

Working Paper

ADAPT

www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

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

Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto

Chiara Altilio, Stefania Negri
Ricercatrici Fondazione ADAPT

Working Paper n. 5/2024

ABSTRACT

Il presente *working paper* sviluppa una analisi della violenza di genere, delle misure di prevenzione e contrasto, attraverso la lente della contrattazione collettiva.

Si tratta di una prima indagine esplorativa che concentra l'attenzione sul settore privato attraverso uno studio sistematico di quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Sono pertanto stati analizzati: gli accordi interconfederali, i protocolli di intesa e le dichiarazioni congiunte esistenti in materia; i trenta contratti collettivi nazionali di lavoro più applicati in Italia secondo i dati del Cnel; un campione di quasi duemila contratti collettivi aziendali sottoscritti tra il 2019 e il 2023 estratti dalla banca dati *fareContrattazione* di ADAPT.

Le metodologie di analisi delle fonti contrattuali sono quelle tipiche della *content analysis* e del *text mining* e si sono poste l'obiettivo di definire una precisa tassonomia per la lettura del materiale contrattuale.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- I contesti produttivi e di lavoro non sono solo un ambito nel quale le azioni violente e discriminatorie contro le donne possono svilupparsi ma anche un luogo di protezione e di tutela per le vittime di violenze subite in altri contesti (pubblici e/o privati).
- Esistono numerosi accordi interconfederali, protocolli di intesa e dichiarazioni congiunte che richiamano un impegno esplicito da parte degli attori della rappresentanza nella prevenzione, gestione, contrasto e tutela contro la violenza di genere. Si tratta di documenti importanti che però rischiano di rimanere affermazioni di principio senza una effettiva implementazione nei luoghi di lavoro.
- Anche i principali contratti collettivi nazionali di lavoro fanno sostanzialmente rinvio a quanto già stabilito dalla legge.
- È solo attraverso l'analisi sistematica della contrattazione collettiva aziendale e territoriale (dove la contrattazione aziendale non esiste) che è dunque possibile verificare l'effettivo grado di implementazione di affermazioni di principio e dichiarazioni di intenti, fermo restando che nel nostro Paese il livello di copertura della contrattazione collettiva non supera il 30 per cento della popolazione lavorativa dipendente (stime derivanti dalle rilevazioni del Gruppo SICA).
- I maggiori riferimenti al tema della violenza di genere presenti negli accordi aziendali derivano: dal ruolo di indirizzo della contrattazione nazionale; dalla maggiore prossimità ai contesti produttivi e di lavoro che permette di predisporre strumenti concreti di tutela, misure organizzative e servizi diretti a supportare le vittime di violenza di genere in aderenza alle singole realtà lavorative.
- Uno studio longitudinale degli accordi aziendali permette di osservare come, tra il 2019 e il 2023, siano progressivamente aumentati il numero di contratti aziendali che contengono almeno una misura in materia di violenza di genere con un incremento di 21 punti percentuali che rappresentano un sostanziale incremento anche in termini assoluti.

IL MESSAGGIO

L'analisi dell'ampio materiale contrattuale raccolto nell'ambito dei lavori di redazione del rapporto annuale ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia mostra come la maggior parte delle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro consista nel mero sviluppo dei principi contenuti nelle previsioni di legge. È invece al livello aziendale che, secondo un *trend* in significativa crescita, si registrano le misure maggiormente innovative per contrastare la violenza di genere e soprattutto la violenza economica di genere dentro e fuori i luoghi di lavoro. L'osservazione del dato contrattuale, anche alla luce delle caratteristiche del tessuto produttivo del nostro Paese e della disomogenea diffusione della contrattazione aziendale, impone di riflettere su come a livello nazionale sia quanto più necessario uscire da questo approccio riduttivo e iniziare a elaborare risposte autonome che siano in grado di contrastare efficacemente il fenomeno nella realtà dei contesti produttivi e di lavoro. Il primo passo per promuovere questa estensione concreta delle misure deve avvenire attraverso la condivisione di una nuova progettualità sul tema da parte degli attori della rappresentanza di imprese e lavoratori con l'obiettivo di incidere sui modelli organizzativi, sui percorsi di carriera, sui trattamenti retributivi, sulla professionalità e formazione dei lavoratori e, più in generale, sulla stessa cultura aziendale.

Indice

1. Violenza di genere: definizioni e chiave di lettura di un fenomeno complesso	4
2. Le misure a tutela delle vittime di violenza di genere nella contrattazione collettiva.....	6
2.1. Nota metodologica.....	6
2.2. Accordi interconfederali, protocolli di intesa e dichiarazioni congiunte.....	9
2.3. La contrattazione collettiva nazionale	10
2.4. La contrattazione collettiva aziendale	16
3. Osservazioni conclusive	21
Bibliografia.....	23
Allegato	24

1. Violenza di genere: definizioni e chiave di lettura di un fenomeno complesso

Il tema della violenza di genere, per essere studiato deve anzitutto essere circoscritto entro una definizione che lo connoti e riconosca come fatto sociale. Spesso, nel linguaggio colloquiale e non solo, la generica espressione “violenza di genere” viene utilizzata per richiamare e alludere allo specifico fenomeno della violenza sulle donne. Tuttavia, con la locuzione “violenza contro le donne” ci si riferisce in realtà a una particolare tipologia di “violenza di genere” e cioè, a quelle azioni violente perpetrate ai danni della componente di genere ⁽¹⁾ femminile della popolazione.

Parlare di “violenza di genere” significa fare riferimento a un concetto che non dispone di una definizione univoca, seppur rappresenti un termine chiave utilizzato in modo ricorsivo, dai media, nel linguaggio comune, nelle fonti normative e da differenti ambiti disciplinari (psicologico, medico, giuridico, sociologico, filosofico, antropologico). Infatti, si tratta di un concetto la cui delimitazione può essere ricavata da una pluralità di fonti che si pongono sul piano istituzionale e regolatorio a differenti livelli e gradi. Invero, le concettualizzazioni del termine sono rintracciabili da convenzioni internazionali ⁽²⁾, dalla legislazione nazionale ⁽³⁾, dalla letteratura accademica nazionale e internazionale ma anche dagli accordi sottoscritti, a più livelli, dalle parti sociali.

A partire da una lettura di diverse fonti e al fine di condurre una analisi del fenomeno secondo la lente delle relazioni industriali, in questa sede con **l’espressione “violenza di genere” ci si riferisce a un insieme di atti di violenza fisica, sessuale, psicologica, verbale o economica che possono avvenire sia all’interno delle mura domestiche ⁽⁴⁾,**

⁽¹⁾ Per una riflessione sul concetto di genere si rimanda, senza alcuna pretesa di esaustività a C. Leccardi, *Tra i generi: rileggendo le differenze di genere, di generazione, di orientamento sessuale*, Guerini e Associati, 2002.

