



CONFINDUSTRIA

Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio,  
nonché su ogni forma di violenza di genere.

*Audizione sul tema “Violenza economica”*

Audizione Parlamentare

21 gennaio 2025

## Abstract

L'attenzione alla sfera economica, come aspetto della violenza contro le donne, è certamente più recente rispetto a quella rivolta alla sfera fisica, sessuale e psicologica seppur spesso componenti di un medesimo non condivisibile atto o comportamento.

Nel 2023, il 40,2% delle donne che hanno iniziato un percorso, presso i centri antiviolenza, per liberarsi dalla violenza, ha dichiarato di aver subito tra le violenze anche quella economica.

Il mondo della scuola può essere determinante nell'attività di sensibilizzazione e promozione di una cultura di genere orientata all'equità.

Un'attenzione particolare dovrebbe essere conferita poi all'educazione finanziaria e al rapporto con il danaro e con la sua gestione, come condizione di emancipazione e indipendenza. A tale fine, una piena partecipazione delle donne alla vita economica e sociale è una condizione essenziale perché ciò avvenga.

E se il 44,1% delle donne che hanno avviato un percorso di uscita dalla violenza dichiara di non essere autonoma economicamente, è necessario agire perché la popolazione femminile entri nel mondo del lavoro, acquisendo così indipendenza economica e finanziaria. Questo è tanto più vero in un Paese come l'Italia che registra un basso tasso di occupazione femminile: il 52,5% (15-64 anni).

Da accogliere con favore il reddito di libertà promosso dal Dipartimento Pari Opportunità e le misure dirette a favorire l'imprenditoria femminile.

Importanti le misure di contrasto alla violenza di genere contenute nei contratti collettivi dei settori aderenti a Confindustria e l'Accordo sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL in attuazione dell'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.



## Sommario

<b>Abstract</b>	<b>1</b>
<b>1. Premessa</b>	<b>3</b>
<b>2. Relazioni di genere - Ruolo della scuola e della formazione</b>	<b>4</b>
<b>3. Favorire emancipazione e indipendenza, accrescendo il tasso di occupazione femminile.</b>	<b>5</b>
<b>4. Agire sul divario di genere nell'assistenza e nella cura</b>	<b>6</b>
<b>5. Reddito di libertà</b>	<b>7</b>
<b>6. Promozione dell'imprenditoria femminile</b>	<b>7</b>
<b>7. Misure di contrasto alla violenza di genere contenute nei contratti collettivi dei settori aderenti a Confindustria.</b>	<b>8</b>
<b>8. Accordo di Confindustria, CGIL, CISL e UIL sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.</b>	<b>10</b>

Gentile Presidente, Onorevoli Deputati, Onorevoli Senatori,

ringraziamo la Commissione per aver invitato Confindustria ad avere un confronto su un tema particolarmente importante, quale è quella della violenza economica, e su cui concentreremo le nostre riflessioni.

## 1. Premessa

L'attenzione alla sfera economica, come aspetto della violenza contro le donne, è certamente più recente rispetto a quella rivolta alla sfera fisica, sessuale e psicologica seppur spesso componenti di un medesimo non condivisibile atto o comportamento.

Secondo i dati ISTAT diffusi nel novembre scorso (*"I centri antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza"*), nel 2023, il 40,2% (12.696) delle donne che hanno iniziato un percorso, presso i centri antiviolenza, per liberarsi dalla violenza, ha dichiarato di avere subito tra le violenze anche quella economica, come per esempio l'impossibilità di usare il proprio reddito o di conoscere le disponibilità finanziarie della famiglia o di essere escluse dalle decisioni relative a come gestire il denaro familiare.

