

Working Paper

ADAPT

www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Violenza sulle donne e mondo del lavoro: una prospettiva di relazioni industriali

Una prima ricognizione

Chiara Altilio, Stefania Negri

Ricercatrici Fondazione ADAPT

Working Paper n. 13/2023

ABSTRACT

Il presente contributo si propone di inquadrare il tema della violenza sulle donne in una prospettiva di relazioni industriali. L'obiettivo, senza alcuna pretesa di esaustività, è di proporre una prima ricognizione del fenomeno secondo questo differente angolo di visuale. Si tratta di un primo tentativo di ricostruzione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva a livello nazionale e aziendale in materia di tutela delle lavoratrici vittime di violenza, dentro e fuori i luoghi di lavoro. Il contributo, dopo aver definito un essenziale quadro definitivo e normativo di riferimento, unitamente a una breve quantificazione del fenomeno secondo i dati più recenti, riporta una analisi del dato contrattual-collettivo afferente ai 30 CCNL più applicati in Italia e a 434 accordi aziendali sottoscritti nel 2022 provenienti dalla banca dati *Farecontrattazione*.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- La violenza di genere è un fenomeno che riguarda in via principale la componente femminile in differenti contesti, tra i quali il mercato del lavoro.
- In una prospettiva lavoristica, il tema della violenza di genere richiama l'attenzione sul diritto antidiscriminatorio, sulla disciplina della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e sulle tutele rivolte alle lavoratrici inserite in percorsi di protezione riconosciuti dai servizi sociali e dai centri antiviolenza.
- Nella maggior parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro si fa principalmente rinvio a quanto stabilito dalla legge o vengono definiti aspetti delegati dal legislatore alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.
- I contratti collettivi aziendali prevedono misure di tutela più innovative, che vanno oltre anche quanto suggerito dalle parti sociali a livello nazionale o dal legislatore. Il limitato campo soggettivo di applicazione, nonché la mancata diffusione di dati relativi alla fruizione e all'efficacia delle singole misure, non consentono però di delineare chiare indicazioni di policy.

IL MESSAGGIO

L'analisi dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli accordi aziendali ha permesso di mettere in luce l'importante ruolo che la contrattazione collettiva può e potrebbe svolgere nella prevenzione, gestione e contenimento della violenza sulle donne. Infatti, la contrattazione in virtù del suo innegabile ruolo di istituzione del mercato del lavoro, può sia fornire degli strumenti di tutela alle lavoratrici vittime di violenza sia promuovere e organizzare azioni mirate di sensibilizzazione, prevenzione, formazione e informazione a tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Indice

1. Introduzione	4
2. Violenza sulle donne: definizioni e quantificazione del fenomeno.....	5
3. Il quadro normativo essenziale	7
4. Le misure a tutela delle vittime di violenza di genere nella contrattazione collettiva nazionale e aziendale.....	12
4.1. Metodologia.....	12
4.2. Accordi interconfederali e protocolli di intesa	15
4.3. La contrattazione collettiva nazionale	16
4.4. La contrattazione collettiva aziendale.....	19
5. Osservazioni conclusive	21
Bibliografia.....	23

1. Introduzione

La violenza contro le donne, in una società complessa e in costante evoluzione come quella odierna, **rappresenta un tema particolarmente composito e delicato, non soltanto per le diverse forme attraverso le quali la violenza si può sostanziare, come segnalato anche dai recenti e tragici fatti di cronaca, ma anche perché oggi, proprio a fronte delle trasformazioni intercorse negli ultimi anni nei contesti sociali e organizzativi**, il fenomeno è divenuto oggetto di attenzione da parte dei media, dei decisori politici e dei differenti esperti e professionisti che si occupano della questione.

La redazione del presente approfondimento non è certamente connessa agli ultimi efferati casi di violenza né tanto meno ha uno scopo meramente celebrativo correlato al 25 novembre, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne ⁽¹⁾. Si tratta piuttosto di un **primo tentativo ricostruttivo di chi, occupandosi della complessità delle tematiche lavoristiche, non può ignorare come anche il tema della violenza e delle molestie sessuali nei confronti delle donne sia largamente e strettamente connesso e intrecciato al lavoro, alla sua quotidianità e ai luoghi in cui si esplica**. Invero, è innegabile come la prospettiva lavoristica consenta di guardare al fenomeno con una lente specifica e una angolatura filtrata e più ristretta, ma che permette di osservare come i luoghi di lavoro possano rappresentare sia uno spazio di tutela che un angusto e pericoloso ambiente in cui casi di violenze e molestie si nascondono e mescolano tra i frenetici, imprevedibili ma anche ripetitivi e tradizionali ritmi lavorativi. Il contesto lavorativo rappresenta dunque sia un ambiente nel quale gli abusi avvengono, sia un'area di protezione e rifugio da violenze che spesso si verificano in contesti extra-lavorativi, quali la famiglia e le relazioni di coppia.

L'obiettivo è qui quello di offrire una prima ricostruzione del fenomeno che non soltanto permetta di definire, inquadrare e quantificare il tema ma posizionarlo in una specifica cornice disciplinare e di metodo che caratterizza il nostro approccio di studio alle tematiche del lavoro. **L'approfondimento adotta infatti una prospettiva di relazioni industriali, al fine di mostrare come sussista un interesse e un ruolo delle parti sociali ad affrontare un problema esistente e dilagante nel mondo del lavoro e nella società più in generale**. Al fine di valorizzare questo percorso nella prima parte del contributo verrà riportato un breve inquadramento definitorio e statistico utile a definire i confini e i termini della questione nonché a quantificare la sua portata. Successivamente, verrà offerta una ricostruzione normativa necessaria a comprendere come la contrattazione collettiva reagisce ai rinvii che la legge gli dispone e utile a mettere in luce come, talvolta, l'autonomia collettiva utilizza degli strumenti propri per rispondere e gestire casi di violenza e molestie sessuali. Il percorso di analisi sviluppato nelle prossime pagine procede dunque da una prospettiva macro per poi focalizzarsi sugli strumenti messi in campo dalle parti sociali per intervenire e fronteggiare la tematica.

⁽¹⁾ Il 25 novembre è stata istituita dalle Nazioni Unite, con la risoluzione n. 54/134 del 1999, la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

2. Violenza sulle donne: definizioni e quantificazione del fenomeno

La violenza contro le donne rappresenta un fatto sociale che, al pari di molti altri che interessano la nostra società, per essere gestito, affrontato e studiato deve anzitutto essere inquadrato dal punto di vista definitorio. Una prima chiarificazione da questo punto di vista è infatti utile a contestualizzare e porre precisamente i confini del problema. Quando si parla di **violenza contro le donne** si fa riferimento a uno **specifico tipo della più generale violenza di genere, rivolgendosi nel concreto l'attenzione sulla componente femminile della popolazione**. Secondo la definizione contenuta all'art. 3 della c.d. [Convenzione di Istanbul](#), ratificata dall'Italia con la legge n. 77/2013, con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" si intende designare **"una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata"**.

Si tratta quindi di un **fenomeno ampiamente complesso in quanto caratterizzato da una pluralità di variabili e da diversi risvolti pratici, fisici, psichici ed emotivi che spesso rendono complicata l'individuazione del fenomeno**. Le problematiche connesse alla identificazione e al riconoscimento delle violenze, sia da parte delle vittime che dal contesto socio-culturale e istituzionale nel quale sono inserite, acuiscono inevitabilmente anche le difficoltà legate alla tempestività e alla qualità degli strumenti e azioni messe in campo per tutelare le vittime e prevenire l'*escalation* delle azioni violente. La violenza sulle donne è legata a diverse cause, avviene in differenti contesti, può o meno perpetuarsi nel tempo e assume una pluralità di forme. Tutti questi fattori rendono gli episodi non sempre facilmente identificabili e inquadrabili in una chiara cornice che oscilla tra le incomprensioni, i malintesi e la netta manifestazione di azioni aggressive e molestie esplicite.

In questo complesso quadro rientrano la **violenza verbale, psicologica, fisica, economica**, le **minacce**, lo *stalking* e anche le **molestie sessuali**. Con questo tipo di violenza, nell'ordinamento italiano (d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 26, comma 2) si intendono "quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo". Tra le **molestie sessuali** vi sono quelle **perpetrate nei luoghi di lavoro** che, secondo la Convenzione OIL n. 190/2019 ⁽²⁾ rappresentano **"un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico"**. In questo campo, a livello europeo, nel 2007, è stato firmato un importante Accordo quadro ⁽³⁾ con le parti

⁽²⁾ [Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro](#).

