

LA CONTRATTAZIONE COME ANTIDOTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO





La contrattazione come antidoto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro



PREFAZIONE

Care compagne e cari compagni,

il 25 novembre è la "**Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza maschile contro le donne**". La nostra Federazione, come la Cgil tutta, è impegnata quotidianamente con la contrattazione di primo e secondo livello, con la formazione, la sensibilizzazione e le iniziative nei luoghi di lavoro e nel territorio, per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza.

Quest'anno, oltre alle tante e capillari iniziative che si svolgeranno nei territori, abbiamo pensato di fornire a tutte le nostre strutture uno strumento aggiuntivo che auspichiamo possa rappresentare un valore aggiunto nelle azioni di prevenzione e tutela in capo alle delegate e ai delegati.

Un vademecum pronto all'uso che , partendo dalla cornice della Convenzione ILO, propone una ricognizione della normativa sviluppatasi negli anni a livello italiano ed europeo e arriva a posizionare il complesso tema nell'angolazione della contrattazione agita dalla nostra Federazione per prevenire, contrastare e gestire i fenomeni di violenza e molestia nei luoghi di lavoro.

Il tema delle discriminazioni, della violenza e delle molestie è strettamente connesso alle condizioni di disuguaglianza in ambito lavorativo, e pertanto è stato trattato in modo sinergico con i capitoli dedicati alle pari opportunità, alle politiche DEI, alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed alla formazione specifica, al fine di metterne in luce le virtuose intersezioni che portano alle misure sancite dalla contrattazione.

L'approfondimento, tracciato dal punto di vista delle relazioni industriali e delle tematiche del lavoro, vuole cristallizzare quanto le Parti sociali abbiano colto la necessità di agire su tale ambito per affrontare la portata del fenomeno, nella società e nel mondo del lavoro, con strumenti autonomi ed innovativi propri della contrattazione collettiva. Pensiamo, infatti, che bisogna rafforzare e ampliare la nostra contrattazione su questi temi perché, diversamente, tutto ciò che è esclusivamente frutto di "policy" aziendali unilaterali, può essere messo facilmente in discussione. Ultimo caso eclatante viene dall'amministrazione Usa che ha formulato, nel corso del mese di marzo 2025, una lettera aperta con la quale intimava alle aziende europee che avessero relazioni commerciali con la propria amministrazione, di abbandonare le politiche in materia di diversità, equità e inclusione, pena la risoluzione dei contratti in essere.

Non è secondario ricordare quanto la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2024/1385 abbia subito un forte indebolimento dal punto di vista delle prerogative delle Parti sociali e rispetto al mancato raggiungimento di protezione necessaria sul lavoro, e auspichiamo che il programma di azione della CES (Confederazione europea dei Sindacati) riesca a colmare le lacune lasciate in sede europea.

Cogliamo con molta soddisfazione l'approvazione all'unanimità alla Camera, il 19 novembre u.s., del cosiddetto DDL sul consenso che, qualora approvato definitivamente, introdurrebbe una modifica all'articolo 609-bis del codice penale in materia di violenza sessuale e di libera manifestazione del consenso "senza consenso, è violenza".

Questa prima versione si ferma ovviamente a quanto sinora innovato e aggiornato dalla contrattazione collettiva riportando quanto sancito all'interno dei nostri CCNL vigenti.

Noi crediamo che le buone pratiche e il confronto, gli accordi contrattati e sottoscritti, debbano continuare ad essere la via maestra per garantire un lavoro dignitoso, tutelato, equo, inclusivo, portatore di diritti per tutte e tutti, indipendentemente dalle identità e caratteristiche plurali e uniche di ciascuna e ciascuno di noi.

La Filctem per la prevenzione e il contrasto di discriminazioni, violenza, molestie. Ogni giorno.

Marco Falcinelli

Segretario Generale FILCTEM CGIL

Sommario

DI COSA PARLIAMO	5
ESEMPI DI MOLESTIE E VIOLENZE PER TIPOLOGIA.....	8
PREVENZIONE	9
CONTRATTAZIONE DELLA FILCTEM CGIL	12
CCNL GAS ACQUA 2025.....	13
CCNL GOMMA PLASTICA 2023	15
CCNL UNIONCHIMICA CONFAPI 2024	16
CCNL PELLE E SUCCEDANEI OMBRELLI E OMBRELLONI 2023.....	18
CCNL OCCHIALERIA 2023	19
CCNL LAVANDERIE INDUSTRIALI, STERILIZZAZIONE E SERVIZI MEDICI AFFINI 2023	19
CCNL CONCIA 2023	20
CCNL VETRO E LAMPADE 2023	20
CCNL GIOCATTOLI 2024	21
CCNL ENERGIA E PETROLIO 2025	22
CCNL TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA 2024	24
CCNL ELETTRICO 2025	24
CCNL INDUSTRIA CHIMICA 2025	25
CCNL ARTIGIANATO AREA TESSILE- MODA E CHIMICA -CERAMICA 2024	28
NORMATIVA PRINCIPALE DI RIFERIMENTO	31
FAQ	32

DI COSA PARLIAMO

Convenzione OIL n°190 del 21 06 2019

Le **violenze, molestie sessuali e di genere, anche nei luoghi di lavoro**, sono state definite nel giugno 2019 dalla **Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL) n. 190, ratificata in Italia dalla legge 4/2021**.

La Convenzione è un Trattato internazionale che mira ad eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, fornendo una prima definizione riconosciuta a livello globale di questi fenomeni, incluse quelli basati sul genere. Chiede agli Stati di adottare misure di prevenzione e protezione, di garantire meccanismi di ricorso e risarcimento per le vittime, e di promuovere azioni di sensibilizzazione per una cultura lavorativa basata su dignità, sicurezza e rispetto reciproco.

