

**Contributo ActionAid Italia
sull'A.C. 2911 - Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni
urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato
digitale**

Premessa

ActionAid Italia è parte di una federazione internazionale che lavora in circa 70 paesi in Asia, Africa, Europa e America Latina per promuovere la giustizia sociale, l'uguaglianza di genere e l'eliminazione della povertà. Da anni è impegnata nella rimozione delle cause strutturali della violenza contro bambine, ragazze e donne, favorendo il loro accesso a percorsi di empowerment ed elaborando proposte politiche per garantire il rispetto e l'avanzamento dei loro diritti. In Italia, dall'entrata in vigore del DL 93/2013, ActionAid realizza un costante monitoraggio delle politiche pubbliche adottate per prevenire, contrastare la violenza e proteggere le donne che la subiscono. I risultati emersi dall'indagine realizzata nel 2022¹ hanno condotto all'elaborazione di una serie di raccomandazioni che riguardano il ruolo che **l'occupazione** può svolgere per promuovere **l'indipendenza economica delle donne che hanno subito violenza** e le disposizioni che permetterebbero loro, da un lato, di entrare nel mercato del lavoro e, dall'altro, di **preservare la propria occupazione per il tempo necessario a concludere positivamente il percorso attivato**. Il lavoro non è però solo una leva di autonomia economica, ma anche un **ambito strategico di prevenzione primaria**, in cui intervenire con politiche e pratiche capaci di trasformare norme sociali, stereotipi e relazioni di potere che contribuiscono a rendere possibile la violenza maschile contro le donne. Questo approccio è chiaramente delineato nella pubblicazione [*ActionAid, Perché non accada – Il lavoro. Addendum.*](#)

Tutelare la permanenza nel mondo del lavoro potenziando delle donne che hanno subito violenza

Il decreto-legge in esame interviene sulle condizioni di accesso al lavoro e sulla qualità dell'occupazione, attraverso misure di incentivo rivolte alle lavoratrici in condizioni di svantaggio, come definite dall'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014. Tale impostazione **non intercetta le specifiche esigenze delle donne nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza**, né considera la situazione di chi, pur essendo già occupata, deve gestire un percorso di protezione. L'intervento, inoltre, resta concentrato sulla fase di ingresso o reingresso nel mercato del lavoro, senza affrontare le criticità legate al **mantenimento dell'occupazione**. Tuttavia, lavorare non si traduce automaticamente in autonomia economica né in una reale possibilità di uscita dalla violenza. In presenza di precarietà, bassi salari, part-time involontario o carenza di servizi di cura, il lavoro può infatti diventare un ostacolo, anziché uno strumento di emancipazione. Le misure previste dal decreto, pur incidendo sulle condizioni occupazionali generali, non intervengono su queste

¹ ActionAid, [*Diritti in bilico. Reddito, casa e lavoro per l'indipendenza delle donne in fuoriuscita dalla violenza*](#), novembre 2022.

specifiche situazioni e non garantiscono né tempi adeguati di astensione dal lavoro né strumenti per sostenere le conseguenze economiche e organizzative dei percorsi di protezione.

Affinché nessuna donna sia costretta a scegliere tra lavoro e uscita dalla violenza, è necessario prevedere strumenti di tutela concreti. A tal proposito, appare quindi urgente intervenire sul **congedo per le donne vittime di violenza** di cui all'art. 24 del D.lgs. 80/2015, **estendendolo da tre ad almeno sei mesi**, al fine di renderlo effettivamente compatibile con i tempi dei percorsi di fuoriuscita.

Occorre inoltre intervenire nei casi in cui la prosecuzione del rapporto di lavoro non sia possibile. L'attuale disciplina della NASpI, limitata ai casi di perdita involontaria dell'occupazione, non tiene conto delle dimissioni determinate da esigenze di protezione connesse alla violenza. È pertanto necessario **riconoscere, a livello nazionale, tali dimissioni come causa legittima di accesso all'indennità di disoccupazione, evitando che la tutela della sicurezza personale si traduca in una perdita di protezione economica**. Un intervento in tal senso sarebbe coerente con l'impianto del decreto, che mira a rafforzare le tutele nei momenti di transizione occupazionale, estendendole anche a situazioni di particolare vulnerabilità.