⁽³⁾ Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro 26 aprile 2007, al quale hanno aderito la Confederazione delle imprese europee (BusinessEurope), l'Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese (UEAMPE), il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle

sociali con l'obiettivo di contenere e gestire episodi di violenza o molestia al lavoro. Tra le azioni che rientrano in questo quadro vi sono anche i casi estremi di violenza che sfociano nell'uccisione della vittima. Si parla di **femminicidio** cioè di omicidi contro le donne che rappresentano di fatto l'atto finale all'interno di un insieme di violenze (4).

Prima di addentrarsi nell'analisi del fenomeno in una prospettiva di relazioni industriali occorre però fare un accenno alla portata del problema, utilizzando l'ampia mole di dati attualmente disponibile e dalla quale, come si vedrà, risulta evidente come esso sia in crescita e in espansione (5), anche parallelamente alle convivenze forzate durante i diversi *lockdown* e il prolungato ricorso al lavoro da casa che hanno inasprito, fatto emergere e/o creato situazioni di violenza domestica (6). Le fonti statistiche sono plurime e i dati non sempre risultano perfettamente aggiornati (7).

Secondo una rilevazione ISTAT (8) dell'anno 2014, le donne dai 16 ai 70 anni che hanno subito una qualche forma di violenza fisica o sessuale nel corso della vita erano il 31,5%. Il 20,2% (4 milioni 353 mila) ha subito violenza fisica, il 21% (4 milioni 520 mila) violenza sessuale, il 5,4% (1 milione 157 mila) le forme più gravi della violenza sessuale come lo stupro (652 mila) e il tentato stupro (746 mila).

Da una più recente indagine ISTAT che ha indagato l'[effetto della pandemia sulla violenza di genere \(anno 2020-2021\)](#) e che raccoglie i dati provenienti da tre diverse rilevazioni (sull'utenza dei centri antiviolenza, dalle chiamate al "1522", dalla rilevazione delle denunce alle Forze dell'ordine e il database sugli omicidi) emerge che nel 2020 sono state più di 15 mila le donne che hanno iniziato un percorso personalizzato di uscita dalla violenza nei Centri antiviolenza che aderiscono all'Intesa Stato-Regioni. Si tratta di donne che appartengono a tutte le fasce d'età: il 29,4% ha tra i 40 e i 49 anni, il 26,9% tra i 30 e i 39 anni, il 18,8% ha meno di 30 anni e il 16,9% tra i 50 e i 59 anni. Dai dati in cui è presente l'informazione sulla durata della violenza si è rilevato che **per il 74,2% delle donne la violenza non è sorta con la pandemia ma era già una situazione preesistente**. Ciò che si è poi chiaramente riaffermato è che **le mura domestiche non sono un luogo sicuro per le donne, dal momento che, il 77,6% nel 2020 è stata uccisa da un partner o da una parente e che tale percentuale si è (gravemente) innalzata a marzo e aprile 2020 registrando rispettivamente il 90,9% e l'85,7%**.

L'aumento delle richieste di aiuto è proseguito anche dopo la fase acuta della pandemia, segnalando come da un lato il fenomeno possa aver assunto delle dimensioni

imprese di interesse economico generale (CEEP), la Confederazione europea dei sindacati (ETUC/CES) e l'Eurocadres/CEC.

(4) Sul punto, senza alcuna pretesa di esaustività, si rimanda a un'ampia letteratura che si è occupata del tema: P. DEGANI, R. DELLA ROCCA, *Verso la fine del silenzio. Recenti sviluppi in tema di violenza maschile contro le donne, diritti umani e prassi operative*, Cleup, Padova, 2014; P. DEGANI, R. DELLA ROCCA, *La protezione delle donne vittime di violenza nella prospettiva dei diritti umani. Una riflessione in chiave operativa*, Cleup, Padova, 2013; S. MAGARAGGIA, D. CHERUBINI, *Uomini contro le donne? Le radici della violenza maschile*, UTET Università, 2013.

(5) Per una panoramica aggiornata sull'andamento del fenomeno si rimanda a: Istat, [L'Istat per la giornata internazionale contro la violenza sulle donne](#).

(6) Istat, [Speciale emergenza covid-19](#).

(7) Per una visione comparata del fenomeno si rinvia ai database Eurostat e OECD.

(8) Istat, [Il numero delle vittime e le forme della violenza](#).

estremamente preoccupanti e dall'altro come coloro che sono vittime di abusi, maltrattamenti, molestie e violenze sono più consapevoli rispetto alla necessità di denunciare e chiedere aiuto.

Secondo i [dati ISTAT](#) che fotografano l'andamento e la quantità delle richieste di aiuto al numero di pubblica utilità (1522) contro la violenza sulle donne e lo *stalking*, relativi al primo trimestre di ciascun anno dal 2018 al 2022, si rileva un sostanziale incremento delle chiamate connesse a una richiesta di aiuto da parte di una vittima di violenza. Le tavole dei dati mostrano come **le vittime di violenza che si sono rivolte al servizio sono notevolmente aumentate dal 2018 al 2022, passando dalle 2.517 alle 2.902, con un picco di 4.085 nel primo trimestre del 2021**. Le donne vittime di violenza rappresentano per ciascun anno più del 94% del totale delle vittime che si rivolgono al servizio.

Anche da un recente report pubblicato in occasione dell'8 marzo 2023 dal Dipartimento della pubblica sicurezza, Direzione centrale della Polizia Criminale ⁽⁹⁾, emerge come **nel 2022 i maltrattamenti contro familiari e conviventi hanno interessato per l'81% dei casi delle vittime di genere femminile** delle quali il 93% erano maggiorenni e il 76% di nazionalità italiana. La medesima panoramica emerge anche dai dati relativi agli "atti persecutori" (*stalking*). **Tra le vittime di *stalking*, nel 2022, il 74% erano di genere femminile. Anche tra gli episodi di violenze sessuali registrati nel 2022 il 91% delle vittime erano donne.**

Focalizzando l'attenzione invece su quanto accade nei luoghi di lavoro, l'indagine [sulla sicurezza dei cittadini del 2016](#), ha rilevato che erano un milione 404 mila le donne tra i 15 e i 65 anni che nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali in contesti lavorativi. Il fenomeno appariva particolarmente diffuso nel Centro Italia e le regioni con le più alte percentuali erano il Lazio, la Toscana, la Basilicata e la Liguria. L'ISTAT rileva che 1 milione 173 mila donne (7,5%) sono state vittime di ricatti sessuali sul luogo di lavoro per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera.

3. Il quadro normativo essenziale

In generale, il tema della violenza di genere richiama l'attenzione sulle condizioni di particolare disegualianza e fragilità della componente femminile dentro e fuori il mercato del lavoro.

Invero, **la prospettiva lavoristica consente di mettere in luce le intersezioni esistenti tra diritto antidiscriminatorio, pari opportunità, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela delle donne vittime di violenza di genere**. Sebbene questa non sia la sede per una ricostruzione approfondita della normativa volta a prevenire e contrastare le violenze di genere fuori e dentro i luoghi di lavoro ⁽¹⁰⁾, è opportuno

⁽⁹⁾ Dipartimento della pubblica Sicurezza. Direzione Centrale della Polizia Criminale, [8 marzo. Giornata Internazionale della donna. Donne vittime di violenza](#), 8 marzo 2023.

⁽¹⁰⁾ Per un approfondimento in via esemplificativa e non esaustiva, *ex plurimis*: C. PAGANO, F. DERIU, *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*, Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, 2018; D. TAMBASCO, *Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Un'analisi della*

comunque richiamare alcuni **interventi legislativi essenziali**, così da poter avere delle coordinate funzionali alla lettura del dato contrattual-collettivo.

Per questo motivo faremo riferimento a due profili principali: da un lato, al **corpus normativo afferente alla tutela contro le molestie, le molestie sessuali e il mobbing** in quanto situazioni e comportamenti che ledono la salute psico-fisica e l'integrità morale della persona ai sensi dell'art. 2087 del Codice civile. Dall'altro, invece, alle **misure che sono volte a tutelare le vittime di violenza di genere, attraverso particolari istituti nell'ambito del rapporto di lavoro.**

Sotto il primo profilo, il richiamo al **diritto antidiscriminatorio** è fondamentale se si tiene conto dell'evoluzione che ha riguardato l'identificazione delle molestie, anche sessuali, come forme di discriminazione basate sul sesso e, pertanto, vietate.