Prima di entrare nel merito, riteniamo utile condividere alcune definizioni citate nella norma per avere parole e definizioni comuni :

- **Sesso biologico:** riguarda i cromosomi sessuali (XX e XY) e i caratteri sessuali secondari dell'essere uomo o donna;
- **Genere:** ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne o uomini;
- **Orientamento sessuale:** attrazione emozionale, romantica e sessuale verso persone che possono essere, ad esempio, dello stesso sesso (omosessuale), di sesso opposto (eterosessuale), di entrambi i sessi (bisessuale) o altro;
- **Identità di genere:** genere a cui una persona sente di appartenere (identificazione di sé come maschio o femmina), al di là del sesso biologico

Le definizioni di cui parliamo sono contenute nella Convenzione ILO n. 190/2019, all'art. 1, commi a) e b):

- **Violenza e molestie:** un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di realizzarli, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, che include la violenza e le molestie di genere
- **Violenza e molestie di genere:** la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.
- **Violenza sul luogo di lavoro:** un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, ai danni di lavoratrici o lavoratori, che possono concretizzarsi in episodi isolati o reiterati nel tempo, che si prefiggono, causino o comunque possono comportare un danno fisico e/o psicologico per chi li subisce.

- **Violenza di genere sul luogo di lavoro:** un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, ai danni di lavoratrici o lavoratori in ragione del loro sesso o genere, che possono concretizzarsi in episodi isolati o reiterati nel tempo, che si prefiggano, causino o comunque possano comportare un danno fisico e/o psicologico per chi li subisce. Alla gravità del fatto in sé, si aggiunge in questo caso l'aggravante della discriminazione, poiché la violenza è stata esercitata in ragione del sesso o del genere della persona che l'ha subita.
- **Discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore è trattata/o meno favorevolmente di come sia stata/o sarebbe stata/o trattata/o un'altra/o in una situazione analoga, in ragione dei cosiddetti fattori di discriminazione: sesso, nazionalità, origine nazionale, etnica o sociale, appartenenza a una minoranza nazionale, della lingua, del colore della pelle, dell'età, della disabilità, di caratteristiche genetiche, orientamento sessuale, identità di genere, di opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, della religione o convinzioni personali, nonché altra condizione personale o sociale;
- **Discriminazione indiretta:** si verifica quando una disposizione di legge o di contratto, un regolamento, un criterio o una prassi, un atto o un comportamento apparentemente neutri pongono o possono porre in una posizione di svantaggio lavoratrici o lavoratori, in ragione del sesso, della nazionalità, dell'origine nazionale, etnica o sociale, dell'appartenenza a una minoranza nazionale, della lingua, del colore della pelle, dell'età, della disabilità, di caratteristiche genetiche, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, di opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, della religione o convinzioni personali, nonché altra condizione personale o sociale;
- **Discriminazione plurima o intersezionale:** quando nei confronti della stessa persona si sommano più discriminazioni. Queste vanno affrontate tutte senza esclusioni o scale di importanza differenziate
- **Molestia sul lavoro:** quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse 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.
- **Molestia sessuali sul luogo di lavoro:** si tratta di una forma Particolare di discriminazione di genere e si concretizza in un qualsiasi comportamento indesiderato, posto in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (art. 26 D.lgs 198/2006 Codice delle Pari opportunità);
- Chi subisce una molestia deve sempre segnalare che un determinato atteggiamento non è gradito, indipendentemente dalle intenzioni di chi lo ha manifestato. **Le molestie e le violenze sono reati, vanno riconosciute come tali e denunciate**, nel luogo di lavoro se la situazione è grave o si ripete, puoi rivolgerti al Sindacato (azienda privata) o

alla Consigliera di parità oppure anche al Comitato Unico di Garanzia (CUG) o alla Consigliera di Fiducia (Ente pubblico).

La Convenzione amplia le definizioni di luogo di lavoro e lavoratrice-lavoratore:

- **Luogo di lavoro.** Non più i soli ambienti canonicamente ascrivibili alla produzione, ma anche tutti quelli direttamente collegati al proprio lavoro, come ad esempio gli spazi adibiti alle pause, luoghi igienico-sanitari, gli alloggi messi a disposizione dal datore, i servizi e gli spogliatoi, o anche indirettamente connessi, inclusi i corsi di formazione, gli eventi ed i viaggi, il tragitto casa-lavoro e tutti i luoghi virtuali attraverso i quali chi lavora da casa può essere contattato e molestato (es. chat, mail) – anche per i cantieri luogo dell'appalto o distacco, la sede dei fornitori o clienti.
- **Lavoratrice e lavoratore.** Tutte le figure lavorative riscontrabili nell'organizzazione dell'azienda, prescindendo, dunque, dal loro status contrattuale. Questo consente di tutelare anche tutti quei soggetti più deboli nel mercato del lavoro perché non rientranti nella fattispecie della subordinazione (dipendenti), che si tratti di tipologie atipiche o tirocini o apprendistati.

Cyber violenza

La cyber-violenza è un problema crescente in tutto il mondo, ancora di più dopo la pandemia di Covid-19, ed è spesso basata sul genere e prende di mira donne e ragazze. La violenza online ostacola la piena realizzazione dell'uguaglianza di genere e viola i diritti delle donne.

Che cos'è la violenza online contro le donne?

“[...] tutti gli atti di violenza di genere che provocano o possono provocare danni o sofferenze fisiche, sessuali, psicologiche o economiche alle donne, comprese le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che in quella privata” - Convenzione di Istanbul (art.3) La violenza contro le donne, anche in un ambiente online, può assumere molte forme: molestie online, revenge porn, minacce di stupro e può arrivare fino all'aggressione sessuale o all'omicidio. Gli autori possono essere partner o ex partner, colleghi, compagni di scuola o, come spesso accade, individui anonimi. Alcune donne sono particolarmente esposte, come i difensori dei diritti delle donne, le giornaliste, le blogger, i personaggi pubblici e i politici.

La causa principale della violenza contro le donne e le ragazze è la disuguaglianza di genere (discriminazione, stereotipi di genere, sessismo). Inoltre, le donne che hanno più di una caratteristica comunemente mirata – ad esempio, donne di colore, di religioni minoritarie o persone della comunità LGBTQ – possono essere attaccate più frequentemente.

