

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1683

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**TENERINI, POLIDORI, BATTILOCCHIO, TASSINARI**

Disposizioni per favorire l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza di genere

*Presentata il 1° febbraio 2024*

ONOREVOLI COLLEGHI! — La violenza contro le donne rappresenta un problema sociale di enormi proporzioni che ha effetti negativi a breve e a lungo termine sulla salute fisica, mentale, sessuale e riproduttiva della vittima. Le conseguenze del subire violenza possono determinare isolamento, incapacità di lavorare, limitata capacità di prendersi cura di sé stesse e dei propri figli. I bambini che assistono alla violenza all'interno dei nuclei familiari possono soffrire di disturbi emotivi e del comportamento. Gli effetti della violenza di genere si ripercuotono sul benessere dell'intera comunità.

Nel mondo la violenza contro le donne interessa una donna su tre. In Italia, i dati dell'Istituto nazionale di statistica mostrano che il 31,5 per cento delle donne ha subito una forma di violenza fisica o sessuale nel corso della propria vita. Le forme

più gravi di violenza sono esercitate da partner o ex partner, parenti o amici. Gli stupri sono stati commessi nel 62,7 per cento dei casi da partner.

I dati del rapporto del Servizio analisi criminale della Direzione centrale della polizia criminale aggiornato al 19 novembre 2023 evidenziano che nel periodo 1° gennaio 2023 – 19 novembre 2023 sono stati registrati 295 omicidi (con un incremento pari al 4 per cento rispetto allo stesso periodo del 2022), di cui 106 vittime donne (con una riduzione pari al 3 per cento rispetto allo stesso periodo del 2022, in cui le donne uccise furono 109).

La violenza di genere contro le donne assume diversi profili attraverso varie condotte misogine, quali i maltrattamenti e la violenza fisica, psicologica, sessuale, educativa, sul lavoro, economica, patrimoniale, familiare e, infine, comunitaria.

Le strategie basate solo su misure punitive hanno portato a una presa di coscienza sulla loro inadeguatezza e hanno spinto il legislatore verso l'adozione di misure alternative, volte alla predisposizione di una tutela più effettiva, che non si traduca esclusivamente in politiche repressive.

Le azioni contemplate possono essere ricondotte a scopi di prevenzione e di protezione nonché ad attività di monitoraggio e di integrazione.

La prevenzione del fenomeno non può che attuarsi sul terreno dell'educazione culturale, attraverso una metodica volta ad abbattere gli stereotipi basati sulla discriminazione di genere. Si tratta certamente dell'obiettivo più ambizioso, la cui parziale realizzazione riuscirebbe a ridurre in maniera sensibile i reati riconducibili alla violenza di genere.

La violenza contro le donne ha anche dei costi economici elevati, non solo nel caso, purtroppo estremo, di femminicidio ma soprattutto nei casi di violenza perpetrata e reiterata per un lungo periodo, anche dopo la separazione dal partner violento.

Normalmente, si tende a non considerare il fenomeno della violenza economica come una variante della violenza nei confronti delle donne. Eppure, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011, cosiddetta « Convenzione di Istanbul », definisce la violenza economica come una forma di violazione dei diritti umani e di discriminazione nei confronti delle donne, consistente in tutte quelle condotte dirette a limitare o a negare l'indipendenza economica della donna e a comprometterne l'autosufficienza.

Essa può manifestarsi in diversi modi, quali l'impossibilità di accedere ai conti bancari o ai redditi familiari, l'impedimento nella ricerca di un'occupazione lavorativa o nel mantenimento della stessa, l'impossibilità di gestire i propri redditi o la difficoltà a iniziare o a proseguire gli studi. È frequente che il partner abusante utilizzi il controllo economico-finanziario come tattica

per convincere la vittima a restare o a tornare con lui.

Così come di frequente, l'assenza di risorse e sicurezze economiche induce la vittima a non denunciare le violenze subite per la difficoltà di provvedere a sé e ai propri figli.

Ogni episodio di maltrattamento rende la donna sempre più fragile, diminuisce la sua capacità di reazione, aumenta il suo livello di tolleranza alla violenza. La conoscenza e la consapevolezza sull'esistenza degli abusi di natura economica sono il punto di partenza del percorso di riabilitazione, individuale e sociale.

