

- A. Staffieri si confronta con il tema della “gender equality” e la contrattazione collettiva italiana

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA*

• DI ANTONELLA ROSATI RICERCATRICE DEL CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

La *gender equality* è uno dei diciassette obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile imperniata sullo slogan “*leave no one behind*”, secondo il quale dell'auspicato sviluppo sostenibile dovranno beneficiare tutti gli esseri umani, senza tralasciare nessuno.

In tale percorso di sostenibilità si inserisce il “Goal 5”, declinato in nove sotto-obiettivi, con il fine di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. Con la stessa finalità è stata concepita la “Strategia per la parità di genere 2020-2025”, approvata dal Parlamento europeo il 21 gennaio 2021, che si è prefissato di raggiungere l'obiettivo della parità di genere all'interno dell'UE entro i successivi cinque anni.

Un importante contributo per il raggiungimento della parità di genere proviene, sul versante interno, dal “Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza” che si snoda intorno a tre assi strategici: la digitalizzazione e l'innovazione, la transizione ecologica e, infine, l'inclusione sociale di cui la *gender equality* rappresenta il tassello fondamentale.

Percorrendo il solco tracciato dall'Ue, l'Italia ha predisposto tale Strategia con l'obiettivo, in particolare, di guadagnare cinque punti nella classifica del “*Gender Equality Index*” dell'ELGE nei prossimi cinque anni, per poi raggiungere un miglior posizionamento rispetto alla

media europea entro il 2026 e rientrare tra i primi dieci Paesi europei in dieci anni.

DATI DEL GLOBAL GENDER INDEX 2024

Il *Global Gender Gap Index* è uno strumento introdotto dal World Economic Forum per la comparazione internazionale della parità di genere; esso fotografa la reale e annuale evoluzione del divario di genere globale, comparando i vari Paesi in diversi campi.

Il *benchmark* è articolato su quattro dimensioni chiave: la partecipazione e l'opportunità economica, l'istruzione, la salute e il benessere e, infine, la *leadership* politica.

Il *Report* analizza i progressi raggiunti in materia, a livello internazionale e nell'anno di riferimento, fornendo una misura della parità di genere nelle quattro aree indicate su una scala da 0 a 100; i punteggi ottenuti rappresentano la percentuale di *gender gap* che è stata colmata a livello globale.

Secondo quanto riportato nel *Report*, nel corso del 2024 si è registrato, a livello mondiale, solo un timido miglioramento.

POSIZIONE DELL'ITALIA

L'Italia, nel corso del 2024, si colloca all'87° posto, con uno *score* pari a 0,703 su 1: negli ultimi 24 mesi, dunque, il nostro Paese è peggiorato. Il sotto-indicatore rispetto al quale l'Italia è carente è l'emancipazione politica (con uno ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 47-48/2024, pag. 2777 dal titolo *Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere nella contrattazione collettiva*.

▪ CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ▪

score di 0,243).

L'altro sotto-indicatore rispetto al quale il Belpaese è indietro è la partecipazione economica, con uno score pari a 0,6089, indicativo del fatto che il *gender pay gap* nel nostro Paese è lungi dall'essere colmato (score di 0,601).

Per ridurre il divario di genere globale, alla luce degli attuali risultati, bisognerebbe attendere altri 134 anni; l'anno in cui il divario sarà colmato è il 2158.

Inoltre, i recenti dati confermano che la violenza di genere nel nostro Paese ha assunto i caratteri di vera e propria emergenza nazionale, presentando carattere endemico e pervasivo.

Dall'indagine pubblicata dall'Istat il 1° luglio 2024 sulla sicurezza dei cittadini e delle cittadine svolta nell'anno 2022-2023, dedicata, tra l'altro, anche alle molestie subite sul luogo di lavoro, si evince, infatti, che il 13,5% delle donne tra i 15-70 anni che lavorano o hanno lavorato ha subito molestie sessuali sul lavoro nel corso della propria vita lavorativa mentre per gli uomini la percentuale è pari al 2,4%.

A essere maggiormente colpite sono le persone più giovani, soprattutto le giovani donne, che sono entrate da poco nel mercato del lavoro; in particolare nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 24 anni (il 21,2%, delle donne contro il 4,8% dei colleghi uomini) e, poi, nella fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni (il 18,9% delle donne rispetto al 3,7% degli uomini).