ESEMPI DI MOLESTIE E VIOLENZE PER TIPOLOGIA

Forme verbali e non verbali	Forme psicologiche	Forme fisiche
commenti o insulti a sfondo sessuale su corpo, aspetto fisico, abbigliamento	Molestie costanti e intenzionali che ledono l'identità: derisione, insulti, minacce di abuso, diffamazione	Contatti fisici non necessari o ingiustificati e non desiderati
Sguardo insistente e offensivo mirato a Parti del corpo	Offese, dileggio per gli orientamenti sessuali e di genere non tradizionali	Toccamento intenzionale e indesiderato e/o inappropriato pizzicare, palpeggiare, afferrare, abbracciare, massaggiare
Commenti indesiderati sull'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona	Definire la persona priva di un valore come se non fosse un essere umano	Subire di essere baciati, accarezzati
Avances sessuali, richieste di favori sessuali più o meno legati a ricatti	Atteggiamenti paternalistici o di superiorità verso un genere o una etnia	Costringere al muro, interferire con il normale movimento, impedire di uscire, fuggire, stringere il collo
Inviti o richieste di appuntamenti indesiderati che siano più o meno accompagnati da minacce	Svalutazione lavorativa in riferimento al genere	Assalto fisico
Domande offensive sulla vita sessuale e sociale	Materiale osceno, sessualmente esplicito tramite immagini, testo e-mail o social media	Assalto sessuale (ad es. contatto indesiderato del seno glutei o genitali, tentativi di baciare)
Canzonette, barzellette, linguaggio sessista	Telefonate oscene	Violenze fisiche con percosse morsi, tirate di capelli, bruciature, ferite
Gesti sessuali osceni, offensivi	Furto di credenziali sui social network per fare pressioni, mettere paura, intimidire	Rompere o lanciare oggetti a scopo intimidatorio Insidiare
Esibizionismo di organi sessuali	Pedinamento, essere seguiti	Abuso sessuale
Gesti ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale	Ricatti sessuali/legati alle assunzioni, promozioni e carriere	Costringere con la forza a un rapporto sessuale di qualsiasi tipo
	Intimidazioni e ritorsioni derivanti da non accettazione di richieste sessuali, Stalking, atti persecutori	Stupro

Tabella tratta da Vademecum *“Mai più molestie, mai più violenze”*, a cura di Cgil – Cisl - Uil Torino, Unione industriale e Api Torino, Città metropolitana di Torino, luglio 2022

PREVENZIONE

L'approccio alla prevenzione è multidimensionale e si basa sulla convinzione che azioni di sensibilizzazione, formazione, informazione possano creare una cultura che favorisca il rispetto e l'assunzione di responsabilità sul piano dei comportamenti, delle norme, del linguaggio e delle azioni concrete.

In ambito contrattuale questo approccio deve guidare le aziende, le Organizzazioni sindacali, le lavoratrici e i lavoratori, in collaborazione anche con le Istituzioni e le Associazioni del territorio, per produrre una cultura dei diritti e dell'inclusione.

E' responsabilità del datore di lavoro garantire un contesto lavorativo rispettoso della dignità di tutte e tutti i propri dipendenti e collaboratori, compresi clienti e fornitori, e prevenire, o intervenire e sanzionare (cambiare l'organizzazione del lavoro e perseguire i responsabili di queste azioni) episodi di molestie, violenza sessuali e di genere poiché costituiscono reato.

L'attuazione di progetti formativi o informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, anche in collaborazione con le Associazioni e le Istituzioni del territorio, come previsto dall'Accordo quadro europeo tra CES e Business Europe del 26 aprile 2007 - in Italia recepito il 25/01/2016 con accordo Cgil-Cisl-Uil e Confindustria -, rappresenta uno degli interventi di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che possono concorrere alla concessione da parte dell'INAIL, previa presentazione del modello OT23, dell'applicazione di una percentuale di sconto sul tasso di premio applicabile ("oscillazione della prevenzione). Questo approccio è, inoltre, fortemente richiamato nella Convenzione OIL n. 190/2019, ratificata in Italia dalla legge 4/2021.

Per questi motivi, è importante che le rappresentanze sindacali, e chi lavora all'interno delle aziende, possano contribuire alla promozione di indagini conoscitive anonime in merito al benessere aziendale, mappe del rischio e protocolli, nella garanzia del rispetto della privacy e della piena tutela, escludendo ogni tipo di forma di ritorsione, della lavoratrice o del lavoratore che denuncia un fatto subito o a cui ha assistito.

RUOLI RESPONSABILI DELLA PREVENZIONE

Il **datore di lavoro** o suoi dirigenti delegati sono garanti del rispetto dei CCNL e degli accordi specifici sottoscritti tra le Parti sociali (vedi Codici di condotta aziendali, policy/regolamenti interni, adeguato supporto nei casi in cui si renda necessario procedere alla denuncia formale nei confronti delle autorità competenti) e dell'attuazione di eventuali sanzioni nei confronti delle persone individuate come responsabili di comportamenti e atteggiamenti riconducibili a casi di discriminazione, violenza e molestia.

Nell'ambito delle attribuzioni previste dall'art.50 del D.Lgs.81/08, il **RLS**:

- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative (...);
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività.

Le rappresentanze sindacali in azienda (**RSU**) e le **Organizzazioni sindacali** svolgono un importante ruolo nella cultura della prevenzione e contrasto alle discriminazioni, molestie, violenza sessuale e di genere nei luoghi di lavoro e nella percezione di questi fenomeni nella società e anche al proprio interno.

La nostra Federazione, insieme alle Cooperative ed Associazioni attive sul territorio nazionale, ha implementato nel tempo moduli di formazione specifici rivolti a delegate e delegati per fornire gli strumenti necessari a riconoscere e far emergere le condizioni di rischio, garantire ascolto e tutela e saper orientare verso percorsi di uscita dalla violenza

Il **documento di valutazione dei rischi (DVR)**, come previsto dall'art.28 del D.Lgs. 81/2008 deve considerare i rischi specifici legati alle differenze di genere, inclusi quelli di molestie e violenze che si verificano durante l'attività lavorativa o causati dall'attività lavorativa individuando indicatori sentinella, analizzando eventi significativi, e individuando figure di riferimento per la gestione del disagio.