La materia è stata oggetto di intervento da parte del legislatore europeo nell'ambito delle iniziative volte a dare attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro. Nello specifico ciò è avvenuto con la **Direttiva CEE n.2002/73** la quale è intervenuta modificando la Direttiva 76/207/CE e approntando specifiche definizioni relative ai trattamenti discriminatori (discriminazione diretta e indiretta) e alle molestie, anche di tipo sessuale ⁽¹¹⁾.

È in tal sede che il legislatore europeo ha altresì sottolineato la necessità di promuovere, a livello nazionale, il coordinamento e le iniziative intraprese dalle parti sociali e dalle organizzazioni non governative.

Invero viene richiesto agli Stati membri di incoraggiare, in conformità con il diritto, gli accordi collettivi o le prassi nazionali, i datori di lavoro a prendere misure per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali sul luogo di lavoro nonché la promozione del principio della parità di trattamento attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone pratiche.

In quest'ottica si segnala la sottoscrizione del già citato **Accordo quadro europeo sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007 firmato da CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP**, con il quale **le parti sociali condannano tutte le forme di molestia e di violenza e confermano il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi.** Nello specifico, l'accordo persegue un duplice obiettivo: da una parte, sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro; dall'altra, fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro. Come evidenziato da acuta dottrina, l'accordo quadro europeo del 2007 ha dato il via a un processo di implementazione di diverse strategie volte a stimolare la

giurisprudenza del lavoro italiana, Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2022; P. DEMURTAS, M. MISITI, A. M. TOFFANIN, *Il contrasto alla violenza sulle donne: attori, processi e pratiche in un campo in evoluzione. Nota introduttiva*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n.3-4/2021, pp. 9-21.

⁽¹¹⁾ L'art. 2, co. 2, della direttiva 76/207/CE così come novellata dalla direttiva CEE n. 2002/73 definisce le molestie come quella "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo" e le molestie sessuali come quelle derivanti da una "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

definizione di buone prassi, mediante la sottoscrizione di accordi interconfederali, nazionali e di secondo livello, che valorizzano la responsabilità del datore di lavoro nel contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro e l'importanza della prevenzione, nonché della neutralizzazione, di qualsiasi atteggiamento di questo tipo adottato nei luoghi di lavoro ⁽¹²⁾.

Venendo al livello nazionale, la [Direttiva CEE n.2002/73](#) è stata recepita tre anni dopo l'emanazione attraverso il [d.lgs. n. 145/2005](#), il quale ha novellato i dispositivi normativi in vigore all'epoca ⁽¹³⁾ e ha dato il via al processo che ha condotto all'adozione del [Codice delle pari opportunità \(d.lgs. 198/2006\)](#), che ha esplicitato la nozione di molestie sessuali suggerita a livello comunitario ⁽¹⁴⁾.

Per quanto concerne invece la **disciplina specifica del contrasto alla violenza di genere tout court**, una sostanziale innovazione nell'ordinamento interno è avvenuta con la [legge n. 77/2013](#), che ha ratificato la già richiamata [Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011 sulla prevenzione e sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica](#) ⁽¹⁵⁾.

Pochi mesi dopo la ratifica della Convenzione, l'adozione del [d.l. n. 93/2013](#), convertito con modificazioni dalla [l. n. 119/2013](#), ha determinato la **modifica di alcune disposizioni del codice penale e processuali** ⁽¹⁶⁾, l'adozione periodica di **piani di azione contro la violenza di genere** ⁽¹⁷⁾ e l'introduzione nel nostro ordinamento del **congedo per le vittime di violenza di genere con l'art. 24 d.lgs. n. 80/2015**, nell'ambito delle misure volte a favorire una maggiore conciliazione tra esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Il **congedo per le vittime di violenza di genere** rappresenta una misura innovativa per il nostro ordinamento, trattandosi di una speciale fattispecie sospensiva dal lavoro a cui ad oggi possono accedere le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ⁽¹⁸⁾. Secondo quanto previsto dalla legge, la

⁽¹²⁾ Così M. D. FERRERA, *La prospettiva di genere e la contrattazione collettiva: neutralità o cecità delle norme collettive?*, in S. ADAMO, E. TIGANI SAVA, G. ZANFABRO (a cura di), *Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere*, EUT Edizioni Università di Trieste, 2019, pp. 93-99, nello specifico pp. 98-99.

⁽¹³⁾ Nello specifico l'art. 4, l. n.125/1991 e l'art. 1, l. n. 903/1977.

⁽¹⁴⁾ In materia di contrasto alla violenza, però, si segnala l'adozione del Codice delle pari opportunità tra uomini e donne non ha determinato una modifica sostanziale del quadro di riferimento in materia di tutela riconosciuta alle vittime di violenza nei contesti non lavorativi, operando un rinvio, ai sensi dell'art. 24, alla l.n. 154/2001.

⁽¹⁵⁾ Per una ricostruzione del dibattito relativo al processo di adesione dell'Unione europea alla Convenzione di Istanbul si veda S. DE VIDO, *La violenza di genere contro le donne nel contesto della famiglia: sviluppi nell'Unione Europea alla luce della Convenzione di Istanbul*, in *Federalismi*, Focus Human Rights n. 3/2017.

⁽¹⁶⁾ Sulle novità inerenti alla disciplina penale, si veda la ricostruzione di A. MERLI, *Violenza di genere e femminicidio*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, n.1/2015, pp. 430-468.

⁽¹⁷⁾ Ad oggi sono stati adottati tre piani nazionali triennali a contrasto della violenza maschile sulle donne (2015-2017; 2017-2020; 2021-2023). Per un approfondimento, si rinvia a [pariopportunita.gov.it](#)

⁽¹⁸⁾ Inizialmente il congedo per le vittime di violenza di genere era riconosciuto alla sole donne lavoratrici dipendenti. Con la l. n. 232/2016, il congedo è stato esteso alle lavoratrici autonome e, con la l.n. 205/2017, anche alle lavoratrici del settore domestico. Allo stato attuale si tratta dunque di una misura che riguarda differenti categorie di lavoratrici: dipendenti con un rapporto di lavoro in corso all'inizio del congedo;

lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e certificata dai servizi sociali, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. La legge, oltre a definire l'estensione temporale del congedo, stabilisce che la lavoratrice che intende accedervi è tenuta a **preavvisare il datore di lavoro non meno di 7 giorni prima**, indicando il periodo in cui intende fruire il congedo e allegando alla richiesta idonea certificazione del percorso di protezione in cui è inserita. **Durante l'intero periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità pari all'ultima retribuzione** ⁽¹⁹⁾ e **matura l'anzianità di servizio a tutti gli effetti, anche ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.** Per quanto concerne le **modalità di utilizzo** del congedo così riconosciuto, la legge stabilisce che la fruizione dei novanta giorni può avvenire su base oraria o giornaliera in un arco temporale di tre anni, secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale comparativamente più rappresentativa ⁽²⁰⁾. In caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero ⁽²¹⁾. **Oltre a questo primo rinvio alla contrattazione collettiva, afferente quindi alle modalità di fruizione del congedo, il legislatore effettua un secondo richiamo, facendo salve tutte le disposizioni più favorevoli previste dalle parti sociali: si tratta di uno spazio lasciato all'autonomia collettiva che ha consentito la predisposizione di numerose discipline di miglior favore, anche rispondenti a necessità specifiche che emergono nei diversi settori economici e realtà produttive (§4).**

In aggiunta al congedo appena descritto, la medesima disposizione riconosce alle lavoratrici in possesso dei medesimi requisiti che determinano l'esercizio del diritto all'astensione dal lavoro per tre mesi anche il **diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con la possibilità di riconversione, a richiesta della lavoratrice** ⁽²²⁾.

Il riconoscimento del diritto al congedo *ad hoc*, nonché alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per le donne vittime di violenza di genere rappresenta un tentativo di “aprire la fabbrica” al tema, ponendo l'attenzione al fenomeno della violenza di genere a 360° gradi e prendendo in considerazione anche ciò che avviene al di fuori del luogo di lavoro, a tutela della dignità delle lavoratrici.

lavoratrici agricole a tempo indeterminato o determinato; addette ai servizi domestici e familiari; dipendenti da amministrazioni pubbliche; lavoratrici autonome e lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS.

⁽¹⁹⁾ L'indennità economica durante il congedo è determinato dagli elementi della retribuzione riconosciuti in maniera fissa e continuativa ed è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dell'indennità riconosciuta alle lavoratrici che accedono al congedo obbligatorio di maternità. Per quanto riguarda le lavoratrici dipendenti nel settore privato, l'importo anticipato dal datore di lavoro è sottoposto a conguaglio in sede di denuncia contributiva.

⁽²⁰⁾ Cfr. art. 51, d.lgs. 81/2015.