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Un importante contributo all'azzeramento del divario di genere può provenire dalla contrattazione collettiva che riveste un ruolo cardine nella regolamentazione dei rapporti di lavoro. Al silenzio della politica è necessario replicare con una contrattazione collettiva "di genere", seria e strutturale, soprattutto aziendale in grado di ampliare, migliorare e arricchire le tutele già in essere.

In particolare, i temi più diffusi in un'ottica di genere nell'ambito dei principali Ccnl ri-

guardano quattro grandi macroaree:

- i) la flessibilità organizzativa;
- ii) i permessi e congedi a sostegno dei genitori e dei *caregivers*;
- iii) la prevenzione e contrasto alla violenza di genere;
- iv) il *welfare* aziendale.

In particolare, dall'analisi dei Ccnl rinnovati o in corso di rinnovo nel corso del 2024 emerge una maggiore sensibilità in materia in quei comparti caratterizzati da una forte tradizione maschile, come quello dell'autotrasporto e della logistica.

RINNOVO CCNL AUTOTRASPORTO E LOGISTICA 2024 IN CORSO

La parità di genere fa dunque il proprio ingresso anche in questo Ccnl, con un rinnovato approccio centrato sulla persona e imperniato sui seguenti punti:

- la valorizzazione delle diversità e delle differenze presenti all'interno dei contesti organizzativi;
- la lotta agli abusi e alle molestie nei luoghi di lavoro, ivi comprese quelle sessuali che possono essere denunciate anche all'interno dell'azienda al fine di creare "un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale";
- la consegna alle dipendenti di dispositivi di protezione individuali forgiati secondo le peculiarità femminili;
- l'elaborazione dei Documenti di valutazione dei rischi (DVR) aggiornati ai cambiamenti climatici, che hanno una notevole incidenza sulla salute e sicurezza della forza lavoro, soprattutto femminile;
- l'implementazione del congedo da riconoscere alle vittime di violenza di genere.

RINNOVO CCNL METALMECCANICI

Per migliorare la qualità della vita, difendere ►

■ CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ■

l'occupazione e la produttività, il Ccnl Metalmeccanici prevede in proposito la sperimentazione dell'orario di lavoro progressivamente verso le 35 ore settimanali ma senza alcuna incidenza sulla retribuzione che resta, pertanto, invariata.

Grande attenzione, inoltre, è stata riservata:

- al tema dell'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro garantita grazie ad una maggiore flessibilità oraria nonché dal lavoro agile e dal telelavoro;
- al sostegno alla genitorialità condivisa, riconoscendo ai genitori la possibilità di fruire di un periodo di congedo parentale retribuito al 100% per due mesi aggiuntivi;
- all'estensione delle tutele per le categorie più fragili e per i/le dipendenti stranieri/e migranti;
- alla tolleranza zero verso forme di violenza e molestie nei luoghi di lavoro, implementando la formazione, il monitoraggio e il supporto alle vittime di violenza di genere.

RINNOVO CCNL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI 2024

Anche l'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, siglato il 22 marzo 2024 per i dipendenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi ha previsto innanzitutto l'istituzione di una Commissione permanente in seno all'Ente bilaterale che si occuperà, tra l'altro, della promozione e della diffusione di iniziative volte a decostruire il *gender gap*, come ad esempio la certificazione di parità di genere, che ha le finalità di attestare le politiche e le misure adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere e, in particolare, per implementare l'*empowerment* femminile¹. Tale "*pink label*" è un vero e proprio *driver* per il *business*: esso, infatti, consente alle organizzazioni virtuose, di qualunque dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubbli-

co o privato, di godere di una serie di benefici, economici e no, quali:

- l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, calcolato sulla contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dall'azienda, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui;
- un punteggio premiante per la valutazione, da parte di Autorità titolate, di fondi europei nazionali e regionali e di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato;
- un punteggio premiante, dalle Amministrazioni aggiudicatrici, dell'offerta nell'ambito della partecipazione a gare pubbliche e uno sconto sulla garanzia ridotta a un massimo del 20%;
- ulteriori benefici, non economici, in termini di *employer branding* con conseguente miglioramento dell'immagine e della reputazione dell'azienda.

