

Un numero dedicato a parità di genere, diritti, consenso, trasparenza retributiva e ruolo della contrattazione nei luoghi di lavoro.

## Indice

1. [Parità di genere ed evoluzione dei diritti in Generali Italia - Maria Falcitelli](#)
2. [Il consenso nel quadro normativo sul contrasto alla violenza sessuale - Carla Raimo](#)
3. [Parità di genere, quadro europeo e contrattazione - Annamaria Romano](#)

## Parità di genere ed evoluzione dei diritti in Generali Italia

Maria Falcitelli

INTERVENTO MARIA FALCITELLI "PARITA' DI GENERE ED EVOLUZIONE DEI DIRITTI IN GENERALI ITALIA E NEL CONTESTO NAZIONALE ED INTERNAZIONALE" DEL 04/03/2026

Buongiorno a tutte, io sono Maria Falcitelli, lavoro in Liquidazione Generali Italia, e con la compagna Helga Quarta di Alleanza siamo le componenti FISAC CGIL in CPO da dicembre 2025.

CPO DI GRUPPO

La Commissione di Pari Opportunità di Gruppo è stata costituita il 26 luglio 2024, resta in carica tre anni, con possibilità di proroga di ulteriori tre anni, ed è composta da un componente e un supplente per ciascuna sigla sindacale, oltre a cinque componenti aziendali con le relative supplenti. Si

riunisce ogni tre mesi, comunque non meno di due volte l'anno.

Il compito della Commissione è quello di favorire, promuovere e sostenere azioni positive per un ambiente di lavoro il più possibile paritario e non discriminatorio.

Il lavoro si è concretizzato nel "Protocollo Tolleranza Zero contro ogni atto di violenza e/o molestia", nonché in attività di formazione interna, laboratori e spunti che hanno contribuito alla stesura del CIA.

Il Protocollo Tolleranza Zero inquadra gli ambiti di intervento, definisce i concetti di molestie, violenza, mobbing, discriminazione diretta e indiretta e amplia la nozione di luogo di lavoro, estendendo l'applicazione anche a fornitori, clienti e consulenti (in applicazione della Convenzione ILO). Definisce inoltre le misure di protezione e prevenzione e disciplina le modalità di segnalazione (punto debole).

Dall'inizio dell'anno si sono tenute due riunioni: la prima prevalentemente dedicata al riepilogo delle attività svolte; la seconda, durante la quale l'azienda ha illustrato il percorso volto al mantenimento e al rinnovo della Certificazione di Parità, che dovrebbe avvenire quest'anno per la seconda volta.

Da parte sindacale, nel corso di queste riunioni, è stata richiesta una maggiore attenzione e un più incisivo intervento aziendale rispetto al mondo delle Produttrici, settore storicamente più "debole" sul fronte delle tutele, nonché rispetto ad alcune situazioni che, nelle aziende del Gruppo, continuano a verificarsi in relazione alla difficoltà di una concreta attuazione del protocollo firmato. Ci si è soffermate sull'importanza di disporre di un canale di comunicazione della CPO, attualmente non esistente, al fine di

fornire maggiore informazione sull'esistenza e sull'attività della Commissione.

Purtroppo, l'ostacolo maggiore risiede nella difficoltà di affrontare e rendere operative, in modo unitario, le criticità che emergono (ad esempio nei colloqui per i passaggi interni da CC alla Liquidazione o rispetto a situazioni critiche presenti in alcuni uffici).

I temi sui quali vorremmo intervenire sono i seguenti:

1. sostenere la richiesta di uno spazio dedicato alla CPO nelle intranet aziendali, che possa parlare a tutta la popolazione del Gruppo;
2. recuperare e analizzare i dati relativi alle segnalazioni di discriminazione tramite l'Organismo di controllo e i risultati delle survey, che a oggi non risulta siano stati portati a conoscenza nei diversi lavori della CPO, rafforzando al contempo l'informazione sulle modalità di segnalazione dei casi di discriminazione/disagio;
3. suggerire una collaborazione con i Centri Antiviolenza finalizzata all'assunzione di donne vittime di violenza (a oggi è avvenuta una stabilizzazione per una donna in una delle aziende del Gruppo);
4. approfondire il tema delle esclusioni dai premi aziendali in relazione ai periodi di congedo obbligatorio di maternità (e paternità) e ai congedi parentali;
5. analizzare i prossimi Rapporti Biennali, che dovrebbero essere prodotti e condivisi ad aprile;
6. approfondire i temi legati alla Direttiva sulla Trasparenza salariale.