Accanto a tali misure, risulta altresì necessario **rafforzare gli strumenti di sostegno economico immediato**. In alcuni contesti aziendali, anche grazie alla contrattazione collettiva e ad accordi integrativi avanzati, è già prevista la possibilità di accesso anticipato al trattamento di fine rapporto per far fronte a situazioni di particolare necessità, tra cui i percorsi di fuoriuscita dalla violenza. Tuttavia, tali pratiche restano oggi limitate a pochi contesti e non garantiscono una tutela uniforme. È quindi opportuno **introdurre a livello nazionale la possibilità, per le lavoratrici prese in carico dai centri antiviolenza, di accedere in via anticipata al TFR, anche in deroga ai requisiti ordinari**. Ciò consentirebbe di affrontare le spese urgenti e non rinviabili legate al percorso di protezione (es. affitto, spese sanitarie) senza compromettere la stabilità economica nel medio periodo.

Rendere questi strumenti diritti esigibili, e non soluzioni affidate alla contrattazione o alla discrezionalità dei singoli contesti, è una **condizione necessaria per garantire** a tutte le donne il **diritto a vivere una vita libera dalla violenza** al di là del luogo in cui risiedono o dell'azienda per cui lavorano.

Certificazioni e incentivi: da strumenti premiali a leve di prevenzione primaria della violenza maschile contro le donne

Il decreto-legge introduce, all'articolo 6, un sistema di incentivazione rivolto alle imprese che adottano **certificazioni e modelli organizzativi orientati alla conciliazione tra vita e lavoro e al sostegno alla genitorialità**. Si tratta di una leva rilevante, che tuttavia, nella sua configurazione attuale, presenta limiti significativi. Il ricorso a meccanismi premiali, in assenza di un rafforzamento dei contenuti e degli standard delle certificazioni, rischia infatti di essere insufficiente e, in alcuni casi, controproducente. **Senza criteri più stringenti**, tali strumenti possono tradursi in **adempimenti formali o dispositivi reputazionali**, senza incidere sulle

condizioni di lavoro e sulle culture organizzative. **Se adeguatamente rafforzati**, questi strumenti possono però assumere una funzione ulteriore, oggi non esplicitamente considerata dal decreto: **contribuire alla prevenzione della violenza maschile contro le donne**. I luoghi di lavoro, infatti, non sono contesti neutri, ma spazi in cui si producono e si riproducono relazioni, norme e stereotipi di genere che possono contribuire a normalizzare e legittimare la violenza. I dati di ActionAid² mostrano come, tra chi lavora, sia più diffusa la giustificazione della violenza maschile contro le donne in tutte le sue forme. Il 22% del campione legittima la violenza verbale, ma tra gli uomini si passa dal 18,6% tra i non occupati al 32% tra gli occupati; per la violenza fisica, giustificata dal 13% del campione, la quota sale al 19,9% tra gli uomini occupati contro l'8% dei non occupati; la violenza economica, la più legittimata (26,7%), raggiunge il 34,8% tra gli uomini che lavorano. Questi dati non indicano una relazione causale diretta tra occupazione e violenza, ma evidenziano come **i contesti lavorativi, al pari di quelli domestici e sociali, contribuiscono a produrre e riprodurre norme, aspettative e stereotipi di genere che legittimano la violenza**. L'occupazione, quindi, non è automaticamente un fattore di emancipazione, ma uno degli spazi in cui le disuguaglianze si riproducono. Per questa ragione, le **politiche del lavoro** possono e devono essere considerate anche **strumenti di prevenzione primaria**. Intervenire sull'organizzazione del lavoro, sulle pratiche aziendali e sulle culture organizzative significa agire sulle cause strutturali della violenza, prima che essa si manifesti. A tal proposito, il sistema di incentivi previsto dal decreto può rappresentare una leva significativa, ma solo a condizione che sia accompagnato da un rafforzamento degli strumenti di certificazione. In particolare, la **certificazione per la parità di genere**, pur non esplicitamente richiamata dal decreto oggetto di esame, rappresenta uno degli strumenti più rilevanti già disponibili. Tuttavia, nella sua configurazione attuale, essa risulta prevalentemente orientata alla misurazione dei divari e meno alla trasformazione delle condizioni che li producono. In particolare, la prevenzione della violenza e delle molestie non costituisce una dimensione autonoma e vincolante dello strumento. Ne consegue che, senza un rafforzamento in questa direzione, l'investimento pubblico previsto dal decreto rischia di non cogliere appieno il potenziale delle certificazioni come leve di cambiamento organizzativo. **Integrare in modo esplicito la dimensione preventiva, anche in coerenza con i principi della Convenzione OIL n. 190**, consentirebbe invece di utilizzare questo strumento non solo **per promuovere l'uguaglianza**, ma anche **per intervenire sui fattori che contribuiscono a legittimare la violenza**. In questa prospettiva, si ritiene **necessario che l'introduzione di incentivi sia corredata da un potenziamento degli strumenti di certificazione**, prevedendo requisiti più stringenti in materia di prevenzione, formazione e monitoraggio, così da orientare in modo più efficace le politiche del lavoro anche alla prevenzione della violenza maschile contro le donne.