⁽²⁾ Senza alcuna pretesa di esaustività si rimanda a: Convenzione sull’eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW) adottata dall’Assemblea delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979, entrata in vigore il 3 settembre 1981 e ratificata dall’Italia nel 1985; *General Recommendation No. 19 on violence against women* (GR 19) del 1992; Risoluzione n. 48/104 del 20 dicembre 1993 dell’Assemblea Generale delle Nazioni Unite; Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. Convenzione di Istanbul) del 2011, ratificata dall’Italia con la Legge n. 77/2013; Convenzione OIL n. 190/2019.

⁽³⁾ Si rinvia al Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

⁽⁴⁾ La definizione contenuta all’art. 3 della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. Convenzione di Istanbul) del 2011, ratificata dall’Italia con la Legge n. 77/2013 specifica che «l’espressione “violenza domestica” designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all’interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l’autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima».

sia nella società nel suo complesso ⁽⁵⁾, **sia nei luoghi di lavoro** ⁽⁶⁾. La lettura trasversale delle differenti definizioni ha permesso di comprendere come la violenza di genere sia un **fenomeno ampiamente complesso in quanto caratterizzato da una pluralità di azioni discriminatorie, offensive e aggressive che generano divari e disparità che determinano uno squilibrio in termini di diritti, libertà e percezioni in ambito economico, sociale, culturale, politico, familiare e civile**. La violenza è quindi legata a cause di diversa matrice, avviene in differenti ambiti, nella sfera pubblica e in quella privata, può o meno perpetuarsi nel tempo e assume una pluralità di forme. La strutturazione composita del fenomeno, **caratterizzata da diversi risvolti pratici, fisici, psichici ed emotivi rende complicata l'identificazione e il riconoscimento delle violenze**, sia da parte delle vittime che dal contesto socioculturale, familiare e istituzionale nel quale sono inserite.

L'inquadramento essenziale del fenomeno fornisce una cornice utile alla **ricostruzione del fenomeno della violenza di genere da una prospettiva di relazioni industriali**, a partire da una disamina del dato contrattual-collettivo. L'idea di sviluppare una analisi di questo tipo nasce da due presupposti di fondo. Il primo è connesso alla constatazione che **i luoghi di lavoro possono rappresentare sia un ambiente nel quale casi di violenze si nascondono e mescolano tra i frenetici ma anche ripetitivi e tradizionali ritmi lavorativi sia uno spazio di tutela delle molestie subite altrove. Il contesto lavorativo può essere 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** ⁽⁷⁾. Il secondo presupposto attiene invece all'importante ruolo che può essere svolto dalla contrattazione collettiva quale **attore strategico per la tutela e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e del più ampio ambiente di lavoro**.

Lo studio della contrattazione collettiva è finalizzato a **comprendere se le parti sociali rappresentano degli attori attivi nel contrasto e nella prevenzione del fenomeno e a scoprire quali sono le modalità di azione e di intervento adottate**. Più nel dettaglio l'analisi della fonte contrattuale è diretta a **capire se le parti sociali intervengono in riferimento ad alcuni istituti già previsti dalla legge attraverso la predisposizione di**

⁽⁵⁾ L'Assemblea Generale delle Nazioni Unite con la risoluzione n. 48/104 del 20 dicembre 1993 contenente la *Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne*, identifica le diverse tipologie di violenza contro le donne. All'art. 2, viene precisato che la violenza contro le donne si manifesta, a titolo esemplificativo, con: a) la violenza fisica, sessuale e psicologica che avviene in famiglia, incluse le percosse, l'abuso sessuale delle bambine nel luogo domestico, la violenza legata alla dote, lo stupro da parte del marito, le mutilazioni genitali femminili e altre pratiche tradizionali dannose per le donne, la violenza non maritale e la violenza legata allo sfruttamento; b) la violenza fisica, sessuale e psicologica che avviene all'interno della comunità nel suo complesso, incluso lo stupro, l'abuso sessuale, la molestia sessuale e l'intimidazione sul posto di lavoro, negli istituti educativi e altrove, il traffico delle donne e la prostituzione forzata; c) la violenza fisica, sessuale e psicologica perpetrata o condotta dallo Stato, ovunque essa accada.

⁽⁶⁾ Si tratta di una prospettiva ripresa poi anche dalla Convenzione OIL n. 190/2019 che all'art. 1, lettera a) specifica che con «l'espressione “violenza e molestie” nel mondo del lavoro indica 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, e include la violenza e le molestie di genere».

⁽⁷⁾ Per un approfondimento si rinvia a: V. Pasquarella, *La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2020, pp. 1485-1509. Ma anche a 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.

una disciplina di miglior favore oppure, più semplicemente, dando attuazione a quanto rinviato dal legislatore alla contrattazione collettiva⁽⁸⁾. Dall'altro lato, invece, l'osservazione del materiale contrattuale mira a rilevare se sono presenti soluzioni innovative messe in campo *ex novo* nell'ambito dei singoli sistemi di relazioni industriali, alla luce di specifiche caratteristiche legate al settore e all'azienda di riferimento.

2. Le misure a tutela delle vittime di violenza di genere nella contrattazione collettiva

2.1. Nota metodologica

In questo contributo sono state analizzate le iniziative assunte dalle parti sociali a tre differenti livelli: (1) **accordi interconfederali e protocolli di intesa**, (2) **contratti collettivi nazionali di lavoro** e (3) **accordi aziendali**.

Per lo studio degli accordi interconfederali, il campione è costituito dai materiali reperiti a partire dalla sezione della banca dati del Cnel che raccoglie gli accordi interconfederali⁽⁹⁾, sia da una ricerca per parole chiave sui siti *web*⁽¹⁰⁾. Anche l'individuazione dei protocolli di intesa e delle dichiarazioni congiunte è avvenuta attraverso il ricorso a due differenti canali: sia da una ricerca per parole chiave in rete sia da una mappatura dei materiali presenti nella banca dati ADAPT *fareContrattazione*⁽¹¹⁾. A livello nazionale sono stati analizzati i 30 contratti collettivi nazionali di lavoro più applicati secondo il flusso dati Uniemens aggiornato al 1° marzo 2024 e depositati presso l'archivio Cnel⁽¹²⁾ (Allegato 1). 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-

⁽⁸⁾ È quanto previsto, ad esempio, dall'art. 24 d.lgs. n. 80/2015 che, introducendo nel nostro ordinamento il congedo per le vittime di violenza di genere, fa espliciti rinvii alla contrattazione collettiva. Nel dettaglio sono contenuti due rimandi espliciti: il primo al comma 5 e il secondo al comma 7. Il comma 5 dell'art. 24, d.lgs. n. 80/2015 stabilisce che «il congedo [...] può essere usufruito su base oraria e giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è 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». Il comma 7 specifica invece che «restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva».