Per prevenire e contrastare la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, l'organizzazione può adottare:

- codici di comportamento/condotta o protocolli che rendano visibile l'impegno dell'azienda e delle OO.SS. contro ogni forma di molestia e discriminazione;
- azioni di sensibilizzare, formazione e informazione dei datori di lavoro nelle diverse responsabilità aziendali, delle lavoratrici e dei lavoratori sui temi della dignità e del rispetto nei rapporti interpersonali, della violenza generata da terzi e del linguaggio inclusivo, diffondendo la conoscenza di strumenti quali questionari sul benessere aziendale, codici di condotta e regolamenti aziendali;
- buone pratiche e gruppi di lavoro atte ad individuare azioni di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, violenza e molestie e dei loro impatti sulla salute e sul benessere di lavoratrici e lavoratori;
- la diffusione della conoscenza della rete di supporto esterna, istituzionale e associativa, utile ad offrire tutela e supporto multidisciplinare (consulenza legale, sanitaria, psicologica);
- un sistema di monitoraggio basato su segnalazioni anonime e su questionari anonimi per identificare precocemente dei segnali di attenzione o segnali nascosti;

- l'installazione di sistemi di sicurezza o di protezione nei luoghi dove il rischio aggressione è elevato;
- la creazione dei referenti per la gestione dei casi di violenza e molestia, debitamente formati.

In questa sezione riportiamo i riferimenti contenuti nei nostri CCNL e nei contratti di secondo livello (aziendali, di gruppo, territoriali) sottoscritti dalla nostra Federazione a tutti i livelli. Non sono esaustivi dell'importante attività di contrattazione svolta, ma rappresentano un'impostazione, un'attenzione diffusa e un patrimonio della Filctem e di tutta la Cgil.

Abbiamo quindi deciso di riportare alcuni stralci contrattuali che affrontano la questione, in un intreccio di diversi profili tutti utili per la prevenzione e gestione nei luoghi di lavoro:

- accordi specifici sulla prevenzione e contrasto delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro;
- accordi contenenti tutele rafforzate rispetto alla normativa vigente per i casi di percorsi di uscita dalla violenza domestica perché, pur non essendo oggetto di questo approfondimento, esistono delle conseguenze concrete nel lavoro per le lavoratrici che subiscono violenza domestica – pensiamo ad esempio all'organizzazione e agli orari di lavoro, soprattutto nei casi di lavoratrici madri, o al re-inserimento lavorativo;
- contrattazione inerente la creazione e il rafforzamento di una cultura lavorativa diffusa e di strumenti concreti che valorizzino il benessere psico-sociale e fisico, nonché un maggiore equilibrio vita-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

CONTRATTAZIONE DELLA FILCTEM CGIL



CCNL GAS ACQUA 2025

Cap XI Pari opportunità e azioni sociali ART. 47

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e tenuto conto delle disposizioni della Legge 5 novembre 2021 n. 162, che ha apportato modifiche al suddetto Codice introducendo ulteriori previsioni per la pari opportunità in ambito lavorativo, nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla normativa vigente in materia di azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni U.E. a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive e oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.
2. A tal fine, e in affermazione della vigente normativa, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti, in raccordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle relazioni industriali, entro 9 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL viene costituita la Commissione paritetica nazionale sulla realizzazione delle pari opportunità, della valorizzazione delle diversità e dell'inclusione nel settore gas-acqua.
3. Detta Commissione nazionale, che è composta da 6 componenti designati dalle segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, e da 6 componenti designati dalle Partidatoriali stipulanti dei Contratti, di cui uno con funzioni di coordinamento, ha il compito di:
 - a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle Aziende;
 - b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al D.Lgs. n. 198/2006 e successive disposizioni, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;
 - c) stimolare le aziende al varo di progetti di azioni positive;
 - d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività;
 - e) monitorare l'andamento delle certificazioni di parità di genere nel settore con Particolare riferimento all'equità remunerativa;
 - f) monitorare le politiche di settore per il miglioramento dell'inclusione e dell'integrazione lavorativa delle diversità;

4. Rientra nelle competenze della Commissione nazionale per le pari opportunità la promozione di iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, in Particolare, per prevenire fenomeni di molestie sessuali e lesioni della libertà personale del singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le aziende.

5. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità e all'assistenza per comprovate necessità familiari, le aziende promuoveranno le necessarie attività di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici alloro rientro in servizio al termine del periodo di astensione facoltativa per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale, per promuovere la conciliazione della vita familiare e la condivisione dei carichi familiari con il lavoro di entrambi i genitori anche in attesa dell'attuazione della legge delega 7 aprile 2022 n. 32 (cd Family Act).

6. In linea con la normativa nazionale ed internazionale vigente le Parti convengono sulla necessità di promuovere la sperimentazione a livello aziendale di iniziative di studio e di ricerca nonché di progetti di gestione e valorizzazione delle diversità. In tale ambito e con tali obiettivi possono essere costituiti nelle aziende con più di 200 dipendenti specifiche commissioni bilaterali incaricate del raccordo con la Commissione Nazionale. Le Aziende soggette all'obbligo di redigere il rapporto biennale di parità di genere lo faranno pervenire anche alla Commissioni aziendali Pari Opportunità a esse costituite.

7. Sono fatti salvi i protocolli e le normative aziendali già presenti nelle singole aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro

Le Parti, nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione Europea n. 31 del 27/2/91 e la risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/94 in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Le Parti si impegnano ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

8) VIOLENZA DI GENERE

Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere vengono riconosciuti, ove ne facciano richiesta, le seguenti misure:

- diritto di astenersi dal lavoro per un periodo retribuito massimo di 12 mesi per motivi connessi al percorso di protezione, fermo restando quanto stabilito per i tre mesi a norma dell'art. 24 del d.lgs. 80 del 2015, da fruirsi anche su base oraria nell'arco temporale di 3 anni in misura non inferiore a 1/3 dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello di inizio del congedo; diritto di fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita entro il limite temporale massimo di 36 mesi.

A livello aziendale, potranno essere riconosciute, anche attraverso la consultazione delle Commissioni bilaterali aziendali di cui all'art. 47 ove esistenti, ulteriori provvidenze quali ad esempio l'individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, (a parità di condizioni economiche e normative) l'anticipazione di quote del TFR maturato, agevolazioni nell'uso della modalità di lavoro agile o di forme di flessibilità oraria e/o attribuzione del telelavoro, l'accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno nonché campagne di comunicazione e sensibilizzazione sul contrasto alla violenza di genere, anche attraverso il superamento di ogni stereotipo discriminatorio, a Partire dal linguaggio.