Ma vi è di più.

A tale Commissione è stato affidato il compito di sostenere percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere attraverso misure individuate nella contrattazione di secondo livello che prevede tra l'altro l'istituzione della figura del Garante di parità che all'interno dei luoghi di lavoro potrà lavorare in sinergia con il Consigliere o la Consigliera di fiducia, ove presente.

La Commissione è poi chiamata a sensibilizzare e informare il personale anche in merito alle iniziative volte al reinserimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici al rientro dal congedo di maternità o dal congedo parentale, nonché individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione sul lavoro e al contrasto alle molestie sul lavoro.

Inoltre, il nuovo art. 16-*bis* del Ccnl ha introdotto un congedo specifico per le donne vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di prote- ➤

1. Sia consentito il rinvio a A. Staffieri, *Certificazione della parità di genere: prassi di riferimento UNIL/ PdR 125:2022*, in *Dir. prat. lav.*, 2023,

26, pagg. 1601 ss. vd. anche L. Barbieri, *Certificazione del sistema di gestione per la parità di genere: ipotesi preclusive*, 2022, 42, pag. 2561.

■ CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ■

zione ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015.

Le lavoratrici hanno diritto a un congedo di massimo 90 giorni lavorativi, con l'obbligo di avvisare il datore di lavoro con 7 giorni di preavviso, indicando le date di inizio e fine del congedo e presentando la documentazione del percorso di protezione.

Durante il congedo, coperto da contribuzione figurativa, la lavoratrice riceverà un'indennità pari all'ultima retribuzione ricevuta, che sarà conguagliata con i contributi dovuti all'Inps. Sono infine previste forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita dell'impresa al fine di favorire il benessere psicofisico, anche in un'ottica di genere.

Il rinnovo del Ccnl Terziario, Distribuzione e Servizi 2024 ha introdotto modifiche alla disciplina dei congedi parentali attraverso una significativa riduzione del preavviso per la fruizione di tali congedi.

Grazie a tale modifica, il genitore necessita, infatti, di soli 5 giorni di preavviso scritto al datore di lavoro per usufruire del congedo parentale, notevolmente ridotto rispetto ai precedenti 15 giorni previsti ante modifica al fine di agevolare l'armonizzazione tra le esigenze lavorative e familiari dei dipendenti

CCNL STUDI PROFESSIONALI

Anche il Ccnl Studi professionali 2024-2027 prevede:

- all'art. 12 la costituzione di un gruppo di lavoro per le pari opportunità, che opererà presso la sede dell'Ente bilaterale nazionale del settore, con il compito di formulare e seguire i progetti volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli al raggiungimento dell'equità di genere sul lavoro;

- nel Titolo V, denominato "tutele contrattuali", le parti prevedono l'elaborazione, entro sei mesi dall'entrata in vigore del Ccnl in commento, di un codice di condotta per la tutela della dignità della persona e per la tutela delle persone che dovessero subire violenze e mole-

stie sui luoghi di lavoro;

- sono, inoltre, previsti congedi per le donne vittime di violenza di genere per un massimo di 90 giorni, retribuiti dall'Inps, alle dipendenti che stanno seguendo percorsi di protezione, prorogabili per ulteriori 90 giorni lavorativi, con proroga a carico del datore di lavoro;

- sono promosse attività informative a tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici; verranno attivati, ad esempio, degli sportelli informativi su diritti e sulle tutele riconosciute ai/alle dipendenti affetti/e da patologie oncologiche sia presso gli Enti bilaterali territoriali sia attraverso convenzioni con enti e organizzazioni non *profit*;

- viene implementato il sostegno alla genitorialità; è infatti previsto che, a copertura degli eventi che si verificano a decorrere dal 1° gennaio 2025, il datore di lavoro è chiamato ad integrare l'indennità all'80% erogata dall'Inps, fino a raggiungere il 90% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto la lavoratrice o il lavoratore.

CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI

Sono soprattutto gli accordi aziendali a prevedere maggiori tutele in materia di *gender equality*.