Ed è per questo che, oltre all'educazione alla parità e al rispetto, la quale dovrebbe essere assicurata sin dall'infanzia, è importante che tutti i soggetti, pubblici e privati impegnati nella lotta contro la violenza di genere, promuovano l'educazione delle giovani generazioni a instaurare relazioni sentimentali sane, garantendo anche dei programmi di alfabetizzazione sugli aspetti economici e patrimoniali all'interno delle relazioni affettivo-familiari, sulla gestione delle finanze e del patrimonio, e sulla loro tutela.

Oltre alla violenza economica agita all'interno di contesti affettivo-familiari, è opportuno menzionare anche un altro tipo di violenza economica, riconosciuta a livello internazionale come rientrante nella più ampia accezione di discriminazione di genere, ossia quella che si verifica, ad esempio, nell'ambiente lavorativo o nella società in generale e che rende le donne economicamente più vulnerabili, come evidenziato nel rapporto « *Progress of the World's Women 2000* », pubblicato dal Fondo di sviluppo delle Nazioni Unite per le donne (UNIFEM).

Mentre l'abuso economico all'interno di una relazione si manifesta come espressione del potere di controllo esercitato dal partner sulla donna, nei contesti lavorativi l'abuso trae la sua origine in una vera e propria cultura discriminatoria verso le donne in quanto tali, in un contesto privo di strumenti di *welfare* in grado di agire in loro favore, in assenza di politiche occupazionali e di adeguati strumenti di forma-

zione e riqualificazione lavorativa, nonché di misure di sostegno all'imprenditoria femminile.

Una buona opportunità in tal senso è stata offerta all'Italia dall'adozione nel Piano nazionale di ripresa e resilienza della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Il documento programmatico prende in considerazione cinque priorità strategiche volte a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere, quali il lavoro, il reddito, le competenze, il tempo e il potere, che si propone di raggiungere entro il 2026.

In Italia sono previste alcune tutele economiche per le donne vittime di violenza. Tali tutele risultano fondamentali specialmente per quelle donne seguite dai servizi sociali del comune di residenza.

Dal punto di vista civilistico, si segnala l'istituzione, in via sperimentale, per gli anni 2016 e 2017, del Fondo di solidarietà a tutela del coniuge in stato di bisogno, uno strumento ormai superato finalizzato a sostenere il coniuge che si trovi in stato di difficoltà, che non sia in grado di provvedere al proprio mantenimento né a quello dei figli conviventi (minorenni o maggiorenni non autosufficienti), qualora non riceva l'assegno di mantenimento dovuto dal coniuge.

Dal punto di vista lavoristico, tra le tutele cosiddette economiche previste dalla legge per le lavoratrici dipendenti del settore pubblico o privato vittime di violenza di genere è possibile annoverare il congedo retribuito, a cui si aggiunge la facoltà di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purché vi siano disponibilità in organico.

Si tratta di strumenti che consentono alla donna lavoratrice di seguire percorsi di fuoriuscita dalla violenza certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza e dalle case rifugio.

A tal fine, l'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, riconosce alle lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato la possibilità di beneficiare di un congedo dall'attività lavorativa, indennizzato per un periodo massimo di tre mesi, al

fine di svolgere un percorso di protezione certificato.

Si tratta di un'astensione facoltativa dal lavoro giustificata da motivi connessi alla situazione personale della donna vittima di violenza, durante la quale la lavoratrice ha il diritto di percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Un'altra facoltà riconosciuta dal citato decreto legislativo n. 80 del 2015 alla lavoratrice vittima di violenza di genere consiste nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove ci sia disponibilità in organico.

Restano salve in ogni caso le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

In proposito, merita di essere citato il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica-privata e alla installazione di impianti, stipulato il 5 febbraio 2021, che introduce misure più favorevoli per le lavoratrici vittime di violenza di genere rispetto alla previsione legislativa, riconoscendo alle stesse il diritto all'astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione in atto, per un periodo retribuito massimo di sei mesi.

Nel contesto di eccezionale gravità dovuto alle conseguenze legate alla diffusione della pandemia di COVID-19, tra i provvedimenti emergenziali adottati dal Governo si inserisce il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 dicembre 2020, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 172 del 20 luglio 2021, con il quale è stato riconosciuto un contributo, denominato « reddito di libertà », alle donne vittime di violenza prevedendo lo stanziamento di 3 milioni di euro per l'anno 2020, destinati all'erogazione di un sostegno economico di 400 euro mensili cumulabile con il reddito di cittadinanza ed erogabile fino a un massimo di dodici mensilità.

Il contributo economico viene tutt'oggi destinato alle donne vittime di violenza, sole o con figli minori, che abbiano intra-

preso un percorso personalizzato con il supporto di un centro anti violenza specializzato nel sostegno delle donne.