CCNL GOMMA PLASTICA 2023

PARTE I – TITOLO I - Relazioni industriali pari opportunità e contrasto alla violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro

Le Parti promuovono a livello di Osservatorio nazionale i principi di parità di genere di cui al Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" con le modifiche ed integrazioni previste dalla Legge n. 162 del 5 novembre 2021, confermando l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive e delle buone politiche aziendali funzionali al raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, anche attraverso iniziative congiunte definite e concordate tra le Parti.

A tal fine, sarà analizzato a livello settoriale l'andamento dell'occupazione femminile, il rientro delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, la presenza di occupazione femminile in livelli apicali, la presenza delle lavoratrici nei diversi settori aziendali e in ruoli connessi all'impiego delle nuove tecnologie, la valorizzazione dell'inclusività, i percorsi di formazione sia per la riqualificazione che per l'acquisizione di nuove competenze.

Le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi del Decreto Legislativo n. 198/2006, così come modificato dalla Legge n. 162/2021, lo trasmetteranno alle rappresentanze sindacali dei lavoratori dell'azienda nel rispetto della normativa e dette rappresentanze si atterranno ai principi di riservatezza e tutela dei dati personali.

In linea con l'“Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016, Allegato 7 del CCNL, le Parti si impegnano contro la violenza di genere e le molestie, anche sui luoghi di lavoro e, in generale, in tutti gli ambiti della vita civile.

Le Parti perseguono l'obiettivo della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro attraverso l'informazione e la sensibilizzazione sul tema, anche sulla base dei dati raccolti in sede di Osservatorio nazionale.

Sono previste delle specifiche misure all'articolo 34, comma 10, quali azioni concrete volte a supportare le lavoratrici inserite in percorsi di protezione nei casi di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015.

Richiamando anche la Convenzione OIL 190/2019 sulla violenza e sulle molestie, le Parti promuovono la diffusione di una cultura che garantisca il diritto alla parità e alla non discriminazione, rafforzandone la diffusione e la consapevolezza nelle aziende tra i lavoratori, riconoscendo l'importanza delle misure di prevenzione attraverso la formazione e l'erogazione di informazioni in merito ai rischi identificati di violenza e di molestie.

Su queste basi, l'azienda potrà prevedere, su proposta della RSU oltre che delle lavoratrici e dei lavoratori, fino ad un massimo di quattro ore di formazione all'anno per il prossimo triennio di vigenza contrattuale

CCNL UNIONCHIMICA CONFAPI 2024

Azioni positive per le pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative attualmente in vigore in tema di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti dal Comitato paritetico nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le Parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture.

Bis misure per le donne vittime di violenza di genere

Le Parti – anche alla luce dell'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20.12.2018 sottoscritta tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall'allegato (.....) dell'Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

Rimandando integralmente alla normativa vigente e alla Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 5 mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del citato articolo e dagli interventi di sostegno previsti da ENFEA. Ai sensi del comma 5 del D. Lgs. n. 80/2015, il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, nel rispetto di un congruo preavviso.

Le lavoratrici qualora vi siano in presenza di più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, hanno il diritto di richiedere il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto in materia di formazione continua nei termini ivi previsti.

Sempre al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo è riconosciuto un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa, nonché si potrà applicare la disciplina in materia di ferie e par solidali.

CCNL PELLE E SUCCEDANEI OMBRELLI E OMBRELLONI 2023

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Il presente CCNL recepisce completamente la normativa in tale tema. In Particolare, ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo una indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificata nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

PROTOCOLLO I - Tutela della dignità personale dei lavoratori

Le Parti stipulanti il presente CCNL concordano sull'opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiute attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore.

In Particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori delle normative in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le risoluzioni del Consiglio della CEE del 29/5/1990 e del Parlamento della UE A5-0283/2001.

In caso di emanazione di specifiche normative, le Parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

CCNL OCCHIALERIA 2023

Art. 10 Codice di condotta

Eliminazione del lavoro forzato o obbligatorio e di ogni forma di discriminazione nel lavoro

2. al divieto di ogni forma di discriminazione nel lavoro e nella professione per motivi di razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale, origine sociale, ovvero per ogni altro eventuale motivo stabilito dalle leggi nazionali che abbiano ratificato le Convenzioni dell'OIL in materia.

Art. 49 Permessi, assenze ed aspettativa

[...]Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo una indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificata nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di ulteriori 2 mesi, con retribuzione a carico dell'azienda

CCNL LAVANDERIE INDUSTRIALI, STERILIZZAZIONE E SERVIZI MEDICI AFFINI 2023

Art. 80 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Le vittime di violenza che hanno utilizzato tutto il periodo previsto per legge hanno diritto di ulteriori permessi retribuiti, a carico dell'azienda, fino ad un massimo di 3 mesi, da utilizzare secondo quanto disposto all'art. 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80.

Inoltre, le Parti, con riferimento alla legislazione vigente, stabiliscono che un mese dei tre del congedo di cui al comma 1 dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 può essere fruito anche in forma frazionata.

Protocollo n. 2

Tutela della dignità personale dei lavoratori

Le Parti concordano sulla opportunità che il rapporto di lavoro si svolga in un clima aziendale idoneo allo svolgimento dell'attività. A tal fine dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni aspetto, compreso quanto attiene alla condizione sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore. In Particolare saranno evitati comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze

sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro, la RSU o le Organizzazioni sindacali e la direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di favorire la conoscenza tra i lavoratori della normativa in argomento, vengono inserite nella parte relativa alla legislazione del lavoro, allegata al presente contratto, le risoluzioni del Consiglio della CEE del 29 maggio 1990 e del Parlamento della UE A5-0283/2001.

In caso di emanazione di specifiche normative, le Parti si incontreranno e ne faranno oggetto di valutazione.

Nell'articolato delle proposte per il rinnovo contrattuale settore *Lavanderie Industriali, centrali di sterilizzazione e servizi medici affini, triennio 2026-2028 presentato ad Ottobre 2025 capitolo Diritti* nell'ambito della formazione riteniamo importante prevedere ore di formazione sul tema della Diversità, Equità e Inclusione e delle linee guida in contrasto alle violenze e le molestie sui luoghi di lavoro.