⁽²¹⁾ In questo caso il periodo di riferimento come base di computo è dato dal periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. Cfr. Art. 24, co. 5, d.lgs. 80/2015.

⁽²²⁾ Alcune criticità rispetto al dato lessicale utilizzato dal legislatore sono state puntualmente e immediatamente sollevate da A. ZILLI, *Il (diritto del) lavoro per il contrasto alla violenza di genere*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, n.4/2016, pp. 333-338, segnatamente pp. 336 ss.

Si tratta di un approccio che anticipa quanto sancito qualche anno dopo dalla [Convenzione OIL n. 190/2019](#) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro ⁽²³⁾ la quale, all'art. 3, rinvia sia alle violenze direttamente perpetrate in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro, ovvero durante gli spostamenti casa-lavoro o trasferte di lavoro, la formazione o eventi sociali.

Nel corso del tempo, diversi sono stati gli interventi legislativi volti a garantire un più netto contrasto della violenza di genere, finalizzati a prevenire i reati, proteggere le vittime e inasprire le pene connesse ai reati di genere. Invero, come sottolineato da acuta dottrina ⁽²⁴⁾, **il legislatore oggi tende a valorizzare prevalentemente lo strumento penale come mezzo di contrasto alla violenza di genere**, e ciò è stato dimostrato dagli interventi legislativi susseguitesesi a partire dal 2019 con **l'adozione del c.d. Codice rosso** (l.n. 69/2019) ⁽²⁵⁾.

Dal quadro normativo a cui si è fatto brevemente (e limitatamente) cenno, emerge come **a livello nazionale da poco più di un decennio sia stata posta sempre più attenzione al tema, probabilmente anche alla luce dei dati afferenti al fenomeno (§2), e tale tendenza, come si vedrà, emerge chiaramente anche dalla lettura dei contratti collettivi di primo e secondo livello.**

⁽²³⁾ La Convenzione OIL n. 190 è stata ratificata con la l.n. 4/2021. Essa, unitamente alla Raccomandazione n. 206, fornisce un quadro organico di intervento per garantire a tutti e tutte il diritto a un mondo del lavoro libero da molestie e da violenze. Per un approfondimento, si rinvia a S. SCARPONI, *La Convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n.1/ 2021, pp. 23 ss.

⁽²⁴⁾ Come sottolineato di recente da S. CAPELLARI, M. D. FERRERA, *Contrasto alla violenza di genere e diritto ad un ambiente di lavoro salubre: riflessioni introduttive*, in S. CAPELLARI, M. D. FERRERA, *Tutela della salute e contrasto alla violenza nei confronti delle donne: problemi aperti e strategie di intervento*, EUT – Edizioni Università di Trieste, 2022, pp. 9-17, nello specifico p. 12, il legislatore oggi tende a valorizzare prevalentemente lo strumento penale come mezzo di contrasto alla violenza anche se appare necessario, anche alla luce anche dei dati, “adottare un approccio olistico in grado di affiancare agli strumenti di tipo penalistico anche un’efficace rete dei servizi a supporto delle donne e degli uomini che agiscono la violenza, risultando indispensabile il rafforzamento dei servizi”.

⁽²⁵⁾ L’adozione del c.d. Codice rosso ha garantito maggiori tutele processuali per le vittime di reati di violenza sessuale e domestica nonché introdotto alcuni nuovi reati nel Codice penale e inasprito le pene previste per i reati di genere commessi contro le donne (maltrattamenti, violenza sessuale, atti persecutori). Dopo la l.n. 69/2019 fatto seguito diversi interventi da questo punto di vista: ricordiamo l’estensione delle tutele per vittime di violenza di genere e domestica operate dalla riforma del processo penale ai sensi della l.n. 134/2021; il potenziamento degli strumenti che consentono il monitoraggio del fenomeno, cosicché da garantire un flusso informativo adeguato per progettare le politiche di prevenzione e contrasto come sancito dalla l.n. 53/2022, nonché le modifiche riguardanti la procedura da seguire nei procedimenti per delitti di violenza di genere derivanti dalla promulgazione della legge n.122/2023, che ha sancito l’obbligo per il pubblico ministero di assumere informazioni dalla persona offesa o da chi ha denunciato i fatti entro tre giorni dall’iscrizione della notizia di reato: in violazione di tale termine, il procuratore della Repubblica può revocare l’assegnazione del procedimento al magistrato designato e assumere senza ritardo le informazioni richieste.

4. Le misure a tutela delle vittime di violenza di genere nella contrattazione collettiva nazionale e aziendale

4.1. Metodologia

Inquadrare un tema attraverso **una prospettiva di relazioni industriali** significa prestare innanzitutto particolare attenzione al dato contrattual-collettivo, in modo da poter evidenziare, da un lato, se le parti sociali intervengono in riferimento ad alcuni istituti già previsti dalla legge attraverso la predisposizione di una disciplina di miglior favore oppure, più semplicemente, dando attuazione a quanto rinviato dal legislatore alla contrattazione collettiva. Dall'altro lato, invece, consente altresì di individuare possibili soluzioni innovative messe in campo *ex novo* nell'ambito di specifici sistemi di relazioni industriali, alla luce di alcune caratteristiche afferenti non solo a questi ultimi ma anche al tessuto sociale ed economico rappresentato.

Pertanto, per il presente contributo, oltre a dar conto di alcune iniziative intraprese attraverso accordi interconfederali e protocolli di intesa nell'ambito di specifici sistemi di relazioni industriali (§4.2), **sono stati analizzati i 30 contratti collettivi nazionali di lavoro più applicati** secondo il flusso dati Uniemens aggiornato al 1° novembre 2023 e depositati presso l'archivio CNEL (Tabella 1) (§4.3). Si tratta di contratti collettivi nazionali di lavoro **che, in totale, trovano applicazione in media a 1.232.351 aziende e 11.069.583 lavoratori e lavoratrici e che regolamentano il trattamento economico e normativo di questi ultimi in 11 settori macro-contrattuali diversi**. Nel dettaglio un terzo dei contratti presi in analisi afferisce al settore terziario dove la componente femminile della forza lavoro è predominante ⁽²⁶⁾.

All'analisi dei contratti collettivi nazionali di lavoro è poi affiancato uno **studio trasversale di 434 contratti aziendali sottoscritti nell'anno 2022 presenti nella banca dati ADAPT farecontrattazione** ⁽²⁷⁾, con l'obiettivo di mettere in luce alcune **buone pratiche** diffuse anche tra la contrattazione di secondo livello che danno conto di come l'attenzione al tema si sia diffusa anche nei singoli contesti organizzativi (§4.4).

Tabella 1 – I CCNL analizzati

⁽²⁶⁾ In Italia, così come in altri paesi, sussiste un'ampia segregazione orizzontale di genere. Ci sono infatti settori e mestieri in cui la presenza femminile è maggioritaria. Secondo gli ultimi dati Istat disponibili, nel 2022, le femmine (15-64 anni) impiegate nell'ampio settore dei servizi erano il 51,31% del totale degli occupati contro il 48,69% dei maschi. In generale per "segregazione orizzontale" si intende la maggiore concentrazione di donne in settori economici e mestieri ritenuti tipicamente femminili (le insegnanti, le commesse, le infermiere, le estetiste, le pediatre ecc.) e parallelamente la scarsa presenza e l'allontanamento delle donne da quelle professioni culturalmente ritenute più maschili (autista, meccanico, muratore, chirurgo, ecc.).

⁽²⁷⁾ Per un quadro relativo alla contrattazione collettiva nel 2022, si veda *IX Rapporto ADAPT. La contrattazione collettiva in Italia (2022)*, ADAPT University Press, 2023.