⁽⁹⁾ I materiali sono stati estrapolati dall'archivio contratti collettivi, sezione Accordi Interconfederali del sito del Cnel, facendo riferimento alla sezione «politiche attive del lavoro – ammortizzatori sociali – bilateralità – politiche sociali e assistenziali – tutela della salute – sicurezza sul lavoro – occupazione femminile – pari opportunità».

⁽¹⁰⁾ Le parole chiave utilizzate sono: “protocollo”, “dichiarazione congiunta”, “accordo interconfederale”, “violenza”, “molestie”, “pari opportunità”, “uguaglianza di genere”, “tutela della salute”.

⁽¹¹⁾ La piattaforma www.fareContrattazione.it curata dai ricercatori e dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT. La banca dati *fareContrattazione* della Scuola di alta formazione di ADAPT avviata nel 2012 e che contiene oggi oltre 5.000 tra contratti collettivi nazionali e contratti decentrati prevalentemente di livello aziendale.

⁽¹²⁾ Cnel, Archivio contratti collettivi – Contrattazione nazionale.

contrattuali diversi ⁽¹³⁾. Lo studio della contrattazione collettiva sul tema è stato poi approfondito anche al livello decentrato su un campione di contratti aziendali sottoscritti tra il 2019 e il 2023 ⁽¹⁴⁾ presenti nella banca dati ADAPT *fareContrattazione* ⁽¹⁵⁾. Nel complesso è stato condotto uno studio trasversale di 1.894 contratti aziendali sottoscritti nel periodo di riferimento contenuti nella banca dati ADAPT *fareContrattazione* ⁽¹⁶⁾. Tutto il materiale contrattuale è stato letto e studiato al fine di mettere in luce le pratiche diffuse tra la contrattazione in riferimento al tema della violenza di genere. Le metodologie di analisi dei testi fanno riferimento sia alle tecniche della *content analysis*, sia a quelle del *text mining*. Nel dettaglio l'analisi è avvenuta a partire da un primo processo di individuazione delle diverse misure attraverso le quali è stata poi condotta la codifica di tutta la documentazione. Invero, le misure in materia di violenza di genere possono essere aggregate in due macrocategorie principali: (1) azioni di prevenzione del *mobbing*, delle molestie sessuali, delle violenze e delle discriminazioni e (2) misure finalizzate a tutelare in via diretta le lavoratrici vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione sociale istituzionalizzati (tabella 1). I riferimenti rilevati sono stati poi analizzati sia quantitativamente sia qualitativamente, mettendo altresì in luce i contenuti ricorrenti e le buone pratiche.

⁽¹³⁾ Si segnala che un terzo dei contratti presi in analisi afferisce al settore terziario dove la componente femminile della forza lavoro è predominante. 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 specifici settori e mestieri ritenuti tipicamente femminili sulla base di stereotipi di genere (le insegnanti, le estetiste, ecc.) mentre una percentuale inferiore di donne si registra in gruppi occupazionali culturalmente ritenuti di solo appannaggio degli uomini (autista, meccanico, ecc.), talvolta riscontrando anche difficoltà di accesso, riconoscimento e considerazione.

⁽¹⁴⁾ Per l'analisi del dato contrattual-collettivo è stata adottata una prospettiva longitudinale a partire dall'anno 2019 in quanto è l'anno nel quale è stata promulgata la legge n. 69/2019 (il c.d. "codice rosso") che rappresenta l'ultimo riferimento legislativo in materia, nonché uno degli interventi normativi più significativi volti a garantire un più netto contrasto alla violenza di genere.

⁽¹⁵⁾ Il riferimento è alla già richiamata piattaforma www.fareContrattazione.it curata dai ricercatori e dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT.

⁽¹⁶⁾ Si tratta nello specifico di 310 accordi sottoscritti nel 2019; 380 nel 2020; 330 nel 2021; 434 nel 2022 e 440 nel 2023. Gli accordi considerati non corrispondono alla totalità dei contratti aziendali, considerata anche l'impossibilità in Italia, di conoscere il numero esatto di contratti collettivi in assenza di un preciso obbligo di legge di deposito e pubblicazione del contratto collettivo ai fini della sua validità giuridica come era previsto dall'articolo 2072 del Codice civile del 1942. Per un approfondimento circa la problematica della conoscibilità del materiale contrattuale si rinvia a M. Tiraboschi, *Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2023, nello specifico si rimanda al *Capitolo 1. Lo studio giuridico della contrattazione collettiva: problemi e prospettive*, pp. 1-23.

Tabella 1. Categorizzazione delle previsioni in tema di violenza di genere

Macrocategoria	Categorie	Descrizione
Prevenzione e contrasto del mobbing e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	Prerogative affidate a organismi costituiti in via paritetica dalle parti sociali	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione di misure per prevenire e superare le discriminazioni attuate nel luogo di lavoro • Promozione di ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno
	Rinvio ad altre fonti	<ul style="list-style-type: none"> • Legge • Accordi interconfederali • Dichiarazioni congiunte/Protocolli d'Intesa
	Attività informative	<ul style="list-style-type: none"> • Eventi di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni nei luoghi di lavoro, con focus sulla violenza di genere • Organizzazione di eventi con enti e/o esperti in materia di violenza di genere
	Attività formative	<ul style="list-style-type: none"> • Percorsi formativi sul tema della parità di genere con focus sui profili discriminatori e sulla violenza di genere • Percorsi formativi per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo
Misure finalizzate a tutelare in via diretta le lavoratrici vittime di violenza di genere	Accesso alle fattispecie sospensive dal lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Congedo per le vittime di violenza di genere ex art. 24 d.lgs. n. 80/2015 • Permessi aggiuntivi • Aspettativa non retribuita • Accesso alla banca ore solidale in via prioritaria
	Percorsi di reinserimento nel contesto organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di supporto e <i>mentoring</i>
	Strumenti di flessibilità oraria e organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> • Accesso in via prioritaria alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale • Possibilità di richiedere il trasferimento presso un'altra sede aziendale • Cambiamento recapiti aziendali (indirizzo mail e numero telefonico)
	Supporto economico	<ul style="list-style-type: none"> • Copertura totale o parziale del periodo di congedo aggiuntivo • Erogazione di contributi a copertura delle spese legali • Possibilità di accedere ad un anticipo del trattamento di fine rapporto • Agevolazioni su mutui/prestiti delle vittime di violenza di genere
	Erogazione di servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Consulenza con esperti per un percorso di tipo psicologico • Costituzione di reti con enti e associazioni che forniscono assistenza specifica sul territorio

Fonte: *elaborazione a cura delle autrici*

2.2. Accordi interconfederali, protocolli di intesa e dichiarazioni congiunte

Il processo di reperimento del materiale contrattuale, condotto secondo i criteri sopra menzionati, ha permesso di individuare alcuni accordi interconfederali, protocolli di intesa e dichiarazioni congiunte sottoscritti a livello nazionale che hanno esplicitamente richiamato un impegno alla tutela, prevenzione, gestione e contrasto del fenomeno. A tale documentazione i differenti livelli di contrattazione fanno rinvio per la definizione di misure di tutela migliorative o di pari grado.