La violenza economica è fatta rientrare, dunque, nella rilevazione ISTAT insieme ad aspetti della violenza contro le donne più consuetudinariamente considerati<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> (quali, "Violenza fisica", "Minacce", "Stupro o tentato stupro", "Altra violenza sessuale (ad esempio molestie sessuali, molestie on line,..)", "Stalking", "Violenza psicologica", "Altre violenze previste dalla Convenzione di Istanbul")

Già la Convenzione di Istanbul del 2011 (ratificata dall'Italia nel 2013), con particolare riferimento alla “*violenza nei confronti delle donne*” aveva considerato nell’ambito degli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica anche quelli di natura economica, ponendosi così la Convenzione in una posizione antesignana rispetto al tema e agli sviluppi che si stanno avendo soprattutto in questi ultimi tempi circa il dibattito e gli strumenti destinati a contrastare ogni forma di violenza contro le donne e, in particolare, contro la violenza economica.

Si può senz’altro ritenere, poi, che la violenza economica abbia alla base le medesime radici non sane che causano le altre forme di violenza e su cui dover incidere necessariamente anche attraverso la valorizzazione dell’empowerment femminile così come indicato nella Dichiarazione dei Ministri del G7 del 5 ottobre 2024 (*Riunione Ministeriale G7 sulla parità di genere e l’empowerment femminile*).

I Ministri raccomandano, infatti, di migliorare le azioni per l’empowerment economico delle vittime, compreso il sostegno finanziario, l’assistenza legale, ove disponibile, la formazione professionale, i corsi di reinserimento lavorativo, il sostegno all’imprenditorialità e l’alfabetizzazione finanziaria per spezzare le catene della dipendenza che possono accompagnare la violenza contro le donne e aumentare la consapevolezza delle varie manifestazioni della violenza economica.

## 2. Relazioni di genere - Ruolo della scuola e della formazione

Il mondo della scuola può essere determinante nell’attività di sensibilizzazione, prevenzione, promozione di una cultura di genere orientata all’equità e al riconoscimento dell’altro e nel rafforzamento dell’empowerment femminile.

Attraverso la scuola è possibile indirizzare in collaborazione con le rispettive famiglie, gli adolescenti e i giovani al rispetto delle differenze, sfidando gli stereotipi verso relazioni di genere equilibrate.

Anche i Ministri del G-7, nella Dichiarazione del 5 ottobre 2024, invitano a promuovere l'educazione dei bambini fin dalla tenera età, nonché iniziative di sensibilizzazione pubblica nelle scuole sulle pari opportunità con lo scopo di eliminare tutte le forme di violenza contro le donne attraverso un approccio "multidimensionale" al fine di creare le basi per relazioni sane, favorendo un ambiente in cui gli stereotipi, la violenza, le discriminazioni e gli abusi vengano prevenuti.

Un'attenzione particolare dovrebbe essere conferita poi all'educazione finanziaria e al rapporto con il danaro e con la sua gestione, come condizione di emancipazione e di indipendenza: a questo fine una piena partecipazione delle donne alla vita economica e sociale è una condizione essenziale perché si realizzino.

### 3. Favorire emancipazione e indipendenza, accrescendo il tasso di occupazione femminile.

Se nel 2023, le donne che hanno iniziato, presso i centri antiviolenza, un percorso per liberarsi dalla violenza, sono per circa il 44,1%<sup>2</sup> non autonome economicamente, vuol dire senza meno che la condizione di mancata indipendenza economica le rende vulnerabili e che è necessario, dunque, agire per aumentare la partecipazione e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro.

In questo senso, l'Italia registra, purtroppo, un tasso di occupazione femminile fra i più bassi di tutta l'Unione Europea: il 52,5% (coorte 15-64 anni). Questo espone coloro che sono fuori dal mercato del lavoro alla dipendenza economica con conseguenze non sempre positive.

E', dunque, fondamentale accrescere il tasso di occupazione femminile, con attenzione ai bisogni espressi dal mondo produttivo e con il pieno coinvolgimento del mondo della scuola, attraverso misure di contrasto agli stereotipi di genere, nella direzione della più ampia partecipazione delle donne

---

<sup>2</sup> "I centri antiviolenza e le donne che hanno avviato il percorso di uscita dalla violenza" ISTAT– Anno 2023 – 25 novembre 2024.

alla vita economica e sociale e il ricorso a misure di empowerment per superare ogni forma di “autosegregazione”, soprattutto con riferimento alle materie STEM.