CCNL	Parti firmatarie	n. medio aziende	n. medio lavoratori	Cod. Cnel-Inps
CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi	CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS (UGL terziario in firma separata)	381.098	2.353.179	H011
CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti	FEDERMECCANICA; ASSISTAL; CONFINDUSTRIA e FIM CISL; CISL; FIOM CGIL; CGIL; UILM UIL; UIL	61.264	1.584.560	C011
aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo	FIPE; ANGEM; LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; FEDERLAVORO E SERVIZI CONFCOOPERATIVE; AGCI e FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL (UGL Terziario in firma separata)	88.797	592.364	H05Y
CCNL Turismo	FEDERALBERGHI; FAITA; CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL	90.916	562.729	H052
CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (personale non dirigente)	AITI; ASSOESPRESSI; ASSOLOGISTICA; FEDESPEDI; FEDIT; FIS; TRASPORTOUNITO FIAP; CONFETRA; ANITA; FAI; ASSOTIR; FEDERTRASLOCHI; FEDERLOGISTICA; FIAP; UNITAI; CONFTRASPORTO; CNA FITA; CONFARTIGIANATO TRASPORTI; SNA CASARTIGIANI; CLAAI; CONFCOOPERATIVE LAVORO e FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL	36.082	531.762	I100
CCNL Area Meccanica	CONFARTIGIANATO Autoriparazione; CONFARTIGIANATO Metalmeccanica di Produzione; CONFARTIGIANATO Impianti; CONFARTIGIANATO Orafi; CONFARTIGIANATO Odontotecnici; CONFARTIGIANATO Restauro; CNA Produzione; CNA Installazione e Impianti; CNA Servizi alla comunità e FIOM CGIL; FIM CISL; UILM UIL	121.669	513.858	C030
CCNL per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro	ASSOLAVORO e CGIL; CISL; UIL; FELSA CISL; NIDIL CGIL; UILTEMP	106	400.782	V212
CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti	UNIONMECCANICA CONFAPI e FIM CISL; FIOM CGIL; UILM UIL	34.945	383.068	C018
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale- educativo e di inserimento lavorativo	AGCI SOLIDARIETA'; CONFCOOPERATIVE FEDERSOLIDARIETA'; LEGACOOPOSOCIALI e FP CGIL; FPS CISL; FISASCAT CISL; UIL FPL; UILTUCS	9.210	370.134	T151
CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	ANIP CONFINDUSTRIA; LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI; CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; AGCI SERVIZI DI LAVORO; UNIONSERVIZI CONFAPI e FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTRASPORTI UIL	9.796	368.373	K511
CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative	ANCE; LEGACOOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi; AGCI Produzione e Lavoro e FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	48.835	366.342	F012
dipendenti degli studi professionali	CONFPROFESSIONI e	128.808	317.554	H442

	FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL			
quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali	ABI e FABI; FIRST CISL; FISAC CGIL; UILCA; UNISIN	1.026	291.295	J241
Industria chimica, chimica-farmaceutica, fibre chimiche e settori abrasivi, lubrificanti e GPL	FEDERCHIMICA; FARMINDUSTRIA e FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL (stipula su tavolo separato: UGL CHIMICI; FAILC CONFAL; FIALC CISAL)	3.688	215.950	B011
CCNL per l'industria alimentare	FEDERALIMENTARE; ANCIT; ANICAV; ASSALZOO; ASSICA; ASSITOL; ASSOBIPE; ASSOBIRRA; ASSOCARNI; ASSOLATTE; FEDERVINI; ITALMOPA; MINERACQUA; UNIONE ITALIANA FOOD; UNIONZUCCHERO e FAI CISL; FLAI CGIL; UILA UIL	7.529	210.296	E012
CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO)	FEDERDISTRIBUZIONE e FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL (in firma separata UGL Terziario)	182	195.873	H008
CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini	ANAEP A CONFARTIGIANATO EDILIZIA; CNA COSTRUZIONI; FIAE CASARTIGIANI; CLAAI EDILIZIA e FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL	53.916	178.173	F015
CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche	FEDERAZIONE GOMMA E PLASTICA; ASSOCIAZIONE ITALIANA RICOSTRUTTORI PNEUMATICI e FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI (stipula su tavolo separato); FAILC CONFAL (sottoscritto per adesione su tavolo separato)	3.919	161.320	B371
CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore Tessile-Abbigliamento-Moda	SMI; CONFINDUSTRIA MODA e FEMCA CISL; FILCTEM CGIL; UILTEC UIL; UGL CHIMICI E TESSILI (in firma separata)	7.086	157.917	D014
CCNL per il personale non medico dipendente degli IRCCS e delle strutture sanitarie ospedaliere iscritte ad Aiop e Aris	ARIS; AIOP e CGIL FP; CISL FP; UIL FPL	2.325	146.397	T011
CCNL Area Tessile Moda e Chimica Ceramica	CNA Federmoda; CONFARTIGIANATO Moda; CONFARTIGIANATO Chimica; CONFARTIGIANATO Ceramica; CASARTIGIANI; CLAAI e FILCTEM CGIL; FEMCA CISL; UILTEC UIL	25.583	143.396	V751
CCNL per il personale dipendente dai settori socio assistenziale, socio sanitario ed educativo UNEBA	UNEBA e FP CGIL; FISASCAT CISL; FP CISL; UILTUCS UIL; UIL FPL	6.637	134.985	T141
CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione	ASSTEL; ASSOCONTACT (per le parti relative ai collaboratori) e SLC CGIL; FISTEL CISL; UILCOM UIL (UGL TELECOMUNICAZIONI in firma separata)	1.349	132.714	K411
CCNL Area Acconciatura ed Estetica	CNA Unione benessere e sanità; CONFARTIGIANATO Benessere Acconciatori; CONFARTIGIANATO Benessere Estetica; CASARTIGIANI; CLAAI Federnas Unamem e FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTUCS UIL	57.652	129.883	H515
CCNL Area Alimentazione-Panificazione	CNA Agroalimentare; CONFARTIGIANATO Alimentazione; CASARTIGIANI; CLAAI e FLAI CGIL; FAI CISL; UILA UIL	28.185	116.360	E015

imprese dei settori legno, sughero, mobile ed arredamento e boschivi e forestali	FEDERLEGNOARREDO e FENEAL UIL; FILCA CISL; FILLEA CGIL (in firma separata UGL COSTRUZIONI)	5.708	112.376	F051
CCNL Autoferrotranvieri e Internavigatori (Mobilità - TPL)	ASSTRA; ANAV e FILT CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI UIL; FAISA CISAL; UGL FNA; AGENS	1.819	111.699	I022
personale non dirigente di Poste Italiane	POSTE ITALIANE SPA e SLC CGIL; SLP CISL; UILPOSTE; FAILP CISAL; CONFISAL COMUNICAZIONI; FNC UGL COMUNICAZIONI	14	109.180	K700
CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione	CNA Costruzioni; CNA Imprese di Pulizia; CONFARTIGIANATO Imprese di Pulizia; CASARTIGIANI; CLAAI e FILCAMS CGIL; FISASCAT CISL; UILTRASPORTI UIL	11.410	94.732	K521
CCNL FISE ASSOAMBIENTE per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	UTILITALIA; CONFINDUSTRIA CISAMBIENTE; LEGACOOOP Produzione e Servizi; CONFSCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI; ACGI Servizi; ASSOAMBIENTE e FP CGIL; FIT CISL; UILTRASPORTI; FIADEL	2.797	82.332	K531

Fonte: Dati flusso Uniemens 2022, estrapolati dall'Archivio CCNL CNEL – settore privato, aggiornato al 1° novembre 2023.

4.2. Accordi interconfederali e protocolli di intesa

L'analisi del fenomeno nella prospettiva di diritto delle relazioni industriali fa anzitutto emergere come, oltre al richiamo delle disposizioni di legge, nei diversi sistemi di relazioni industriali siano state intraprese numerose **iniziative a livello nazionale (accordi interconfederali, protocolli di intesa, dichiarazioni congiunte) in tema di tutela delle donne contro la violenza di genere, a cui poi diversi CCNL e contratti aziendali fanno rinvio per la definizione di misure di tutela *ad hoc*.**

Tra le tante iniziative, a titolo esemplificativo, citiamo qui l'**Accordo quadro sulle molestie e la violenza sui luoghi di lavoro sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil** in attuazione dell'accordo sottoscritto dalle parti sociali a livello europeo del 2007, che impegna le OO.SS. firmatarie a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate a tutela di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e reciproca correttezza. In forza di tale accordo quadro, le parti rimandano alla necessità di adottare nelle aziende una apposita dichiarazione in cui l'impresa sancisce una politica di tolleranza zero nei casi di molestie o violenza nel luogo di lavoro.

Sempre a livello interconfederale possiamo altresì richiamare l'**Accordo interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro sottoscritto il 30 gennaio 2020 da Agci, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil** che, tra le diverse iniziative richiamate, rinvia, da un lato, alla necessità di promuovere l'introduzione nei singoli CCNL di nuove disposizioni tese a prevenire la violenza di genere nei luoghi di lavoro, anche elaborando codici di condotta o linee guida e, dall'altro, all'adozione a livello regionale o territoriale, anche di concerto con altri attori come le istituzioni e la Consigliera di parità, di accordi,

protocolli e interventi mirati al rispetto delle diversità e al contrasto alle violenze di genere.