Tra gli accordi interconfederali, un importante riferimento è l'**Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei 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 ⁽¹⁷⁾. Il documento, dopo aver fornito una definizione di "molestie" e "violenza" (art. 3), 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. Tra le azioni di prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie e di violenza viene riconosciuto un **ruolo alle attività formative**: «la maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro».

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.

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 fornisce anzitutto una definizione

⁽¹⁷⁾ Il riferimento è all'accordo-quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro firmato da CES, Businesseurope, Ueapme e Ceep, del 26 aprile 2007 con il quale le parti hanno condannato tutte le forme di molestia e di violenza e confermato il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi.

dei concetti di “violenza di genere” e “molestie di genere”. L’accordo, 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, di accordi, protocolli e interventi mirati al rispetto delle diversità e al contrasto alle violenze di genere, anche di concerto con altri attori come le istituzioni e la Consigliera di parità.

Il protocollo di intesa sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro siglato il 12 settembre 2022 tra Unionfood e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, è un documento all’interno del quale le parti si impegnano a promuovere ambienti di lavoro attenti alle pari opportunità. In apertura sono riportati dei rimandi alla discriminazione di genere; infatti, si rinvia alla pianificazione di «attività formative, anche congiuntamente alle rappresentanze sindacali, in modo da facilitarne l’accesso alle lavoratrici e ai lavoratori e individuando specifiche iniziative finalizzate a: [...] sensibilizzare tutti i lavoratori e lavoratrici sui temi delle pari opportunità, della diversità e del contrasto alla discriminazione di genere». All’interno del Codice di condotta per le pari opportunità allegato al protocollo, all’art. 2 è possibile individuare un riferimento esplicito al tema delle molestie. Invero, «ciascun lavoratore partecipa all’impegno collettivo di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile, dimostrando consapevolezza del problema e delle sue conseguenze, e si impegna a perseguire norme di condotta ispirate al principio di correttezza e rispetto reciproco, astenendosi da qualunque comportamento anche verbale che possa essere potenzialmente e/o effettivamente molesto».

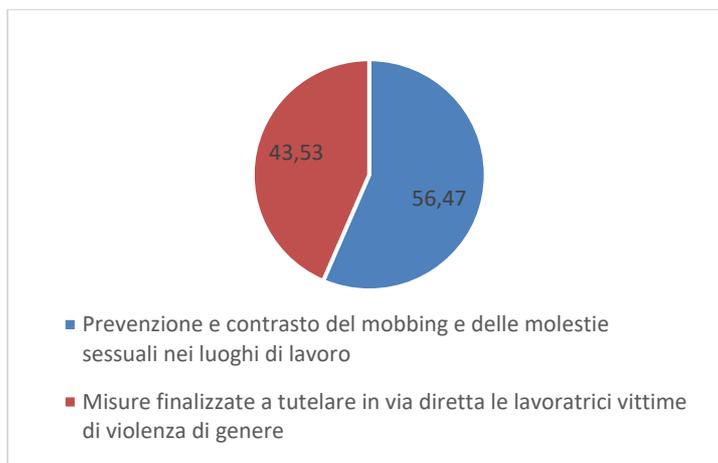
2.3. La contrattazione collettiva nazionale

Dalla analisi dei 30 CCNL più applicati in Italia ⁽¹⁸⁾ è emerso come il tema della violenza di genere venga principalmente affrontato con iniziative **riconducibili nell’alveo della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro** ⁽¹⁹⁾ e, solo in via residuale, rinvino agli **strumenti e misure a tutela specifica delle vittime di violenza di genere** (grafico 1).

⁽¹⁸⁾ Si rimanda alla nota metodologica (§ 2.1) per la ricostruzione del processo di individuazione dei CCNL.

⁽¹⁹⁾ 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, ai quali si rinvia per un approfondimento.

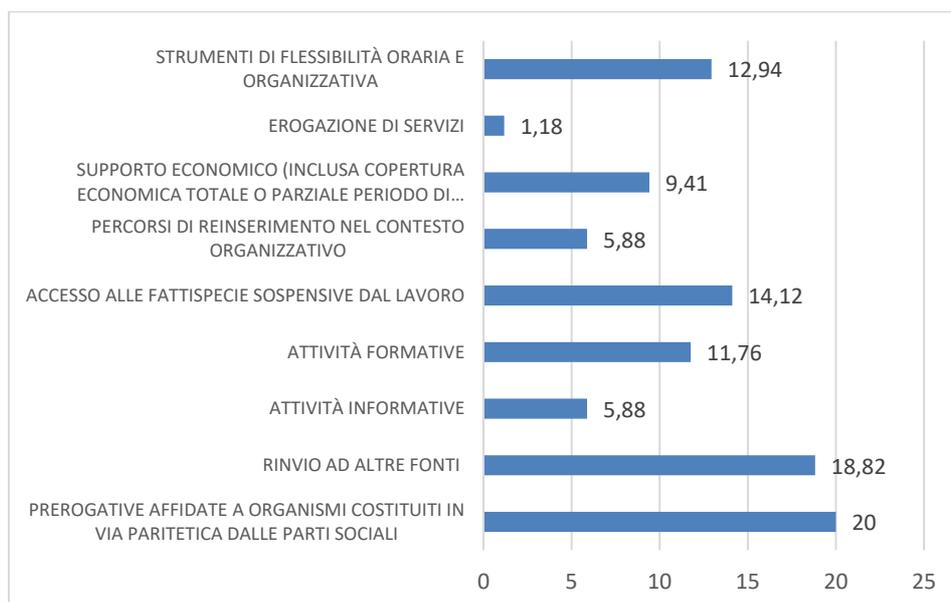
Grafico 1. Diffusione percentuale delle previsioni in materia di violenza di genere nei 30 CCNL più applicati per macrocategorie (%)



Fonte: *elaborazione a cura delle autrici*

Come emerge anche dal successivo grafico 2, le previsioni contrattuali più diffuse sono quelle che rimandano ai compiti e alle prerogative affidati agli organismi pariteticamente costituiti dalle parti sociali (20%), nonché il rinvio a quanto previsto dalle parti sociali attraverso gli accordi interconfederali, le dichiarazioni congiunte e i protocolli d'intesa in materia (18,82%). Seguono poi le disposizioni relative alla necessità di mettere in atto attività informative (5,88%) e formative (11,76%) volte a sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema della violenza di genere e, più in generale, in materia di forme di discriminazione, mobbing e molestie nei luoghi di lavoro. Tra le misure che invece sono riconosciute a tutela delle vittime di violenza di genere, l'accesso alle fattispecie sospensive dal lavoro (14,12%) e gli strumenti di flessibilità oraria e organizzativa (12,94%) sono le soluzioni più diffuse. Ad ogni modo, in ambedue i casi, emerge il ruolo di stimolo del legislatore nei confronti della contrattazione collettiva, dato che sia la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro che le particolari disposizioni a tutela delle vittime di violenza di genere sono di fonte legale.