L'obiettivo è quello di garantire alla donna, non economicamente indipendente, una base minima che le consenta di allontanarsi da un contesto familiare violento o da un partner abusante.

Tra gli altri strumenti che la legge riconosce in favore della donna lavoratrice vittima di violenza di genere rientra la misura degli sgravi contributivi previsti in favore dei soggetti che decidono di assumere a tempo indeterminato donne vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio.

Con la recente legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di bilancio per il 2024), infatti, è stato introdotto uno sgravio contributivo per le assunzioni di donne vittime di violenza nel settore privato. La misura prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nella misura del 100 per cento e nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui per i datori di lavoro privati che decidono di assumere donne disoccupate, vittime di violenza e beneficiarie del reddito di libertà. La misura si applica alle assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato.

Questa misura si traduce in un vantaggio economico per le imprese in quanto permette di risparmiare la quota contributiva a carico dei datori di lavoro, fatta eccezione dei premi e contributi INAIL, per un periodo determinato e per un importo massimo annuo di 8.000 euro, riparametrato e suddiviso su base mensile.

A tale fine sono stati stanziati 12,5 milioni di euro per il periodo dal 2024 al 2028. Appare comunque necessario rendere strutturale tale misura per consentire, in modo costante e reiterato nel tempo, l'inserimento nel mercato del lavoro delle donne che fuggono da situazioni di violenza, promuovendo la loro indipendenza economica e il superamento delle numerose difficoltà da affrontare.

Meno tutelate rispetto alle lavoratrici dipendenti sono le professioniste e le lavoratrici autonome, le quali non possono beneficiare di sgravi occupazionali o permessi e congedi retribuiti che, nei casi di violenza, potrebbero contribuire a preservarne l'occupazione. In questi casi, potrebbero quindi essere d'aiuto sia strumenti di tutela sia forme di sostegno per l'imprenditoria femminile finalizzati all'avvio o alla ripresa dell'attività lavorativa.

La presente proposta di legge, composta da quattro articoli, individua alcuni strumenti in grado di facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro delle donne vittime di violenza conclamata.

L'articolo 1 definisce le finalità e l'ambito di applicazione della legge.

L'articolo 2 introduce una quota di riserva da destinare alle lavoratrici dipendenti del settore pubblico e del settore privato vittime di violenza.

L'articolo 3 introduce in modo strutturale uno sgravio fiscale per le imprese del settore privato che assumono le donne vittime di violenza conclamate.

L'articolo 4 incrementa per il triennio 2024-2026 lo stanziamento del Fondo a sostegno dell'impresa femminile, destinando tali risorse alle donne vittime di violenza conclamata.

## PROPOSTA DI LEGGE

---

### Art. 1.

*(Finalità e ambito di applicazione)*

1. La presente legge reca disposizioni per favorire l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza ovvero dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-*bis* del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.

### Art. 2.

*(Diritto alla quota di riserva in favore di donne vittime di violenza di genere)*

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, la quota di riserva di cui al comma 2 dell'articolo 18 della legge 12 marzo 1999, n. 68, è attribuita anche in favore delle donne vittime di violenza di genere di cui all'articolo 1 della presente legge.

### Art. 3.

*(Modifiche al comma 191 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2023, n. 213, in materia di sgravio contributivo per l'assunzione di donne vittime di violenza di genere)*

1. Al primo periodo del comma 191 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2023, n. 213, le parole: « Ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza » sono sostituite dalle seguenti: « Ai datori di lavoro privati che a partire dal 1° gennaio 2024 assumono donne disoccupate vittime di violenza » e le parole « di 8.000 euro annui » sono sostituite dalle seguenti: « di 9.000 euro annui ».

2. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del

Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'interno, sono stabilite le modalità di attuazione del comma 1.

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1 del presente articolo, pari a 200.000 euro per l'anno 2024, a 500.000 euro per l'anno 2025, a 300.000 euro per l'anno 2026, a 250.000 euro per l'anno 2027 e a 100.000 euro per l'anno 2028, si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

#### Art. 4.

*(Modifica al comma 97 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, concernente l'incremento del Fondo a sostegno dell'impresa femminile)*

1. Il Fondo a sostegno dell'impresa femminile di cui al comma 97 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, è incrementato di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, al fine di promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento di progetti imprenditoriali di donne vittime di violenza di genere conclamata di cui all'articolo 1 della presente legge.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1 del presente articolo, pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

PAGINA BIANCA



\*19PDL0074460\*