Di particolare interesse è anche la **Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019 sottoscritta nel settore credito da Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin Falcri Silcea Sinfub** che impegna le parti a porre particolare attenzione al tema, per favorire lo sviluppo di una cultura, anche organizzativa, idonea a tutelare e a preservare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario, attraverso opportuni approfondimenti e attività di monitoraggio demandate alla Commissione nazionale sulle pari opportunità o eventuali iniziative nell'ambito della bilateralità di settore. Proprio nello spirito della dichiarazione, che già aveva sancito l'elevazione della durata del congedo per le vittime di violenza da 3 a 4 mesi, in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il 25 novembre 2019, le parti hanno definito un **Protocollo d'Intesa per favorire il rimborso dei crediti da parte delle donne vittime di violenza di genere**, che impegna le imprese aderenti a sospendere, laddove richiesto, il pagamento della quota capitale delle rate dei mutui e/o prestiti e allungare la scadenza degli stessi finanziamenti, in favore delle donne che hanno subito una violenza di genere, inserite in percorsi di protezione, che si trovino in difficoltà economica. Il protocollo, della durata iniziale di due anni, è stato prorogato per un ulteriore biennio di validità il 25 novembre 2021.

4.3. La contrattazione collettiva nazionale

Entrando poi nel merito dei vari CCNL oggetto di indagine (§4.1), per quanto riguarda il tema della violenza di genere, l'analisi delle previsioni contrattuali permette di individuare **due principali linee di intervento**. Da un lato, si identificano le varie **iniziative volte a prevenire e contrastare il mobbing e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro**. Dall'altro lato, invece, i CCNL prevedono un ampio raggio di **misure finalizzate a tutelare in via diretta le lavoratrici vittime di violenza di genere nei contesti extra-lavorativi e inserite in percorsi di protezione sociale istituzionalizzati**.

In materia di **prevenzione e contrasto del mobbing e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**, le soluzioni predisposte dalle parti sociali a livello nazionale hanno l'obiettivo di promuovere iniziative volte a superare le discriminazioni nei contesti organizzativi e a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, visto che questi ultimi possono influire sull'esposizione delle donne a molestie e violenza ma possono essere anche luogo in cui le violenze subite all'esterno del contesto organizzativo riescono a emergere. Per questo motivo **molte iniziative sono ricondotte nell'alveo della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro** ⁽²⁸⁾, come nel caso delle azioni di contrasto al *mobbing* quale espressione di condotta lesiva nei confronti non solo dell'integrità morale ma anche della dignità della persona.

⁽²⁸⁾ Pur non essendo il focus del presente contributo, si segnala che la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta a tutti gli effetti uno strumento del diritto antidiscriminatorio, come evidenziato dai diversi contributi in G. SCLIP, *Sicurezza accessibile. La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere*, EUT- Edizioni Università di Trieste, 2019, a cui si rinvia per un approfondimento.

Entrando nel dettaglio, le soluzioni contrattuali più diffuse affidano alle **Commissioni paritetiche** per le pari opportunità, costituite a livello nazionale e/o territoriale, diversi compiti tra cui la predisposizione di misure efficaci per prevenire tali comportamenti e azioni volte a superare le discriminazioni poste in essere sul luogo di lavoro (CCNL Terziario, distribuzione e servizi; CCNL Pubblici esercizi; CCNL Turismo) e la promozione di ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno (CCNL metalmeccanici - Federmeccanica).

In alcuni CCNL viene effettuato **rinvio agli accordi sottoscritti a livello europeo o interconfederale e/o ad appositi protocolli di intesa** (CCNL tessile-moda); in altri, invece, vengono recepiti i principi del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al d.lgs. n. 145/2005 (CCNL Trasporto).

Non mancano i CCNL che sottolineano l'importanza delle **iniziative formative per sensibilizzare le organizzazioni sul tema**. Sotto questo profilo si segnala quanto previsto dal CCNL multiservizi che, nell'ambito delle misure a contrasto delle molestie, rinvia alla necessità di includere nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le informazioni relative agli orientamenti adottati in merito alla prevenzione e alle procedure da seguire in caso di molestia, da realizzare anche attraverso i fondi interprofessionali per la formazione continua (CCNL sanificazione - artigianato).

Per promuovere la diffusione di una cultura organizzativa e rafforzare la consapevolezza relativa alla prevenzione dei rischi, il CCNL Gomma plastica riconosce la possibilità alle aziende di prevedere – su proposta della RSU oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori – fino a un massimo di quattro ore di formazione all'anno in tema per il triennio di vigenza contrattuale.

Unitamente alle iniziative formative sul tema della violenza di genere rivolte alle aziende, ai dipendenti (e in alcuni casi anche ai clienti) in ottica preventiva, spesso i CCNL demandano alle aziende la **predisposizione di materiale informativo sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali**.

In ogni caso, **la soluzione più diffusa per quanto concerne la prevenzione e il contrasto del *mobbing* e delle molestie sul lavoro è il rinvio all'adozione di iniziative a livello aziendale**, anche attraverso la contrattazione collettiva, affiancata in alcuni casi alla richiesta di attivazione delle organizzazioni sindacali a livello aziendale/territoriale per organizzare assemblee su tali temi (CCNL sanificazione - artigianato).

Interessante è poi la disciplina prevista nel CCNL Somministrazione, che pone particolare **attenzione nei confronti delle vittime di violenza, alle quali deve essere garantito non solo sostegno ma anche supporto e assistenza nel processo di reinserimento anche, ove opportuno, nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.**

Per quanto afferisce alle misure a tutela delle vittime di violenza di genere, quella più diffusa è il **congedo per vittime di violenza di genere riconosciuto *ex lege* (§3)**.

In questo ambito, **oltre ad alcuni CCNL che sul punto rinviano semplicemente alla normativa di riferimento** (CCNL cooperative sociosanitarie, CCNL personale non dirigente Poste Italiane, CCNL Legno), **molti sono i casi in cui le parti intervengono riconoscendo una disciplina di miglior favore**, in relazione ad esempio all'estensione del periodo di congedo (da 1 a 3 mesi aggiuntivi) con il riconoscimento di una **copertura economica a carico del datore di lavoro totale** (CCNL metalmeccanico - Federmeccanica e CCNL Industria alimentare per 3 mesi; CCNL Credito per 1 mese) o

parziale (CCNL multiservizi) per il periodo di proroga **oppure la sola conservazione del posto di lavoro** senza riconoscimento dell'indennità economica (CCNL sanificazione - artigiano).

Di particolare interesse in riferimento al periodo per il quale è riconosciuta la **conservazione del posto di lavoro** è quanto previsto, da una parte, dal CCNL Telecomunicazioni, che **rinvia la possibilità di estendere il congedo** per ulteriori 3 mesi **in sede aziendale** e, dall'altra, dal CCNL personale non medico - Aiop, dove le parti sanciscono la **possibilità di cumulare il periodo di congedo con l'aspettativa non retribuita per motivi personali o di famiglia** (dalla durata di due anni e richiedibile per una sola volta nell'arco della vita lavorativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni, utilizzabile anche frazionatamente.

Ulteriori condizioni più favorevoli afferiscono al riconoscimento del **diritto alla formazione continua al rientro dal congedo indennizzato** (CCNL metalmeccanico - Federmeccanica, CCNL metalmeccanico pmi - Unionmeccanica Confapi) e alla possibilità di richiedere **un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento di fine rapporto** a cui avrebbe diritto la lavoratrice nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta (CCNL Telecomunicazioni).

Dalla lettura dei CCNL si rileva altresì la diffusione di disposizioni collettive che riconoscono la **possibilità di godere delle ferie o permessi solidali di cui all'art. 24 del d.lgs. n.151/2015** (c.d. "banca ore solidale") (CCNL metalmeccanico - Federmeccanica, CCNL metalmeccanico pmi - Unionmeccanica Confapi) e di richiedere il **trasferimento** presso altre sedi lavorative dell'azienda alle medesime condizioni economiche e normative (CCNL Industria alimentare, CCNL Metalmeccanico - Federmeccanica, CCNL area alimentazione- panificazione).

Inoltre, con riferimento a soluzioni di flessibilità oraria e organizzativa, i CCNL intervengono sancendo, da una parte, **l'esonero** della lavoratrice a svolgere la prestazione lavorativa in **turni disagiati** al termine del percorso di protezione per un periodo di un anno (CCNL multiservizi) e, dall'altra, **l'accesso a particolari forme di flessibilità oraria e/o al lavoro agile in via prioritaria** (CCNL metalmeccanico- Federmeccanica, CCNL metalmeccanico pmi - Unionmeccanica Confapi).