Grafico 2. Diffusione delle singole categorie di misure in materia di violenza di genere (%)



Fonte: *elaborazione a cura delle autrici*

Prevenzione e contrasto del mobbing e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

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 fungere anche da luogo di protezione dalle vessazioni subite all'esterno del contesto organizzativo.

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 i quali 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).

Infine, nel CCNL Cooperative sociali e – segnatamente – nelle linee guida per la progettazione dei piani sanitari, si rinvia alla necessità di porre «attenzione alle politiche di genere e di conciliazione» nonché «alla prevenzione ed alla promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro».

Misure finalizzate a tutelare in via diretta le lavoratrici vittime di violenza di genere

Per quanto afferisce alle misure a tutela delle vittime di violenza di genere, lo strumento più diffuso è il **congedo per le vittime di violenza di genere riconosciuto ex lege**.

In questo ambito, **alcuni CCNL rinviano semplicemente alla normativa di riferimento** (CCNL cooperative sociosanitarie, CCNL personale non dirigente Poste Italiane, CCNL Legno), mentre in **molti altri le parti intervengono riconoscendo una disciplina di miglior favore**.

Sotto questo profilo, le parti intervengono estendendo il **periodo di congedo** (da 1 a 3 mesi aggiuntivi) **con il riconoscimento di una copertura economica totale a carico del datore di lavoro** (CCNL metalmeccanico - Federmeccanica e CCNL Industria alimentare per 3 mesi; CCNL Credito per 1 mese) **o parziale** (CCNL multiservizi, pari al 70% della retribuzione) per il periodo di proroga **oppure la sola conservazione del posto di lavoro** senza riconoscimento dell’indennità economica (CCNL sanificazione - artigianato).

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.

Si segnala, inoltre, che il CCNL Somministrazione pone particolare **attenzione nei confronti delle vittime di violenza, richiamando alla necessità di garantire a esse 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.

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).

In materia di trasferimento, particolarmente di rilievo è quanto previsto dal CCNL multiservizi che, all'art. 52 bis, riconosce alla lavoratrice la possibilità di **«presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune»**.

Inoltre, con riferimento a soluzioni di flessibilità oraria e organizzativa, nei CCNL le parti 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, **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).

I rinnovi dei CCNL nel 2024 e il tema della violenza di genere

Nei rinnovi contrattuali sottoscritti dall'inizio dell'anno, si può osservare una sensibilità al fenomeno da parte degli attori della rappresentanza, confermando la tendenza che vede, con il passare del tempo, crescere l'attenzione sul tema della violenza di genere. Due recentissimi rinnovi, ad esempio, prevedono diverse novità sia in materia di prevenzione e contrasto del *mobbing* e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro che relativamente ad alcune misure finalizzate a tutelare in via diretta le lavoratrici vittime di violenza di genere.

Il rinnovo del CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali, siglato lo scorso 16 febbraio 2024 da Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs⁽²⁰⁾, all'art. 19 bis – rubricato *Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro*, – richiama all'importanza di promuovere attività formative e informative «volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro [...] da realizzare anche attraverso Fondoprofessioni e la bilateralità di settore in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuovere la diffusione della cultura nel rispetto della persona».

All'art. 19-ter – rubricato *Congedi per le donne vittime di violenza di genere* – è invece sancita la possibilità di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni, almeno pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo, nonché la possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto da *full* a part time. Di rilievo è altresì la novità che afferisce all'estensione del periodo di congedo, poiché, in sussistenza dei requisiti previsti dalla legge e su richiesta, quest'ultimo «sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con il pagamento a carico del datore di lavoro di un'indennità pari alla normale retribuzione».

Anche il **rinnovo del CCNL per l'industria alimentare** sottoscritto il 1° marzo 2024 da Ancit, Anicav, Assalzoo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unaitalia, Unione Italiana Food, Unionzucchero e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, interviene con alcune novità sul tema della violenza di genere.

In materia di politiche per la parità di genere, ad esempio, l'art 1-ter – rubricato *Pari opportunità e inclusione* – e, più nello specifico alla lett. a), prevede tra le competenze affidate all'Ente Bilaterale di Settore – EBS: a) le attività di studio relative alla messa in atto di «iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno» nonché b) lo studio del «fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali». Per rafforzare la lotta alle discriminazioni e alle violenze, inoltre, le parti intervengono modificando anche le *Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing* (art. 1-ter, lett. c). Queste ultime, oltre a rinviare sostanzialmente ai contenuti dell'accordo quadro del 2016 sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, richiamano alla necessità di «promuovere anche attraverso la contrattazione di secondo livello di momenti formativi e iniziative specifiche sul tema, percorsi formativi del personale ad ogni livello finalizzati alla prevenzione dei comportamenti configurabili come molestie sessuali e volti a diffondere la cultura del rispetto della persona».

In riferimento al congedo per le vittime di violenza di genere, l'art. 40-ter interviene – fermo restando la previgente disposizione relativa all'estensione di 3 mesi retribuiti – specificando che in materia di trasferimento «la vittima di violenza ha diritto, qualora l'azienda abbia più sedi sul territorio italiano, di essere trasferita in altra unità produttiva. Qualora, a seguito del trasferimento, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative. La vittima di

⁽²⁰⁾ Per un commento complessivo si rimanda a A. Zoppo, *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/192 – Il rinnovo del CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali*, in Bollettino ADAPT 4 marzo 2024, n. 9.

violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite dall'EBS», secondo quanto stabilito dall'accordo sottoscritto il 23 novembre 2023 dalle parti firmatarie.

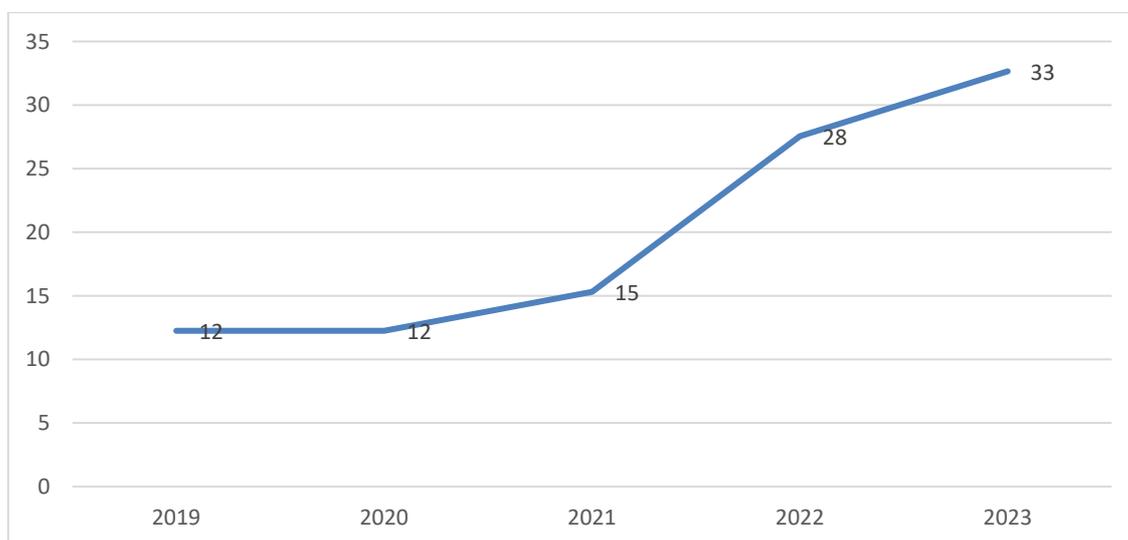
2.4. La contrattazione collettiva aziendale