² ActionAid, *Perché non accada. Il lavoro. Addendum*, maggio 2026.

PROPOSTE EMENDATIVE

Alla luce di tale contesto si propongono le seguenti modifiche al [decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale](#).

Proposta emendativa n. 1 – Estensione congedo indennizzato per motivi di violenza

Proposta

Dopo l'art. 6 inserire il seguente:

Art. 6-bis

Estensione congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Al comma 1 dell'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, le parole: «massimo di tre mesi» sono sostituite dalle seguenti: «di sei mesi».
2. Al comma 2 dell'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, le parole: «il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi» sono sostituite dalle seguenti «un periodo della durata di sei mesi».
3. Al comma 241 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, le parole «massima di tre mesi» sono sostituite dalle seguenti «almeno sei mesi».
4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, 2 e 3, valutati in 20 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Relazione illustrativa

L'emendamento proposto intende rafforzare la tutela delle donne che hanno subito violenza, intervenendo sull'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, e sull'articolo 1, comma 241, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, per **estendere la durata del congedo indennizzato da tre a sei mesi**. Tale misura nasce dall'esigenza di **adeguare la normativa alla realtà effettiva dei percorsi di fuoriuscita dalla violenza**, che richiedono tempi significativamente superiori rispetto ai tre mesi oggi previsti. Secondo i dati ISTAT, infatti, **la permanenza media nelle case rifugio è pari a 137 giorni**, mentre il percorso complessivo di protezione e reinserimento può protrarsi per diversi mesi ulteriori, includendo attività di sostegno psicologico, consulenza legale, assistenza sanitaria e azioni di empowerment economico³.

L'estensione del periodo di congedo a **sei mesi** risponde pertanto a un principio di **adeguatezza e realismo**, colmando il divario tra la durata legale dell'astensione e i tempi medi del percorso di fuoriuscita dalla violenza. Essa si pone in linea con gli impegni internazionali assunti dall'Italia nell'attuazione della **Convenzione di Istanbul**, che richiede agli Stati di garantire misure di sostegno alle donne vittime di violenza in grado di favorirne il reinserimento sociale e lavorativo.