In questo senso, è positivo quanto previsto nella Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026 (di iniziativa del Dipartimento Pari Opportunità, e alla cui stesura Confindustria ha collaborato), che alla valorizzazione della formazione scientifica e tecnologica e al contrasto agli stereotipi di genere dedica amplissimo spazio.

Di monito anche l’indicazione dei Ministri del G7 che nella Dichiarazione del 5 ottobre scorso, propongono di incoraggiare le donne e le ragazze a impegnarsi nell’istruzione e nelle carriere STEM e lavorare per colmare il divario nell’istruzione e nei settori delle STEM, eliminando gli stereotipi e i pregiudizi di genere, anche nell’IA.

I Ministri chiedono, altresì, di aumentare la visibilità delle donne in questo settore, sostenendo donne e ragazze attraverso il rafforzamento della collaborazione tra scuole, università e imprese, e adottando al contempo misure concrete per affrontare la sottorappresentanza delle donne nel settore delle TIC, compreso lo sviluppo dell’IA, e nella transizione verde.

#### 4. Agire sul divario di genere nell’assistenza e nella cura

Le pari opportunità di genere riguardano molto anche la sfera domestica.

La partecipazione delle donne alla vita economica e sociale è molto agevolata, infatti, dalla “liberazione” del tempo dedicato all’assistenza e alla cura, posto che la riduzione del divario di genere nell’assolvere compiti di assistenza e di cura costituisce una componente di rilievo, al pari di altre componenti.

Il nostro Paese, però, continua ad essere caratterizzato, purtroppo, da una ripartizione del tempo di cura fortemente asimmetrica fra uomini e donne: il tempo dedicato dalle donne ai lavori domestici è quattro volte quello dedicato dagli uomini.

Anche i Ministri del G-7, nella Dichiarazione del 5 ottobre scorso, fanno espresso riferimento alla sproporzione del lavoro domestico e di cura non retribuito nel corso della loro vita a carico delle donne e delle ragazze,

ritenendo che questi aspetti limitino le opportunità di istruzione, occupazione e carriera delle donne. I Ministri del G-7 indicano, altresì, necessario affrontare gli stereotipi di genere, promuovendo l'equa condivisione delle responsabilità di cura all'interno della famiglia, nonché misure e strumenti per l'equilibrio vita lavoro, e dando priorità alla fornitura di servizi di cura di qualità e accessibili anche dal punto di vista economico.

A tale ultimo riguardo, si continuano però a registrare ritardi nell'utilizzo delle risorse messe a disposizione dal PNRR. In base ai dati forniti dall'Ufficio Parlamentare di Bilancio, al 15 gennaio 2025, è stato utilizzato solo il 25% dei fondi disponibili per asili e scuole dell'infanzia.

Secondo il cronoprogramma finanziario, dei 3,24 miliardi delle risorse del PNRR, a tutto il 2024 avrebbero dovuti essere spesi 1,7 miliardi, ne risultano utilizzati 816,7 milioni.

Per favorire la riduzione del divario di genere nella cura, sarebbe importante, infine, dare avvio a una campagna istituzionale di sensibilizzazione della popolazione, in particolare maschile, perché gli oneri di cura legati ai lavori domestici, alla prole e/o ai familiari anziani siano assunti in condivisione il più possibile all'interno della coppia.

## 5. Reddito di libertà

Da accogliere con particolare favore gli interventi promossi dal Dipartimento Pari Opportunità diretti ad introdurre il reddito di libertà in favore delle donne vittime di violenza con l'obiettivo di ridurre la vulnerabilità e poter permettere loro di uscire dalla condizione di sofferenza, insieme al microcredito di libertà (microcredito sociale e microcredito imprenditoriale) e all'esonero contributivo per l'assunzione delle donne vittime di violenza.

