincia di Gorizia.