Inoltre, la relazione evidenzia come la **previsione di spesa attualmente stanziata (circa 13,4 milioni di euro)** consenta la copertura per appena il 26% delle richieste annue. L'emendamento, pertanto, non solo amplia la durata del congedo, ma **adegua il fabbisogno finanziario**, fissando una dotazione pari ad

³ ISTAT, *Il sistema di protezione per le donne vittime di violenza. Principali risultati delle indagini condotte sulle Case rifugio per le donne maltrattate e sui Centri antiviolenza*, maggio 2022.

almeno **20 milioni di euro annui** a decorrere dal 2026, da imputare al fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Relazione tecnica

L'emendamento dispone l'estensione da tre a sei mesi della durata massima del congedo indennizzato per le donne che hanno subito violenza, previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, e dall'articolo 1, comma 241, della legge 11 dicembre 2016, n. 232. L'intervento determina un incremento del fabbisogno connesso all'erogazione dell'indennità a carico dell'INPS, proporzionale al raddoppio della durata del periodo indennizzabile.

Sulla base dei dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la spesa attualmente iscritta al capitolo 3520 dello stato di previsione del medesimo Ministero ammonta a circa **13,4 milioni di euro annui**, a copertura di **1.185 beneficiarie per un periodo massimo di tre mesi**, con un costo medio unitario di circa **11.300 euro per beneficiaria**. Considerando l'estensione del congedo a sei mesi, il costo unitario stimato raddoppia a circa **22.600 euro per beneficiaria**.

Con il nuovo stanziamento previsto pari a **33,4 milioni di euro annui a decorrere dal 2026**, la misura consentirebbe di coprire **circa 1.480 beneficiarie** per l'intera durata semestrale del congedo, garantendo una più ampia copertura della platea potenziale e una durata coerente con i tempi medi dei percorsi di protezione, che secondo i dati Istat ammontano a circa 137 giorni di permanenza media nelle case di accoglienza. Tuttavia, anche con l'incremento delle risorse, la misura non risulterebbe sufficiente a soddisfare l'intera domanda potenziale, che nel corso del **2024 ha superato le 4.000 richieste di congedo**, segnalando la necessità di ulteriori interventi di potenziamento e di adeguamento delle risorse nei prossimi esercizi.

Alla copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della misura si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. L'intervento non comporta nuovi o maggiori oneri di natura amministrativa o gestionale per l'INPS né per altre amministrazioni, poiché le procedure di concessione, gestione e rendicontazione del beneficio restano invariate rispetto alla disciplina vigente.

Proposta emendativa n. 2 – Sospensione degli adempimenti fiscali e contributivi per le lavoratrici autonome che hanno subito violenza

Proposta

Dopo l'art. 6-bis inserire il seguente:

Art. 6-ter

1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, dopo l'articolo 24 è inserito il seguente:

«Art. 24-bis.

(Sospensione degli adempimenti fiscali e contributivi per le lavoratrici autonome che hanno subito violenza)

1. Alle lavoratrici autonome che hanno subito violenza e sono prese in carico dalle strutture di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, è riconosciuta la sospensione, per un periodo massimo di

sei mesi, degli adempimenti e dei versamenti relativi alle imposte sui redditi, all'imposta sul valore aggiunto, alle addizionali e ai contributi previdenziali obbligatori, nonché dei termini di prescrizione e decadenza connessi.

2. La sospensione decorre dalla data di presentazione dell'istanza da parte della lavoratrice autonoma all'Agenzia delle entrate o all'ente previdenziale di riferimento, corredata dall'attestazione della presa in carico dalle strutture di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.

3. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e la Ministra per le pari opportunità, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono stabilite le modalità di attuazione della sospensione di cui al comma 1, nonché le condizioni e i termini per la ripresa degli adempimenti e dei versamenti sospesi, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 9, comma 2, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

4. La presente disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, fatto salvo quanto previsto per l'attuazione del decreto di cui al comma 3.