CCNL CONCIA 2023

Congedi donne vittime di violenza di genere

L'art. 66 del CCNL viene integrato come segue:

"Il presente CCNL recepisce completamente la normativa di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 riconoscendo 3 mesi retribuiti, anche frazionabili come da normativa vigente.

In Particolare, ai sensi dell'art. 24, comma 1, la lavoratrice dipendente inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case di rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi da/lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo una indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificata nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione da/lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di 1 mese con retribuzione a carico dell'azienda."

CCNL VETRO E LAMPADE 2023

Art. 48 ter – Iniziative per le vittime della violenza di genere

La condizione delle lavoratrici vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, sarà valutata dall'azienda con la massima attenzione, nel rispetto della privacy delle persone coinvolte, verificando la necessità/opportunità nonché la fattibilità - compatibilmente con le esigenze organizzative, di misure ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 24 D. Lgs n. 80/2015.

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24. d. Lgs. n. 80/2015, le lavoratrici interessate hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di cinque mesi, fermo restando quanto già stabilito per i primi tre mesi di astensione dal comma 4 del medesimo art. 24, d. Lgs. n. 80/2015.

Per le violenze di genere nel loro complesso, perpetrate ai danni di lavoratrici e lavoratori, potranno essere oggetto di valutazione:

la rimodulazione dell'orario di lavoro;

l'ampliamento del periodo di aspettativa;

l'accesso all'istituto delle ferie solidali, ove previsto;

la possibilità di spostamento, su richiesta, in altri stabilimenti del Gruppo.

Le Parti si impegnano altresì a promuovere l'adozione di iniziative di sensibilizzazione – quali ad esempio formazione mirata, adesione a progetti, campagne o attività – orientate ad accrescere la consapevolezza di tutte le lavoratrici e lavoratori sul tema. In tale contesto, l'Azienda potrà prevedere, anche su richiesta della RSU, fino ad un massimo di quattro ore di formazione all'anno per il prossimo triennio di vigenza contrattuale

CCNL GIOCATTOLI 2024

Art. 66 BIS - Diversity and Inclusion

Ponendo l'attenzione sulle persone che lavorano nelle aziende le Parti convergono sulla necessità di diffondere, anche nei luoghi di lavoro, una cultura basata sull'inclusione, sul rispetto dell'altro e sulla tutela delle diversità come l'evento fondamentale per lo sviluppo del settore e del paese.

Per questo si prevede che la contrattazione nazionale e di secondo livello potranno individuare soluzioni volte a realizzare tale obiettivo. La consapevolezza che un mercato del lavoro inclusivo e che valorizzi le persone, al di là delle differenze, rappresenta sia un elemento di maggior tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, sia una leva di competitività positiva per le imprese, nella consapevolezza che le differenze rappresentano una ricchezza per la vita delle persone e delle aziende.

Dichiarazione a verbale - art. 28 azioni positive per le pari opportunità

Le Parti, in applicazione di quanto disposto dalla legge 20/04/2016, n. 76, art. 1, comma 20, confermano che le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "Coniuge", "Coniugi" o termini equivalente, ovunque, ricorrano nel presente C.C.N.L., si applicano anche ad ognuna delle Parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso e ai conviventi di fatto, ai sensi dell'art. 1, commi 36 e seguenti della stessa legge.

Art. (61bis) Congedi per le donne vittime di violenza di genere. (mod)

In linea con l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016, allegato al presente CCN, le Parti si impegnano contro la violenza di genere e le molestie, anche sugli orari di lavoro. E, in generale, in tutti gli ambiti della vita civile.

Nel recepire la normativa su tale tema ed in Particolare l'art. 24, comma 1 del decreto legislativo 80/2015, le Parti prevedono che la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione debitamente certificata di medesimi come di cui sopra potrà essere prolungata fino ad un massimo di un'ulteriore mese con retribuzione a carico dell'azienda.

CCNL ENERGIA E PETROLIO 2025

Sezione E pari opportunità e tutela della dignità delle persone

Nel rispetto delle disposizioni contenute nella legge n. 162/2021, relative alla parità uomo-donna, nell'intento di sviluppare iniziative sulle azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive e oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro. Le tematiche suddette troveranno una collocazione sistematica nella Commissione Politiche del Lavoro dell'Osservatorio Nazionale di Settore. Le Parti nel considerare quanto previsto dall'accordo delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007, recepito dall'Accordo Interconfederale del 25.01.2016, in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro. A tale riguardo le Parti con il rinnovo del 21 luglio 2022, hanno istituito l'osservatorio Bilaterale Nazionale di Settore. L'Osservatorio ha il compito di svolgere attività di consulenza e supporto nella redazione e applicazione di policy DE&I, nonché attività di ricerca e monitoraggio su tali politiche all'interno delle aziende del settore, individuando e proponendo best practice, valorizzando la formazione, la conoscenza e la cultura delle pari opportunità, anche in materia di parità salariale e di parità nei percorsi di crescita professionale. Le aziende del settore si impegnano ad inviare all'Osservatorio il consuntivo delle attività legate a iniziative di promozione della cultura delle pari opportunità effettuate nell'anno precedente, elementi che consentiranno di monitorare e valutare l'andamento del settore in riferimento a tale tematica. L'Osservatorio sarà composto da un massimo di dodici membri, sei di parte sindacale e sei di parte datoriale, esperti delle politiche di diversità, equità e inclusione. A supporto dell'Osservatorio opera una segreteria, formata da personale in servizio all'interno di Confindustria Energia. Le Parti si impegnano inoltre ad

attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, come da art. 62 del presente CCNL, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane, nel rispetto della dignità di ciascun uomo e di ciascuna donna nell'espletamento dei propri compiti. In Particolare, verranno promosse iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, *per prevenire fenomeni di molestie sessuali e lesioni della libertà personale del singolo lavoratore/lavoratrice*, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le aziende. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità e all'assistenza per comprovate necessità familiari, le aziende promuoveranno le necessarie attività di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di astensione facoltativa per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale. Sono fatti salvi i protocolli e le iniziative aziendali presenti nelle singole aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto in materia di pari opportunità. Le Parti, nell'ambito dell'Osservatorio Bilaterale Nazionale, hanno redatto le Linee Guida DE&I, strumento a supporto delle aziende, che prevede anche l'istituzione, a livello aziendale, di una commissione paritetica sulle pari opportunità che consentirà di avere un colloquio costante per sviluppare sempre di più le tematiche della diversità, dell'equità e dell'inclusione.