Molte le aziende che hanno puntato sulla flessibilità organizzativa: diverse le realtà (tra le quali Microsoft, Google, Eni, Fastweb), che agevolano lo *smart working*, soddisfacendo le esigenze di *work life balance* dei/delle dipendenti e consentendo anche alle aziende di razionalizzare i costi aziendali.

Essilor Luxottica, ad esempio, al fine di tutelare coloro che non possono beneficiare dello *smart working* come gli operai e le operaie, ha concluso un accordo con i sindacati Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil per introdurre, in via sperimentale per il triennio 2024-2027, la settimana corta per venti settimane all'anno, a parità di retribuzione, al fine di favorire un maggiore equilibrio tra vita privata e professionale.

La Lamborghini ha introdotto nel contratto ►

▪ CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ▪

integrativo, così come Intesa San Paolo e Lavazza, nel proprio circuito la settimana corta, per tutto il personale, ivi compresi gli operai e le operaie, prevedendo l'alternarsi di:

- una settimana lunga e di una corta per il personale di produzione o collegato alla produzione che lavora su due turni (mattina e pomeriggio) e turno centrale;
- una settimana lunga e di due settimane corte per i/le dipendenti addetti alla produzione che lavorano su tre turni (mattina pomeriggio e notte); per il personale operaio non collegato alla produzione la riduzione sarà di 16 giorni all'anno, mentre la riduzione delle giornate sarà di 12 giorni per il personale impiegatizio che potrà usufruire, in aggiunta, fino a dodici giornate di *smart working* al mese.

Il gruppo Barilla, a partire dallo scorso 1° gennaio, ha inaugurato una nuova politica aziendale in materia di congedo di maternità e paternità, riconoscendo a ciascun genitore dodici settimane di congedo parentale retribuito al 100% affinché ogni dipendente abbia il tempo necessario per stare al fianco dei propri figli, per poi tornare al lavoro più sereno e performante.

Tale accordo prevede che nel caso in cui gli *standard* legislativi locali siano più vantaggiosi, verranno applicate le normative del Paese. Interessante è altresì il recente Accordo Ferreo sottoscritto lo scorso 19 settembre 2024 che in un'ottica di valorizzazione della persona e del loro benessere in azienda, abbraccia l'idea di un *welfare* sempre più personalizzato, attento ai concreti bisogni dei/delle settemila dipendenti del colosso dolciaria di Alba, prevedendo la possibilità, attraverso l'utilizzo di una piattaforma digitale *on line* messa a di-

sposizione dall'azienda, di convertire una parte del premio aziendale in *welfare*.

Più precisamente, una quota del premio, da 300 a 1.500 euro, potrà essere convertita a discrezione del/della dipendente, in servizi alla persona o alla famiglia, scegliendo tra i seguenti *benefits*:

- servizi: abbonamenti trasporti, buoni benzina, buoni spesa, pagamento rete passiva dei mutui;
 - assistenza sanitaria: cure dentali e odontoiatriche, visite specialistiche, esami di laboratorio;
 - tempo libero: viaggi, sport, cultura;
 - ambito familiare: formazione, istruzione, cura dei figli o delle persone anziane o con disabilità e previdenza complementare.
- Particolare attenzione alla persona anche nel recente accordo Enel sottoscritto il 5 novembre 2024 che prevede:

- congedo di paternità: a partire dal 1° gennaio 2025, in aggiunta ai 10 giorni di congedo di paternità previsti dalla legge, ai neopapà saranno riconosciuti ulteriori 20 giorni di permesso retribuito, anche in caso di adozione e di affidamento;
- congedo parentale: vengono incrementate le indennità già previste per il congedo parentale, secondo il seguente schema:
 - a) viene riconosciuta un'indennità pari al 90% della retribuzione per la madre o il padre, in alternativa tra loro, fino al sesto anno di vita del/della bambino/a, per i mesi e i casi in cui la normativa riconosca l'indennità all'80%;
 - b) viene riconosciuta un'indennità pari al 60% per i restanti mesi non trasferibili, spettanti alla madre e al padre fino al dodicesimo anno di vita del/della bambino/a, al netto dei mesi eventualmente fruiti entro il sesto anno di vita del/della minore dall'uno o dall'altro genitore, in alternativa tra loro, con indennità al 90%.