Per quanto riguarda, infine, **la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time** ai sensi dell'art. 24, co. 6, d.lgs. n. 80/2015, se da una parte alcuni contratti collettivi nazionali richiamano il diritto alla trasformazione del rapporto (CCNL metalmeccanico- Federmeccanica), specificando in alcuni casi il periodo per il quale è ammessa la riduzione dell'orario di lavoro (12 mesi nel CCNL metalmeccanico - pmi - Unionmeccanica Confapi), dall'altra, invece, vi è l'estensione del campo soggettivo di applicazione, riconoscendo tale **diritto anche ai lavoratori e/o lavoratrici il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere** (CCNL Credito).

4.4. La contrattazione collettiva aziendale

Sebbene la contrattazione collettiva nazionale dimostri in molti casi una particolare attenzione al tema della violenza di genere, è a livello aziendale che si ritrovano le discipline più innovative in materia, **declinando diverse misure e iniziative nell'ambito delle politiche per le pari opportunità, talvolta sulla scia di quanto richiesto a livello nazionale** ⁽²⁹⁾.

La maggioranza dei contratti integrativi qui analizzati **rinvia alla necessità di adottare iniziative, eventi di sensibilizzazione su tematiche legate al rispetto delle politiche di genere all'interno dei luoghi di lavoro con uno specifico focus su mobbing e violenza di genere** (British American Tobacco, Heinz), anche attraverso la consulenza di esperti esterni al contesto aziendale (Agos Ducato) e orientando i dipendenti verso i centri antiviolenza e le risorse del territorio (Prénatal).

Sotto quest'ultimo profilo, sono molte le iniziative intraprese dalla contrattazione di secondo livello per migliorare il livello di consapevolezza (generale) relativamente al tema della violenza di genere, ad esempio mediante **campagne di diffusione delle informazioni sulle associazioni che erogano servizi di assistenza alle vittime di violenza di genere** e l'organizzazione di iniziative formative *ad hoc* anche obbligatorie (Agos Ducato).

Per dar seguito a tutte le iniziative volte a prevenire e contrastare mobbing e violenze, spesso le aziende attivano **strumenti per gestire le segnalazioni in modo protetto**, tracciando così tutte le fasi del processo e garantendo la sicurezza e la riservatezza dell'identità del segnalante. Tra questi strumenti possiamo citare lo sviluppo di apposite piattaforme *web*, la messa a disposizione di diversi canali *online* (posta elettronica, *hot line* esterna all'azienda, canali *online ad hoc*) a supporto di eventuali casi e anche per consentire a chiunque, nella massima libertà, di porre all'attenzione dell'azienda e far emergere eventuali comportamenti non idonei e non conformi al codice di condotta aziendale (Snaitech, Heinz, Sisal, Lavazza). In alcune aziende, poi, in caso di accertamento relativo all'avvenuta molestia e/o violenza, oltre a intraprendere tutte le azioni del caso di natura sanzionatoria, viene prevista **l'adozione di percorsi di reinserimento e di sostegno**, anche nei casi in cui le azioni siano state poste in essere da persone esterne all'organizzazione (Prénatal).

Per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione, spesso viene riconosciuta a livello aziendale **l'estensione del periodo di congedo per vittime di violenza con decorrenza della retribuzione** di durata variabile, di solito da un minimo di 30 giorni (Sisal, Prénatal, Jungheinrich, Agos Ducato) fino a 60 (Snaitech, Vera) o 90 giorni (Coop Alleanza 3.0, Pixartprinting). Alcuni contratti integrativi, invece, prevedono un **periodo di conservazione del posto di lavoro senza il riconoscimento dell'indennità economica**.

⁽²⁹⁾ E' quanto emerge, ad esempio, nell'accordo sindacale firmato da Agos Ducato e le rappresentanze sindacali aziendali nel 2022 dedicato alle policy per le vittime di violenza di genere, dove le parti richiamano esplicitamente il percorso intrapreso a livello nazionale nell'ambito del sistema di relazioni industriali sottoscriventi il CCNL Credito, sottolineando come tali iniziative abbiano "contribuito ad una maggiore sensibilizzazione su tali temi in ogni realtà aziendale e nella società più in generale".

È quanto viene ad esempio previsto nel contratto integrativo di **Coop Allenza 3.0**, in cui le parti firmatarie riconoscono alle vittime di violenza di genere o maltrattamenti familiari, previa richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a 3 anni. In altri casi il periodo di aspettativa non retribuita per le vittime di violenza di genere è da fruire specificatamente a seguito dell'accesso al congedo, come nel caso di **Aziende Operations Gucci** (60 giorni), **Gucci Retail** (80 giorni) oppure essa non viene definita direttamente dal contratto aziendale, lasciando la valutazione all'azienda relativamente al riconoscimento di periodi di aspettativa ulteriore (Jungheinrich). In altri casi aziendali, le lavoratrici vittime di violenza risultano beneficiare dei permessi e ferie messi a disposizione a livello aziendale attraverso la **banca ore solidale** (Aziende Operations Gucci, ABB spa) oppure di **permessi straordinari** per le lavoratrici inseriti in percorsi di supporto psicologico (Agos Ducato).

A differenza di quanto accade a livello nazionale, non di rado a livello aziendale viene modificato il **preavviso richiesto per l'accesso al congedo**, in deroga a quanto stabilito dalla legge o dal CCNL, come previsto dall'accordo Sisal che individua in cinque giorni (anziché sette) il termine di preavviso.

Per quanto afferisce l'**organizzazione e l'orario di lavoro**, la contrattazione aziendale prevede diverse soluzioni. Oltre alla **trasformazione del rapporto di lavoro da full a part time, che viene generalmente riconosciuta in tutte le aziende**, viene ammessa la possibilità di richiedere **una modifica dell'orario di lavoro**, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali (Gucci Retail, Jungheinrich) oppure viene prestata particolare attenzione alle richieste di rimodulazione dell'orario di lavoro nell'ambito del **lavoro agile** provenienti dalle lavoratrici vittime di violenza di genere (AEP Ticketing solutions), anche nell'ambito di soluzioni che si svolgono per la totalità del tempo presso un luogo sicuro diverso dalla residenza abituale nei casi di particolare disagio psicologico e in presenza di situazioni di pericolo (Agos Ducato).

Da richiamare sono anche le disposizioni che disciplinano l'eventuale **richiesta mobilità territoriale da parte delle lavoratrici** che – anche in forza di quanto previsto dalla legge – possono richiedere il trasferimento presso altra sede produttiva. Particolarmente dettagliato sul punto è l'accordo sindacale di Agos Ducato, che prevede la possibilità di richiedere il **trasferimento** presso un'unità produttiva distante almeno 50 km dal comune nel quale si sono verificate le forme di violenza e che impegna la direzione HR a promuovere il trasferimento della richiedente, anche erogando un supporto economico per l'alloggio (per massimo di tre anni, ricollegabili al percorso di protezione intrapreso) e ricercando posizioni compatibili con il profilo professionale della richiedente.

A livello aziendale, le parti possono altresì specificare alcuni riflessi relativi al trattamento retributivo diretto, indiretto e differito. Da questo punto di vista possiamo segnalare che in alcuni casi le parti sanciscono espressamente che il **periodo di congedo** è da computare per la maturazione del **premio aziendale** (Sisal, Prénatal, Snaitech) mentre in altri, in deroga a quanto previsto dalla legge o dal CCNL applicato, coloro che sono inserite in percorsi di protezione possono accedere a un **anticipo del trattamento di fine rapporto** (Prénatal).

Tra le ulteriori forme di sostegno previste, si segnala che negli accordi aziendali integrativi del 2022 sono state intraprese alcune iniziative innovative, come il **supporto offerto dall'azienda nella ricerca di assistenza e consulenza legale per le lavoratrici vittime di violenza domestica** – anche prevedendo in alcuni casi una copertura economica (Agos Ducato) – e la **creazione di canali *online* per supportare le vittime di violenza** (Heinz).

Sempre con l'obiettivo di fornire maggiore supporto alle lavoratrici particolarmente vulnerabili, alcuni contratti integrativi prevedono, ad esempio, dei **programmi per l'orientamento e il supporto psicologico dei lavoratori, attraverso un contatto dedicato per le lavoratrici vittime di violenza di genere nei luoghi di lavoro** (Fincantieri) oppure mediante l'accesso a servizi erogati da società esterne individuate dall'azienda (Agos Ducato) o, ancora, l'individuazione associazioni sul territorio che offrono assistenza specifica (Vera).