## 6. Promozione dell'imprenditoria femminile

Confindustria accoglie con favore le misure dedicate allo sviluppo e al sostegno dell'imprenditoria femminile, quale strumento di emancipazione.



L'intraprendenza femminile nel costruire percorsi imprenditoriali dimostra di essere un prezioso strumento per l'affermazione delle leadership anche in ottica di inclusione.

Un'attenzione particolare dovrebbe essere dedicata alle imprese femminili che vogliono fare ingresso o espandersi nei settori hi-tech.

## 7. Misure di contrasto alla violenza di genere contenute nei contratti collettivi dei settori aderenti a Confindustria.

Nell'ambito degli ultimi rinnovi dei contratti collettivi nazionali di categoria dei settori aderenti a Confindustria, molto spazio è stato dedicato al contrasto alla violenza di genere.

Viene recepita la normativa in tema di congedi per le donne vittime di violenza di genere, ai sensi dell'articolo 24, comma 1, del d.lgs. n. 80 del 2015. Le lavoratrici dipendenti inserite 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 – hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per 3 mesi per motivi connessi al percorso di protezione, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS.

Diversi contratti collettivi prevedono che, in caso di necessità di prolungamento dei percorsi di protezione - oltre i 3 mesi garantiti per legge e sempre debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio - l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata di un ulteriore mese/di ulteriori due mesi/di ulteriori tre mesi, con retribuzione a carico dell'azienda (o di ulteriori due mesi senza copertura retributiva in alcuni settori). In caso di prolungamento – oltre i tre mesi previsti per legge – alcuni CCNL stabiliscono un principio di contemperamento fra le esigenze di tutela delle lavoratrici e quelle di natura tecnico-organizzative delle imprese.

Alcuni settori prevedono a favore delle lavoratrici vittime di violenza il diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché disposizioni volte ad agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria.

Diverse sono poi le previsioni che affidano agli organismi costituiti ai sensi della contrattazione collettiva (Osservatori, Comitati, Commissioni) attività di sensibilizzazione e di informazione sul tema con l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Molti sono poi i contratti collettivi di lavoro che richiamano la Convenzione OIL n. 190 del 2019 sulla violenza e sulle molestie, promuovendo la diffusione e la consapevolezza di questo strumento nelle aziende tra i lavoratori e riconoscendo l'importanza delle misure di prevenzione. A tal fine, diversi CCNL stabiliscono un montante annuo di ore dedicato alla formazione.

Si annoverano anche disposizioni contrattuali in base alle quali, all'interno degli Osservatori nazionali sorgono sezioni dedicate all'Inclusione e alla Parità di genere, a cui si affida – fra l'altro – la promozione nei luoghi di lavoro della cultura del rispetto della dignità della persona e del contrasto delle molestie e delle violenze di genere come anche formazione mirata, adesione a progetti, campagne o attività.

I settori si attivano poi anche nel senso di esprimere un'attenzione specifica per sostenere le donne vittime di violenza in ordine a:

- rimodulazione dell'orario di lavoro;
- ampliamento del periodo di aspettativa;
- accesso all'istituto delle ferie solidali, ove previsto;
- la possibilità di trasferimento in altre unità produttive, su richiesta.

Si prevedono ancora la promozione di attività rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, per prevenire fenomeni di molestie sessuali e lesioni del singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'elaborazione di codici di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevoli per tutte le aziende aderenti al settore considerato.

## 8. Accordo di Confindustria, CGIL, CISL e UIL sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Il 25 gennaio 2016 Confindustria con CGIL, CISL e UIL ha sottoscritto l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (allegato), quale recepimento dell'Accordo Quadro europeo sottoscritto da BusinessEurope, CES, UEAPME e CEEP (il cui testo costituisce parte integrante dell'accordo nazionale) (allegato).