Art. 61 – Molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Le Parti ritengono inaccettabili ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro e l'azienda si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere in coerenza con quanto previsto dalla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO n. 190 del 21.6.2019 e della Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo Interconfederale 25 gennaio 2016 e qui di seguito riportato: "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile." La dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che tali comportamenti devono essere denunciati. Nell'azienda, tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di uguaglianza e di correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016. A livello aziendale, verranno definite politiche e attività, anche formative, di prevenzione da ogni forma di abuso psicofisico, verbale, digitale nei luoghi di lavoro che dovranno coinvolgere tutti i livelli della popolazione aziendale

ART. 49

Per le lavoratrici vittime di violenza di genere si richiamo le disposizioni di legge. Al riguardo, i congedi previsti potranno essere usufruiti a mezze giornate o a giornate intere

CCNL TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA 2024

Il presente CCNL recepisce la normativa in tema di congedi per le donne vittime di violenza di genere. In Particolare, ai sensi art. 24 c.1, D. Lgs nr 80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza dai centri antiviolenza o dalle case di rifugio ai sensi di legge, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'Inps. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificati nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda

CCNL ELETTRICO 2025

Le Parti promuoveranno in sede aziendale il confronto relativo all'adozione di iniziative contro la violenza e le molestie di genere. Ferma restando una più compiuta regolamentazione a livello aziendale, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di cui all'art.24 primo comma del D. Lgs. n. 80/2015, saranno riconosciute, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, le seguenti misure:

- diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di sei-dodici mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 dell'art. 24 D. Lgs. n.80/2015;
- diritto a fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita di cui all'art. 32, comma 7 ("Assenze — Permessi e brevi congedi — Cariche pubbliche — Aspettativa") entro il limite temporale massimo di 24-36 mesi
- individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, ove possibile, per garantire la tutela della incolumità ed il sereno svolgimento della prestazione lavorativa; qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative;
- l'anticipazione di quote del Tfr maturato; integrazione in qualità di fonti istitutive negli statuti dei Fondi di Previdenza Complementare del settore della causale per ottenere anticipazioni dai Fondi medesimi;
- agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e/ o nella attribuzione del telelavoro;
- accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno.

A livello aziendale, anche attraverso le Commissioni Bilaterali ove presenti, potranno essere individuate ulteriori misure aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 24, D. Lgs. n. 80/2015 per le lavoratrici, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

A titolo esemplificativo le ulteriori misure potranno riguardare:

- inserimento negli accordi aziendali relativi alle “ferie solidali” della possibilità di fruizione di tali benefici da parte delle lavoratrici inserite nei suddetti percorsi;
- previsione di iniziative formative per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza.
- Previsione di iniziative formative e/o campagne di comunicazione dirette a tutti i lavoratori per favorire la cultura inclusiva e la sensibilizzazione sulle misure e comportamenti per contrastare la violenza di genere, a Partire dal linguaggio e da superamento degli stereotipi discriminatori

Dichiarazioni a Verbale

Vittime della violenza di genere — Le Parti si danno atto che quanto previsto al comma 12 del presente articolo laddove si riferisce alle lavoratrici vittime di violenza di genere sarà applicato per quanto compatibile anche ai lavoratori al ricorrere dei medesimi presupposti.

CCNL INDUSTRIA CHIMICA 2025

Premessa

Le Parti condannano le violenze e le molestie in tutte le loro forme e ne condividono la prevenzione ed il contrasto sul luogo di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Quadro 25.01.2016 sottoscritto tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL, dall'Accordo delle Parti sociali Europee 26.04.2007, si condivide quanto segue:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, è inammissibile;
- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere in alcun modo violata, in Particolare da atti o comportamenti anche verbali che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno segnalati da chiunque ne venga a conoscenza;
- tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di inclusione, eguaglianza e reciproca correttezza.

In relazione a quanto sopra:

- le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile;
- la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti, anche verbalmente, in contesto di lavoro;
- Le Parti si impegnano alla diffusione dei principi condivisi e sostengono;
- la promozione e adozione di tali principi ad ogni livello, anche attraverso il recepimento nelle policy, nella contrattazione aziendale, nelle iniziative di informazione ed a seguito di confronto nell'Osservatorio aziendale, nell'ambito del quale la tematica sarà oggetto di specifiche sessioni annue al fine di garantire adeguato monitoraggio e implementazione di iniziative;
- azioni volte a diffondere e sostenere comportamenti coerenti con gli obiettivi di rispetto e tutela della dignità della persona nell'ambiente di lavoro e al di fuori di esso, ivi inclusa l'utilità di iniziative formative finalizzate alla prevenzione di comportamenti configurabili come violenze e molestie;
- la definizione di specifiche procedure da seguire qualora vengano segnalati dei casi di molestie e/o violenza che possano, ad esempio, prendere in considerazione quanto segue:
 - protezione della riservatezza, discrezione e tutela da ogni forma di ritorsione per tutte le Parti coinvolte;
 - gestione senza indebito ritardo dei casi segnalati, con tutte le Parti coinvolte ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità, eventualmente con assistenza esterna, accertando la fondatezza dei fatti;
- l'intollerabilità di molestie e violenze tanto quanto di false accuse e, in caso di accertamento, l'adozione di misure adeguate nei confronti di chi le ha commesse nei luoghi di lavoro, incluso il licenziamento disciplinare;
- l'adozione di necessarie azioni di sostegno per le vittime, ivi compresa l'assistenza nel processo di reinserimento, per i casi di maggior gravità.

Fermo restando l'autonomia delle Parti ed ogni regolamentazione e procedura adottata a livello aziendale in tema di molestie e violenze, al fine di promuovere quanto sopra potranno essere adottate la dichiarazione allegata o analoghe azioni definite a livello aziendale, per diffondere il principio della inammissibilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro.

Allegato alle Linee guida per il contrasto delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Dichiarazione per il contrasto delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Le Parti aziendali ritengono inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna a adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Secondo quanto previsto dalle Linee guida settoriali in materia:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti, anche verbalmente, in contesto di lavoro”.