Relazione illustrativa

L'emendamento introduce, all'interno del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, un nuovo articolo 24-bis volto a rendere effettiva la tutela economica riconosciuta alle lavoratrici autonome che hanno subito di violenza, mediante la sospensione temporanea degli adempimenti fiscali e contributivi.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 241, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste che beneficiano del congedo per motivi di violenza è riconosciuta un'indennità giornaliera pari all'80% del salario minimo giornaliero. Tale misura costituisce un importante presidio di tutela, ma nella prassi l'indennità risulta spesso insufficiente a coprire le mancate entrate derivanti dalla sospensione dell'attività lavorativa, anche in considerazione degli obblighi fiscali e contributivi che continuano a gravare sulle beneficiarie.

La sospensione prevista dal nuovo articolo 24-bis ha quindi la finalità di consentire alle lavoratrici autonome che hanno subito violenza, e che sono prese in carico dalle strutture della rete nazionale antiviolenza di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, di disporre di un periodo di sollievo economico e amministrativo in cui l'indennità possa realmente assolvere la sua funzione di sostegno al reddito e di accompagnamento nel percorso di protezione e reinserimento lavorativo. La sospensione, della durata massima di sei mesi, riguarda gli adempimenti e i versamenti relativi alle imposte sui redditi, all'imposta sul valore aggiunto, alle addizionali e ai contributi previdenziali obbligatori, nonché i termini di prescrizione e decadenza correlati. Essa decorre dalla data di presentazione di un'istanza corredata dall'attestazione di presa in carico da parte delle strutture riconosciute dalla normativa vigente, secondo modalità che saranno definite con decreto interministeriale.

Relazione tecnica

La disposizione introdotta dall'articolo 24-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, come modificato dal presente emendamento, non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'intervento si inserisce nel quadro delle misure già previste dall'articolo 1, comma 241, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, che ha esteso alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste il diritto al congedo per motivi di violenza di genere e alla relativa indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero. La sospensione degli adempimenti e dei versamenti fiscali e contributivi prevista dal nuovo articolo 24-bis ha natura **meramente temporanea** e non determina riduzioni di gettito permanenti. Essa consente di evitare che, nel periodo di congedo o di sospensione dell'attività lavorativa, **le beneficiarie siano gravate da obblighi fiscali e previdenziali che assorbirebbero l'indennità riconosciuta, vanificandone la funzione di sostegno economico.**

L'attuazione della misura sarà definita con decreto interministeriale del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, da adottarsi entro sessanta giorni, utilizzando le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente. Pertanto, l'emendamento **non comporta effetti finanziari diretti** sul bilancio dello Stato e non richiede apposita copertura finanziaria. Eventuali effetti di cassa derivanti dal differimento dei versamenti saranno di natura temporanea e gestiti nell'ambito del normale profilo di fabbisogno.

Proposta emendativa n. 3 - Accesso alla NASpI in caso di dimissioni della lavoratrice inserita in percorsi di protezione per violenza maschile contro le donne

Proposta

Dopo l'art. 16 inserire il seguente:

Art. 16-bis

1. All'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, dopo il comma 2 è inserito il seguente:
«2-bis. Sono equiparate, ai fini dell'accesso alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), ai casi di perdita involontaria dell'occupazione le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati mediante attestazione rilasciata, nell'ambito dei medesimi percorsi, dai centri antiviolenza o dai servizi sociali competenti di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.»
2. All'articolo 3, comma 1, lettera c-bis), del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, dopo le parole: «di dimissioni di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151» sono inserite le seguenti: «, nonché delle dimissioni di cui al comma 2-bis del presente articolo».
3. All'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, dopo le parole: «dimissioni per giusta causa» sono inserite le seguenti: «, nonché le dimissioni di cui al comma 2-bis».