In data 11 gennaio 2018, Confsal ha comunicato a Confindustria la sua adesione all'Accordo sottoscritto il 25 gennaio 2016, di cui Confindustria ha preso atto.

Nell'intesa le parti hanno sancito i principi diretti a definire l'oggetto del contrasto alla violenza nei luoghi di lavoro, nonché l'impegno a dare un'ampia diffusione all'Accordo ed a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate.

L'Accordo si compone, altresì, di un modello di Dichiarazione che le imprese possono adottare all'interno delle unità produttive.

Ai sensi dell'Accordo le parti sociali hanno concordato che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi a far data dalla sottoscrizione, si incontrassero per individuare le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale alle vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Nei territori il sistema delle imprese e le organizzazioni sindacali hanno dato attuazione all'Accordo nazionale attraverso numerose intese.

Tali intese, nella quasi totalità dei casi, indicano le strutture del territorio a cui fare riferimento per assicurare l'assistenza alle vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro, ma introducono anche specifiche previsioni volte a rendere particolarmente efficace l'azione di contrasto alla violenza dirette – tra le altre cose - a porre in essere strumenti di prevenzione.

Per fornire assistenza alle vittime, a livello territoriale, sono state individuate – fra le altre - le seguenti strutture e/o figure: la rete delle Consigliere di Parità, i medici competenti, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le reti istituzionali anti violenza, le ASL.

Si contemplano, inoltre, interventi formativi specifici anche sperimentali mediante il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, Rsa-Rsu, dei medici competenti e dei responsabili aziendali per la salute, prevenzione e protezione.

Si prevedono progetti formativi pilota diretti a sperimentare una formazione rivolta ai lavoratori/lavoratrici e imprese atte a prevenire i comportamenti che l'Accordo si propone di contrastare.

Si includono percorsi di formazione specifica per dirigenti e delegati sindacali, nonché per i rappresentanti delle parti datoriali.

Vengono istituiti, altresì, tavoli di monitoraggio (con incontri periodici) sia per proporre azioni di sensibilizzazione degli attori che sul territorio sono chiamati ad occuparsi a vario titolo delle azioni di prevenzione e aggiornamento delle strutture, sia per monitorare periodicamente il fenomeno.

Sono state previste, inoltre, verifiche in sede territoriale in ordine all'attuazione dell'Accordo.

Tra le ulteriori misure adottate in attuazione dell'Accordo Quadro nazionale anche l'impegno delle parti a promuovere presso i datori di lavoro l'inserimento lavorativo per sostenere l'autonomia economica di chi segue un percorso di uscita dalla violenza.

E' prevista poi una vasta attività di sensibilizzazione volta a diffondere la conoscenza degli accordi fra i lavoratori anche mediante la traduzione degli accordi medesimi nelle lingue straniere (inglese, francese, arabo..).

Nel contempo sono stati adottati molti codici di condotta a livello di gruppo e a livello aziendale.

Va ricordato che, comunque, ancor prima della sottoscrizione dell'Accordo, molti contratti collettivi dei settori aderenti a Confindustria già contemplavano norme dirette a contrastare le molestie sessuali attraverso l'adozione di linee guida, di codici di condotta, di tavoli congiunti, di politiche di prevenzione e formazione contro ogni forma di discriminazione, di ricerche e indagini sulla diffusione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro a livello territoriale.

Molti sono poi i contratti collettivi nazionali di categoria che, nelle ultime tornate contrattuali hanno recepito l'Accordo Quadro del 2016 (agenzie di somministrazione di lavoro, energia, impianti trasporto a fune, trasporto aereo, autonoleggio, elettrici, gomma plastica, tessile, raggruppamento laterizi,.... ).

Il nostro Accordo ha costituito, infine, punto di riferimento per altre organizzazioni di rappresentanza imprenditoriale e anche per il settore pubblico, avendo mutuato, nella definizione degli accordi relativi, in tutto o in parte, le misure di prevenzione e di contrasto contenute nel nostro Accordo.