La contrattazione collettiva aziendale in materia di tutela delle vittime di violenza di genere, da un lato, risente degli stimoli provenienti dalle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati e degli eventuali accordi e protocolli d'intesa sottoscritti in specifici sistemi di relazioni industriali ⁽²¹⁾. Dall'altro lato, rappresenta il livello in cui vengono riconosciuti strumenti di tutela più innovativi, con l'obiettivo di supportare nel concreto la vittima di violenza di genere.

Dalla analisi del campione dei contratti sottoscritti tra il 2019 e il 2023 (§ 2.1) si è rilevato che il 5% di essi contiene almeno una previsione dedicata al tema della violenza di genere.

Nello specifico, per ogni anno è stato rilevato il numero di contratti aziendali contenenti almeno una misura in tema di violenza di genere, per ricavare così il totale delle frequenze della distribuzione. In questo modo è stato possibile evidenziare, in termini relativi, che nell'arco di tempo considerato **si registra sostanzialmente un aumento dei contratti di circa 21 punti percentuali** (grafico 3).

Grafico 3. Percentuale di accordi aziendali sul totale del campione che contengono almeno un riferimento alla violenza di genere (%)

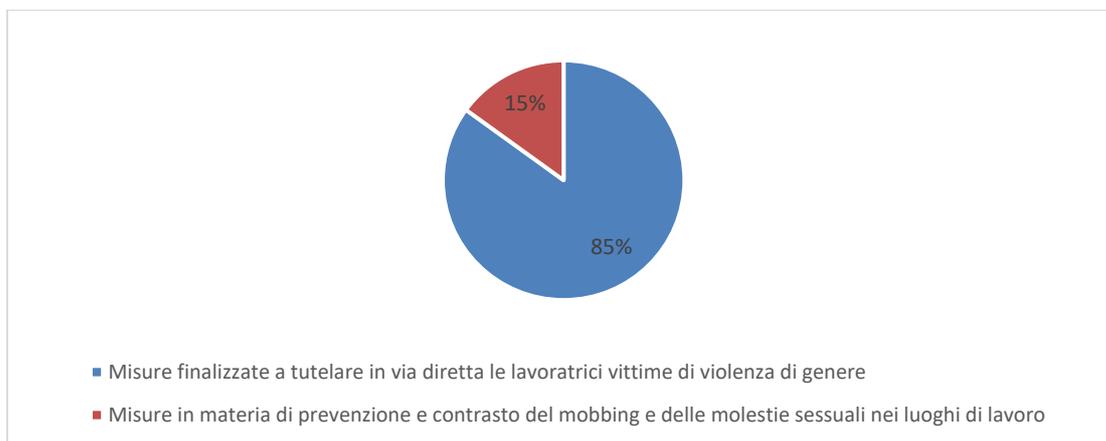


Fonte: *elaborazione a cura delle autrici su dati fareContrattazione*

⁽²¹⁾ È 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».

A differenza di quanto registrato per la contrattazione collettiva nazionale, a livello aziendale le misure più diffuse sono quelle finalizzate a tutelare in via diretta le vittime di violenza di genere, che rappresentano complessivamente circa l'85% delle misure mappate.

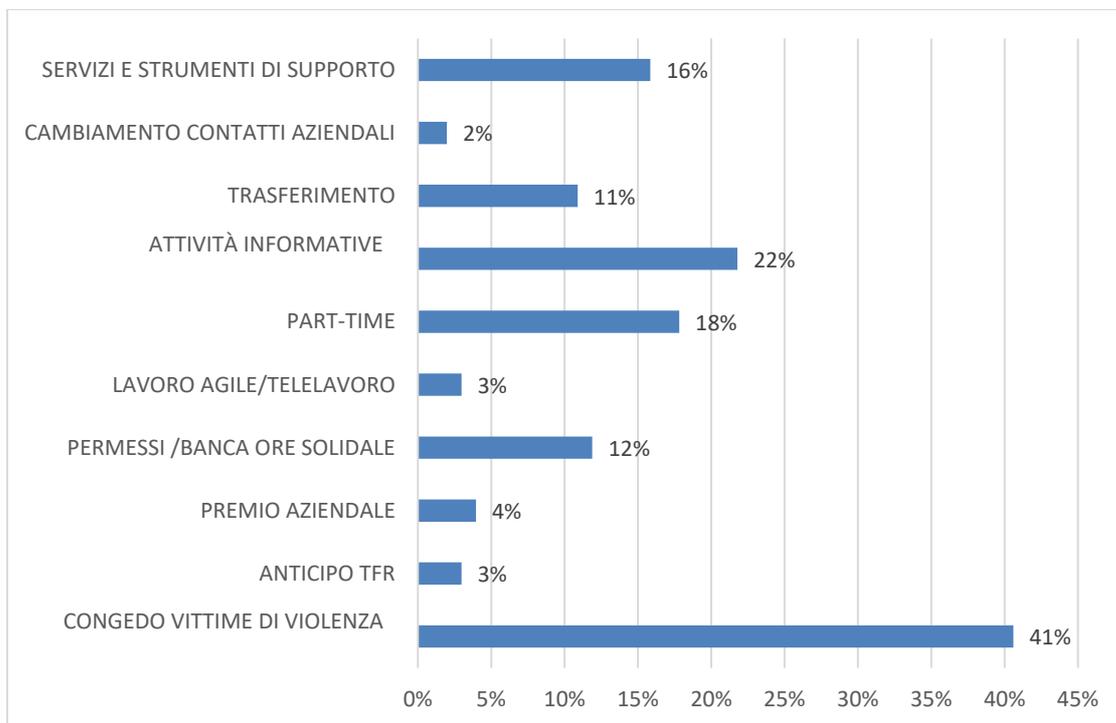
Grafico 4. Diffusione delle misure in tema di violenza di genere per macrocategorie (%)



Fonte: *elaborazione a cura delle autrici su dati fareContrattazione*

Entrando nel merito dei riferimenti, il grafico 5 mostra come le soluzioni riconosciute spazino da iniziative informative e formative sul tema indirizzate a tutta la popolazione aziendale a strumenti di tipo organizzativo ed economico a supporto diretto delle vittime.