Relazione illustrativa

L'emendamento interviene sull'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, introducendo una specifica ipotesi di equiparazione alla perdita involontaria dell'occupazione ai fini dell'accesso alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI). La disciplina vigente limita, in via generale, il riconoscimento della prestazione ai soli casi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, escludendo le dimissioni volontarie, salvo alcune ipotesi tassative, quali le dimissioni per giusta causa e quelle tutelate

Milano - Sede legale e operativa
Via Carlo Tenca 14
20124 Milano - Italia
Telefono: +39 02 742001
Fax: +39 02 29533683

Roma - Sede operativa
Via Ludovico di Savoia 2B
00185 Roma - Italia
Telefono: +39 06 45200510

Napoli - Sede operativa
Via San Carlo 32
80133 Napoli - Italia
Telefono: +39 081 9766758

Email: informazioni@actionaid.org
PEC: actionaid@pec.it
Codice Fiscale: 09686720153

Segretariato Internazionale
Johannesburg

act:ionaid

— REALIZZA IL CAMBIAMENTO —

in materia di maternità e paternità. Tale assetto non ricomprende le situazioni in cui la lavoratrice, pur formalmente dimissionaria, si trovi nella necessità di interrompere il rapporto di lavoro per esigenze connesse alla tutela della propria persona per motivi connessi alla violenza subita.

L'intervento normativo è volto a colmare tale lacuna, prevedendo che siano equiparate ai casi di perdita involontaria dell'occupazione le **dimissioni rassegnate dalla lavoratrice inserita in percorsi di protezione connessi alla violenza di genere, purché debitamente certificati** mediante attestazione rilasciata, nell'ambito dei medesimi percorsi, dai centri antiviolenza o dai servizi sociali competenti ai sensi dell'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.

La previsione si fonda sulla considerazione che, in tali fattispecie, la cessazione del rapporto di lavoro, pur formalmente riconducibile a una scelta della lavoratrice, è sostanzialmente determinata da condizioni oggettive che rendono impossibile o incompatibile la prosecuzione dell'attività lavorativa. Ciò può avvenire, tra l'altro, in ragione della necessità di allontanamento dal luogo di residenza o di lavoro nell'ambito dei percorsi di protezione, dell'inserimento in strutture protette o programmi di assistenza, nonché delle conseguenze fisiche e psicologiche derivanti dalla violenza subita, che incidono sulla capacità lavorativa o sulla possibilità di permanenza nel medesimo contesto lavorativo.

La fattispecie introdotta non si sovrappone a quella delle dimissioni per giusta causa, in quanto la situazione di rischio e vulnerabilità può non essere direttamente imputabile al datore di lavoro o all'organizzazione del lavoro, pur incidendo in modo determinante sulla prosecuzione del rapporto. L'intervento configura pertanto una autonoma ipotesi di equiparazione, coerente con l'impianto della normativa vigente, che già prevede deroghe al principio generale di esclusione delle dimissioni volontarie nei casi in cui queste siano riconducibili a situazioni meritevoli di particolare tutela.

Al fine di assicurare un adeguato presidio contro possibili utilizzi impropri, l'ambito applicativo della disposizione è circoscritto alle sole ipotesi di inserimento in percorsi di protezione formalmente riconosciuti, la cui esistenza deve risultare da attestazione rilasciata, nell'ambito dei medesimi percorsi, dai centri antiviolenza, individuati ai sensi dell'articolo 5-bis del citato decreto-legge n. 93 del 2013.

L'emendamento reca altresì le necessarie disposizioni di coordinamento con la disciplina vigente della NASpI, prevedendo, da un lato, l'esclusione dell'applicazione del requisito contributivo aggiuntivo previsto nei casi di dimissioni volontarie nei dodici mesi precedenti e, dall'altro, l'inclusione espressa della nuova fattispecie tra quelle rilevanti ai fini dell'accesso alla prestazione. In tal modo si evita che la lavoratrice, pur rientrando nella nuova ipotesi di equiparazione, possa essere comunque penalizzata in sede applicativa.

L'intervento è finalizzato a garantire che la scelta di fuoriuscire da una situazione di violenza, intrapresa nell'ambito di percorsi di protezione riconosciuti, non si traduca in una perdita di tutela economica, assicurando la continuità del sostegno al reddito in una fase di particolare vulnerabilità e rafforzando la coerenza complessiva del sistema di protezione sociale.