Riconosco, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno segnalati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle Case rifugio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 D.Lgs. 2015 n. 80, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al Percorso di protezione.

Fermo restando le disposizioni di legge vigenti, la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al Percorso di protezione per ulteriori 3 mesi una volta esauriti quelli indennizzati ai sensi delle norme citate.

Tale congedo può essere fruito, previo preavviso di legge, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

In caso di necessità di prolungamento dei suddetti Percorsi di protezione, debitamente certificati nelle medesime forme di cui sopra, la contrattazione aziendale potrà definire ulteriori proroghe dell'astensione dal lavoro.

Le lavoratrici di cui sopra hanno, altresì, diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale ove disponibile in organico e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Restano salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione aziendale e/o dalle procedure aziendali.

CCNL ARTIGIANATO AREA TESSILE- MODA E CHIMICA -CERAMICA 2024

Nuovo art. 84 Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, e rappresentino un'offesa alla dignità della persona e Insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Le Parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n.190, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021.

Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, altroché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti inopportuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in Particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti/datori di lavoro, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Saranno predisposti, a cura dei datori di lavoro, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso Fondartigianato, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

A questo fine, le Organizzazioni Sindacali organizzeranno assemblee aziendali/territoriali del personale su tali temi. Le aziende predisporranno materiale Informativo destinate alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali. Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti individueranno un Codice di Condotta, Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

La Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità avrà compito di monitoraggio e verifica, nonché di intervento, sui contenuti del presente articolo.

Nuovo articolo - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le lavoratrici Inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ovvero dagli altri Istituti autorizzati dalla normativa di legge, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione-per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge. Tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.

Al fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma, Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato con ulteriori 3 mesi di aspettativa di cui uno retribuito con un'indennità pari al 60 % della retribuzione tabellare.

L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti diretti e differiti. Terminato il

primo mese indennizzato al 60 % della retribuzione tabellare gli altri due sono di aspettativa non retributiva.

Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno

in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato con ulteriori 3 mesi di aspettativa di cui uno retribuito con un'indennità pari al 60 % della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti diretti e differiti. Terminato il primo mese indennizzato al 60 % della retribuzione tabellare gli altri due sono di aspettativa non retributiva.

Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

NORMATIVA PRINCIPALE DI RIFERIMENTO

Convenzione OIL n.155 del 23/06/1981 Raccomandazione 92/131/CEE del 27/11/1991	Sulla salute e sicurezza dei lavoratori Sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
Direttiva 2002/73/CE Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'08/10/2004 (richiamato dall'art. 28, co. 1 del d.lgs. 81/2008)	Sui concetti di molestie e molestie sessuali Rileva che la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori "stresso geni"
Convenzione OIL n.187 del 15/06/2006	Sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro
Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 (ratificata dall'Italia con legge n. 77 del 27 giugno 2013)	Sulla prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica
Convenzione OIL n. 190 del 21/06/2019	Trattato internazionale che mira ad eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro
Codice civile, art. 2087	Tutela delle condizioni di lavoro in materia di sicurezza: responsabilità del datore di lavoro
Decreto legislativo n.165 del 30 marzo 2001, art. 35, comma 3 lettera c)	Pari opportunità nelle procedure di reclutamento del pubblico impiego
Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 (vedi Libro III e Cass. 23286/2016)	Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna
Legge n. 119 del 15 ottobre 2013	Introduce nuove norme penali e nuove tutele in tema di violenza di genere
Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, art. 24	Introduce il congedo per le donne vittima di violenza
Legge n. 69 del 19 luglio 2019, art. 10, c.d. "Codice rosso"	Introduce nel codice penale il delitto di diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti
Legge n. 4 del 15 gennaio 2021	Ratifica ed esegue in Italia la Convenzione OIL 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro
Accordo Quadro Europeo tra Business Europe e CES del 26/04/2007 Accordo quadro nazionale tra Confindustria e Cgil Cisl Uil, siglato il 25/01/2016	Accordi per diffondere la cultura della prevenzione e del contrasto delle molestie e violenza sul luogo di lavoro e per favorire percorsi di formazione, informazione per le persone, anche attraverso la conoscenza di buone prassi
Protocollo Filctem – Femca – Uiltec Lucca, Confindustria Toscana Nord e Consigliera di Parità Provincia di Lucca, siglato l'8/03/2024	Protocollo a sostegno delle vittime di violenza di genere nei luoghi di lavoro

FAQ

Dove trovo i riferimenti dei centri antiviolenza su territorio nazionale ?

www.1522.eu/mappatura-1522/

Chi certifica l'inserimento nel percorso ?

Centri antiviolenza, case rifugio, servizi sociali

Come richiedo il congedo indennizzato?

Salvo casi di impossibilità si deve richiedere personalmente

Come va fatta la richiesta ?

La richiesta va presentata in forma scritta alla propria direzione aziendale, corredata di certificazione che attesti l'inserimento nel percorso di protezione con un preavviso di 5 giorni , salvo diversa indicazione del proprio ccnl di riferimento

ISEE per donna all'interno del percorso

Si può richiedere che l'isee non ricomprenda il reddito dell'altro genitore laddove ne sussistano le condizioni previste (esclusione dalla potestà genitoriale, provvedimenti di allontanamento dalla residenza)

Come richiedere il Reddito di libertà ?

La domanda può essere inoltrata al comune di residenza a fronte di un'attestazione di necessità dello stato di bisogno legato alla situazione straordinaria o urgente rilasciata dal servizio sociale professionale di riferimento.

La misura ammonta fino a 400 euro mensili per 12 mensilità

Quali impatti del congedo indennizzato sulla posizione lavorativa ?

I periodi di congedo sono cumulabili con altre tipologie di aspettativa , sono validi per anzianità di servizio , non producono impatti sui giorni di ferie spettanti né su altri istituti contrattuali (tredicesima, quattordicesima, TFR)



Progetto a cura di:

Elena **Petrosino** - Silvia **Asoli** - Marco **Todeschi**
Filctem Cgil nazionale

Federica **Ricci** - Emanuela **Baldini** - Alessandra
Catania - Marco **Banzato**
Filctem Cgil Roma/Lazio

Aggiornato Novembre 2025