Grafico 5. Distribuzione delle misure sugli accordi aziendali che contengono un riferimento al tema della violenza di genere anni 2019-2023 (%)



Fonte: *elaborazione a cura delle autrici su dati fareContrattazione*

Eventi, campagne e materiale informativo per sensibilizzare la popolazione aziendale sul tema della violenza di genere

Sotto il primo profilo, gran parte degli accordi aziendali rinvia all'adozione di iniziative di sensibilizzazione sul tema. In alcune aziende, vengono organizzati degli **eventi** nel periodo in cui ricorre annualmente la giornata internazionale contro la violenza sulle donne, ad esempio, attraverso l'installazione di una mostra sul tema nelle diverse sedi aziendali (Ceetrus 2019) oppure **diffondendo materiale informativo** (Ferrarelle, 2023). Altre, invece, mettono in campo **campagne informative** (British American Tobacco, 2022; Heinz 2022) attraverso il coinvolgimento di esperti esterni e/o associazioni, anche orientare i/le dipendenti verso i centri antiviolenza del territorio (Chiesi Farmaceutici 2020; GFT Italia, 2021; Marchiol, 2023; Mondalez 2023, Fuscchio Servizi, 2023). L'importanza dei centri antiviolenza e delle associazioni a tutela delle vittime di violenza di genere viene sottolineata da diversi accordi sottoscritti a livello aziendale (Prénatal 2022, Lottomatica 2023); ad esempio nei contratti integrativi di Car2go e Irideos sottoscritti nel 2020, le parti si impegnano «ad individuare entro il primo trimestre di vigenza del CIA almeno un'associazione rivolta all'assistenza delle vittime di violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle risorse eventualmente interessate», come previsto l'anno precedente già nel contratto integrativo Ceetrus.

Attività formative

Al fine di garantire l'acquisizione di strumenti e conoscenze utili a comprendere le dimensioni e l'articolazione del fenomeno e migliorare il clima aziendale, attraverso una maggiore consapevolezza (generale) relativamente al tema della violenza di genere, non mancano anche attività formative *ad hoc* (Agos Ducato 2022, Fondazione Enaip Lombardia 2023, Ferrero 2023, Coca-Cola 2023) oppure rinvii a **interventi formativi da far valere anche nel piano per l'accesso al Fondo Nuove Competenze** «interventi formativi che approfondiscono, ciascuno con testimonianze, dati e best practice i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030» e tra i quali figurano anche i temi delle molestie sessuali e violenza di genere (Telecontact Center 2020, Olivetti 2021).

Strumenti per la segnalazione interna di comportamenti, atti e fatti discriminatori e/o violenti

Per dar seguito a tutte le iniziative formative e informative volte a prevenire e contrastare *mobbing* e violenze, spesso a livello aziendale vengono individuati 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 l'emersione di eventuali comportamenti non idonei e non conformi al codice di condotta aziendale (Alpitour 2019, Carson Wagonlit 2019, Snaitech 2022, Lavazza 2022, Coca-Cola 2023, Heineken 2023). Si tratta di strumenti fondamentali anche «al fine di creare un ambiente in cui tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori e le loro famiglie possano trovare supporto e assistenza per denunciare, affrontare e gestire episodi diretti o indiretti di violenza domestica», come sancito nell'accordo sul lavoro agile sottoscritto nel 2021 di Openfiber.

Sostegno e tutela delle vittime di violenza di genere

In caso di accertamento relativo all'avvenuta molestia e/o violenza, generalmente a livello aziendale le parti definiscono specifiche procedure e soluzioni dal carattere sanzionatorio (Marchiol, 2023). Si segnalano due particolari previsioni a sostegno delle vittime di violenza di genere: la prima definita nel contratto Prénatal sottoscritto nel 2022, dove le parti prevedono **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; la seconda, invece, è quella prevista dall'accordo aziendale del Gruppo Generali del 2021, dove si prevede il **cambio dei contatti aziendali** (email, numero di telefono aziendale) della vittima di violenza di genere.

Fattispecie sospensive dal lavoro

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 (Irideos, 2020; Perkin Elemer, 2020; Jungheinrich, 2022; Fuscocchio Servizi, 2023) fino a 60 (Car2go, 2020; Vera, 2022; Chef Express, 2023) o 90 giorni (Pixartprinting, 2022; Nexi, 2023; Camozzi, 2023; Metro, 2023), fino ad un massimo di 6 mesi come previsto dall'accordo aziendale sottoscritto nel 2021 dal Gruppo Generali.

Si rileva altresì la presenza di accordi che prevedono un'estensione del **congedo ma coperto solo parzialmente da retribuzione**: è questo il caso del contratto integrativo H&M sottoscritto nel 2023, dove le parti riconoscono 6 mesi di congedo aggiuntivo ma prevedendo il riconoscimento dell'indennità economica solo per il primo mese.

Altri contratti integrativi, invece, prevedono **la conservazione del posto di lavoro** senza, quindi, il riconoscimento di un'indennità economica (Alpitour, 2019; Eden Viaggi, 2019; Fondazione Enaip Lombardia, 2023). 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 alcuni 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 previsto negli accordi sottoscritti nel 2022 da Aziende Operations Gucci (60 giorni) e 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 2022). Interessante è il caso dell'accordo aziendale Carson Wagonlit Italia (2019), dove le parti prevedono l'estensione del congedo per vittime di violenza per 2 mesi senza retribuzione ma con il versamento del minimale contributivo.

Non di rado, le lavoratrici vittime di violenza risultano beneficiare dei permessi e ferie messi a disposizione a livello aziendale attraverso la **banca ore solidale** (Markas, 2020; ABB, 2022; ZF, 2023;) oppure di **permessi straordinari** per le lavoratrici vittime di violenza di genere (System House, 2023) inserite in percorsi di supporto psicologico (NH Italia, 2019; Agos Ducato, 2022) e/o per i procedimenti legali (Gruppo Generali, 2021).

Strumenti di flessibilità oraria e organizzativa

Per quanto afferisce l'organizzazione e l'orario di lavoro, la contrattazione aziendale prevede diverse soluzioni. Molti accordi prevedono la possibilità per la vittima di violenza di genere di richiedere la **trasformazione del rapporto di lavoro da full a part time** (NH Italia, 2019; Philip Morris, 2020; GFT Italia, 2021; Vera, 2022; Fuscocchio Servizi, 2023; Bofrost-Ovrtel, 2023; Lottomatica, 2023); **altri ammettono** la possibilità di richiedere **una modifica dell'orario di lavoro**, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali (Gucci Retail, 2022; Jungheinrich, 2022).