5. Osservazioni conclusive

Dalla preliminare ricostruzione sin qui trattata emerge come il fenomeno della violenza sulle donne rappresenti una piaga per la società contemporanea e che per essere prevenuta e gestita richiede un intervento congiunto e in rete da parte di differenti attori che operano a livello istituzionale, politico e sociale. Considerata infatti la complessità delle sue sfaccettature, accenna alla necessità di una stretta collaborazione tra istituzioni coinvolte nei processi di socializzazione (primaria, secondaria e terziaria) nonché da parte di coloro che possono intervenire, attraverso l'adozione di scelte tempestive e politiche, alla introduzione di programmi di sensibilizzazione, educazione, prevenzione, formazione, gestione e contenimento del fenomeno.

In questo quadro, come si è visto, **la contrattazione collettiva, considerato il suo storico ruolo di istituzione del mercato del lavoro e il suo grado di intervento e le sue azioni di regolazione di tutti i fenomeni che orbitano attorno alla sfera lavorativa, ha contribuito nella definizione di un quadro di tutele a volte più esteso di quello riconosciuto dal legislatore** ⁽³⁰⁾.

Da una prima lettura dei contratti collettivi nazionali e degli accordi di secondo livello emergono dunque alcune chiare tendenze che fotografano il quadro esistente e invitano gli studiosi e le stesse parti sociali a riflettere sull'importante ruolo e le potenzialità che la contrattazione collettiva può avere.

Per quanto riguarda la contrattazione nazionale si rileva che il tema viene specificatamente affrontato soprattutto nei rinnovi recenti; quindi, sono assenti tutele specifiche in alcuni settori in cui i rinnovi contrattuali procedono a rilento. Inoltre, si evidenzia che particolare attenzione viene posta dalle parti sociali proprio in quei settori merceologici dove l'occupazione femminile è maggiore. In generale poi è possibile

⁽³⁰⁾ Per una comparazione e un approfondimento su alcune buone pratiche adottate dai Paesi dell'UE e del G7 si rimanda a ILO, UN Women, [*Empowering Women at Work. Trade Union Policies and Practices for Gender Equality*](#), 2020.

ravvisare come le linee di azione adottate da parte dei CCNL riguardano sia la prevenzione e il contrasto di azioni di violenza perpetrate nei luoghi di lavoro sia situazioni di violenza che si sviluppano in ambienti esterni ai contesti lavorativi. A livello nazionale, l'intervento riguarda principalmente quanto richiesto dal legislatore tramite il rinvio alla contrattazione collettiva o, comunque, rispetto ad alcuni strumenti riconosciuti dalla legge.

Invece, l'analisi trasversale della contrattazione di secondo livello ha permesso di rilevare come spesso vengono previste delle iniziative composite, volte probabilmente a fornire risposte specifiche alle lavoratrici del settore privato. Sebbene da questo punto di vista si stiano diffondendo diverse e innovative soluzioni, si deve comunque dar conto di alcune criticità. Un primo "limite" è riscontrabile ponendo attenzione sulle **dimensioni delle aziende che generalmente riconoscono tali iniziative** che, nella maggior parte dei casi sono di grandi dimensioni e comunque inserite in segmenti di mercato a elevato valore aggiunto. Da ciò deriva che le misure dal carattere più innovativo, attente in particolare a fornire aiuti concreti per le lavoratrici vittime di violenza, non sono in realtà accessibili a gran parte delle lavoratrici, anche soprattutto se si considera che il tessuto produttivo del nostro Paese è caratterizzato da microaziende che non adottano la contrattazione di secondo livello. Sotto questo profilo, dunque, sarebbe auspicabile, da un lato, **promuovere maggiori iniziative sul tema a livello territoriale - sia attraverso la contrattazione territoriale che mediante la rete di enti bilaterali presente sui territori o la firma di patti territoriali.** Dall'altro lato, invece, proprio alla luce dell'importanza del tema e della necessità di approntare tutele nei confronti di una categoria di lavoratrici particolarmente vulnerabili, forse bisognerebbe **sospingere maggiormente il livello nazionale, al fine non solo di garantire tutele alle lavoratrici in modo uniforme sul territorio nazionale, ma anche come fattore propulsivo per la creazione di esempi virtuosi a livello aziendale.**

Un secondo "limite", invece, riguarda la **manca di dati afferenti all'effettivo utilizzo e all'efficacia degli strumenti di tutela previsti** e in questo contributo sinteticamente richiamati, indipendentemente dalla fonte in forza della quale essi vengono esercitati. Si tratta di una criticità che, nella realtà dei fatti, è però comune a diversi istituti (soprattutto di origine contrattuale) e che non consente di fare un bilancio relativamente alla concordanza tra specifica misura messa in campo e obiettivo perseguito, anche in ottica di definizione di future *policy* capaci di integrare quanto riconosciuto dalle istituzioni, dagli operatori del terzo settore e dalle parti sociali che, soprattutto in questo ambito, potrebbe facilitare la definizione di un sistema di tutele più ampio ed efficace.

Infine, non è da dimenticare, che la concretizzazione di eventi degradanti la dignità umana come le molestie, le molestie sessuali, il *mobbing*, le violenze verbali e fisiche prodotte anche in ambito domestico è spesso il risultato di una cultura che non valorizza appieno le diversità e che tende ad essere non inclusiva, sprezzante o noncurante delle debolezze e dei punti di forza di ciascuna persona, soprattutto se questa è di sesso femminile. Pertanto, appare indubbio essenziale promuovere, nei contesti organizzativi e più in generale nella società, politiche volte a garantire il rispetto della persona umana e il ripudio di ogni atto e fatto discriminatorio e violento, ispirate ai principi di solidarietà e uguaglianza, anche in applicazione di quanto sancito dalla nostra Carta costituzionale. In

questa direzione, le attività formative e informative messe in campo ad ogni livello contrattuale potrebbero essere potenziate attraverso la collaborazione con altri soggetti istituzionali che svolgono attività formative ed educative a tutte le fasce della popolazione, non soltanto in età lavorativa.

Bibliografia

ADAPT, *IX Rapporto ADAPT. La contrattazione collettiva in Italia (2022)*, ADAPT University Press, 2023

CAPELLARI S., FERRERA M. D., *Contrasto alla violenza di genere e diritto ad un ambiente di lavoro salubre: riflessioni introduttive*, in CAPELLARI S., FERRERA M. D., *Tutela della salute e contrasto alla violenza nei confronti delle donne: problemi aperti e strategie di intervento*, EUT – Edizioni Università di Trieste, 2022, pp. 9-17

DE VIDO S., *La violenza di genere contro le donne nel contesto della famiglia: sviluppi nell'Unione Europea alla luce della Convenzione di Istanbul*, in *Federalismi*, Focus Human Rights n. 3/2017

DEGANI P., DELLA ROCCA R., *La protezione delle donne vittime di violenza nella prospettiva dei diritti umani. Una riflessione in chiave operativa*, Cleup, Padova, 2013

DEGANI P., DELLA ROCCA R., *Verso la fine del silenzio. Recenti sviluppi in tema di violenza maschile contro le donne, diritti umani e prassi operative*, Cleup, Padova, 2014

DEMURTAS P., MISITI M., TOFFANIN A. M., *Il contrasto alla violenza sulle donne: attori, processi e pratiche in un campo in evoluzione. Nota introduttiva*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n.3-4/2021, pp. 9-21

FERRERA M. D., *La prospettiva di genere e la contrattazione collettiva: neutralità o cecità delle norme collettive?*, in ADAMO S., TIGANI SAVA E., ZANFABRO G. (a cura di), *Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere*, EUT Edizioni Università di Trieste, 2019, pp. 93-99

GOSETTI G. (a cura di), *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Riflessioni a partire da un progetto di ricerca*, FrancoAngeli, 2019

ILO, UN Women, *Empowering Women at Work. Trade Union Policies and Practices for Gender Equality, 2020*

MAGARAGGIA S., CHERUBINI D., *Uomini contro le donne? Le radici della violenza maschile*, UTET Università, 2013

MERLI A., *Violenza di genere e femminicidio*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, n.1/2015, pp. 430-468

PAGANO C., DERIU F., *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*, Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, 2018

SCARPONI S., *La Convenzione OIL 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n.1/ 2021, pp. 23 ss.

SCLIP G., *Sicurezza accessibile. La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere*, EUT- Edizioni Università di Trieste, 2019

SERAFIN S., BROLLO M., *Il corpo delle donne tra discriminazioni e pari opportunità*, Forum Editrice Universitaria Udinese, 2010

TAMBASCO D., *Violenza e molestie nel mondo del lavoro: Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana*, Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2022

ZILLI A., *Il (diritto del) lavoro per il contrasto alla violenza di genere*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, n.4/2016, pp. 333-338, segnatamente pp. 336 ss.