Sotto quest'ultimo profilo, particolare attenzione viene prestata alle richieste di rimodulazione dell'orario di lavoro nell'ambito del **lavoro agile** provenienti dalle lavoratrici vittime di violenza di genere (AEP Ticketing solutions, 2022), 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 (Sky Italia, 2021; Agos Ducato, 2022).

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 (Ceetrus, 2019; Philip

Morris, 2020; GFT Italia, 2021; Fuscchio Servizi, 2023). Particolarmente dettagliato sul punto è l'accordo sindacale di Agos Ducato sottoscritto nel 2022, 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.

Supporto economico

A livello aziendale, oltre alla copertura economica eventualmente prevista per il periodo di estensione del congedo (*infra*), le parti possono altresì specificare alcuni riflessi relativi al trattamento retributivo diretto, indiretto e differito. Da questo punto di vista possiamo segnalare che le parti possono espressamente prevedere che il periodo di congedo è da computare per la maturazione del **premio aziendale** (Sisal, 2022; Prénatal, 2022; Snaitech, 2022; Bofrost-Overtel, 2023) oppure riconoscere alle vittime di violenza di genere, in deroga a quanto previsto dalla legge o dal CCNL applicato, la possibilità di accedere all'**anticipo del trattamento di fine rapporto** (NH Italia, 2019; Prénatal 2022). Nel contratto integrativo Comifar del 2019, inoltre, viene stabilito altresì il riconoscimento da parte dell'azienda dell'integrazione della **14^o mensilità**.

Erogazione di servizi

Tra le forme di sostegno più innovative, negli accordi aziendali sottoscritti negli ultimi anni si segnala 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, 2022) – e la **creazione di canali online per supportare le vittime di violenza** (Gruppo Generali, 2021; Heinz, 2022).

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, 2022) oppure mediante l'accesso a servizi erogati da società esterne individuate dall'azienda (Agos Ducato, 2022) o, ancora, l'individuazione associazioni sul territorio che offrono assistenza specifica (Vera, 2022).

3. Osservazioni conclusive

La disamina del materiale contrattuale ha fatto emergere alcune chiare tendenze che fotografano il quadro esistente e invitano gli studiosi e le stesse parti sociali a riflettere sull'attuale ruolo e le potenzialità che la contrattazione collettiva può avere in tema di contrasto alla violenza di genere, nonché nelle azioni di protezione delle vittime.

Lo studio sistematico dei 30 CCNL più applicati evidenzia come la sensibilità nei confronti del tema sia cresciuta nel corso degli anni. Sono infatti i CCNL rinnovati più di recente che prevedono misure specifiche mentre, sono assenti tutele specifiche nei CCNL in cui i rinnovi contrattuali sono più risalenti nel tempo. In generale, sebbene nella gran parte dei casi l'intervento delle parti sociali a livello nazionale afferisca a istituti previsti dalla legge, si deve evidenziare che è questo il livello di contrattazione che traina l'adozione di soluzioni più innovative a livello decentrato.

L'analisi trasversale degli accordi aziendali sottoscritti tra il 2019 e il 2023 ha permesso di rilevare come le parti abbiano saputo cogliere le suggestioni provenienti dal livello nazionale, fino a riconoscere diverse e innovative soluzioni, come la creazione di reti territoriali (grazie alla collaborazione tra realtà aziendali e enti del terzo settore), la maggiore diffusione di **iniziative formative e informative** funzionali a creare un clima aziendale più consapevole e inclusivo o, ancora, tutte quelle **misure dedicate nello specifico alle vittime di violenza di genere, anche a titolo di supporto economico.** Tuttavia, è anche vero che l'analisi degli accordi aziendali ha fatto altresì emergere diversi limiti che richiamano a una maggiore attivazione delle parti sociali sul tema della violenza di genere nei contesti più prossimi alla persona e che, per questo, sono quelli maggiormente idonei nella predisposizione di misure di tutela.

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.** 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

ILO, UN Women, [Empowering Women at Work. Trade Union Policies and Practices for Gender Equality](#), 2020.

LECCARDI C., *Tra i generi: rileggendo le differenze di genere, di generazione, di orientamento sessuale*, Guerini e Associati, 2002.

MONTELLA T., PICCHI S., FIORLETTA S., 2. *Il piano femminista contro la violenza di genere dalla performatività dei corpi alla presa di parola: il movimento femminista Non Una Di Meno in Italia*, in Studi sulla questione criminale, 1-2, 2019, pp. 259-275.

PASQUARELLA V., *La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima*, in Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, 2020, pp. 1485-1509.

POGGI F., *Violenza di genere e Convenzione di Istanbul: un'analisi concettuale*, in Diritti umani e diritto internazionale, 1, 2017, pp. 51-76.

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.

TIRABOSCHI M., *Introduzione allo studio della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2023.

Allegato

I CCNL analizzati

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; Fisi; Trasportounito Fiap; Confetra; Anita; Fai; Assotir; Federtraslochi; Federlogistica; Fiap; Unitai; Confrasperto; Cna Fita; Confartigianato Trasporti; Sna Casartigiani; Clai; 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	Unionmeccanica Confapi e Fim Cisl; Fiom Cgil; Uilm Uil	34.945	383.068	C018

media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti				
CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo	Agci Solidarieta'; Confcooperative Federsolidarieta'; Legacoopsociali 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
CCNL per i dipendenti degli studi professionali	Confprofessioni e Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	128.808	317.554	H442
CCNL 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
CCNL 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 Confail; Fialc Cisl)	3.688	215.950	B011
CCNL per l'industria alimentare	Federalimentare; Ancit; Anicav; Assalzo; Assica; Assitol; Assobibe; 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	Anaepa Confartigianato Edilizia; Cna Costruzioni; Fiae Casartigiani; Claa 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 Confail (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; Clai 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; Clai Federnas Unamem e Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Uiltucs Uil	57.652	129.883	H515
CCNL Area Alimentazione-Panificazione	Cna Agroalimentare; Confartigianato Alimentazione; Casartigiani; Clai 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; Ultrasporti Uil; Faisa Cisl; Ugl Fna; Agens	1.819	111.699	I022

personale non dirigente di Poste Italiane	Poste Italiane Spa e Slc Cgil; Slp Cisl; Uilposte; Failp Cisl; Confsal 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; Claa e Filcams Cgil; Fisascat Cisl; Ultrasporti Uil	11.410	94.732	K521
CCNL Fise Assoambiente per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali	Utilitalia; Confindustria Cisambiente; Legacoop Produzione e Servizi; Confcooperative Lavoro e Servizi; Acgi Servizi; Assoambiente e Fp Cgil; Fit Cisl; Ultrasporti; Fiadel	2.797	82.332	K531

Fonte: Dati flusso Uniemens 2022, estrapolati dall'Archivio CCNL Cnel – settore privato, aggiornato al 1° marzo 2024