Su alcuni punti ho già riscontrato differenti sensibilità. Vedremo cosa e come

riusciremo a portare avanti i nostri propositi; vi terremo aggiornate e aggiornati.

In conclusione, segnalo che, tra le iniziative aziendali previste in occasione dell'8 marzo, nell'ambito della Together Week, sarà previsto un breve spazio dedicato alla CPO nel webinar per la Country Italia, che si terrà il prossimo 6 marzo e che prevede la partecipazione tramite iscrizione individuale di ciascuna e ciascuno di noi.

PRESENTAZIONE - RAPPORTO SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E MASCHILE DI GENERALI ITALIA PER IL BIENNIO 2022/2023.

Voglio ringraziare il compagno Massimo Mura per l'elaborazione dei dati che mi ha permesso di concentrarmi sulla interpretazione, è importante valorizzare l'interesse anche da parte dei Compagni nella consapevolezza che questi dati sono importanti non solo per il personale femminile ma per tutte le persone che lavorano in azienda.

**COSA È IL RAPPORTO PERIODICO SULLA SITUAZIONE PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE?**

Il "Rapporto Periodico sull'Occupazione Femminile e Maschile" è il report che le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti, devono redigere ogni due anni fotografando la condizione lavorativa per genere come da Codice delle Pari Opportunità (art. 46 del D.Lgs. 198/2006).

Il report fornisce i dati generali dell'azienda, dati relativi al personale e le unità produttive provinciali

Mi focalizzerò soprattutto su alcune delle tabelle ma invito tutti e tutte a prenderne visione perché sono molto interessanti.

## 1. OCCUPAZIONE

Gli occupati di Generali Italia al 31/12/2023 sono 9017 di cui 47% donne e 53% uomini. Dal punto di vista occupazionale, quindi, l'azienda presenta una condizione di equilibrio di genere.

Esaminando il dettaglio della presenza femminile per categoria professionale, i dati della tabella 2.1 indicano un incremento dell'occupazione sostanziale (2.000 circa) nell'arco del biennio 2022/2023 grazie soprattutto all'ingresso delle colleghe e colleghi di Cattolica e fusione di GBS, con una distribuzione all'interno degli inquadramenti costante ma non certa paritaria tra i generi!

Al 31.12.2023, la popolazione di Generali Italia si distribuisce per il 2% nella categoria professionale dei Dirigenti, le cui donne il 22%; per il 18% dai Funzionari, le cui donne sono il 30%; (click) e per la grande parte tra Amministrativi e Produttori (80% in totale) dove le donne sono impiegate per il 51% ... finalmente eccoci qui!

Questo è il cosiddetto Soffitto di Cristallo, la Segregazione Verticale, ovvero la concentrazione di un genere in una Categoria professionale, quella meno remunerata. Se poi andiamo ad esplorare i diversi livelli di ogni categoria professionale possiamo notare che la politica aziendale è coerente: noi donne restiamo ai livelli retributivi più bassi per ogni categoria professionale, qualsiasi essa sia.

I dati andrebbero comunque approfonditi e messi in relazione con altri dati relativi alla composizione delle tipologie di contratto (tempi det, pt), con i dettagli per età e anzianità aziendale.

2. GRADO DI OPPORTUNITA' - TAB 2.2 - Vediamo ora al Grado di Opportunità (tab 2.2).

La tabella 2.2 indica la movimentazione all'interno degli inquadramenti e dei livelli nel biennio attraverso le assunzioni e le promozioni. Questi dati sono molto importanti perché ci restituiscono realmente l'andamento delle politiche organizzative aziendali, sono così paritarie? Sono così inclusive?

- per le Assunzioni, delle 3.086 persone assunte, le donne sono il 45%, di cui 1% Dirigenti (16), il 13% Funzionarie e Quadri (179), il 76% sono in Amministrazione (1.060) e il 10% Produttrici (135). Voglio ricordare che questi dati tengono conto dell'ingresso di Cattolica e GBS in Gl. - le Promozioni sono state 347, le donne sono il 53% (184) di cui il 3% Funzionarie e Quadri (6), ben il 72% sono in Amministrazione (132) e il 25% Produttrici (46).

Le leve delle assunzioni e delle promozioni vengono utilizzate poco per riequilibrare la presenza di genere tra le qualifiche direttive

Nel Rapporto ci sono poi molti altri dati tra cui:

#### PART TIME - tab 2.3

L'incidenza del part-time al 31.12.2023 è del 7% quasi tutto concentrato nel livello impiegatizio e di segno femminile: il 96 % di contratti a part-time è utilizzato da donne.

#### ASPETTATIVA E MATERNITA' - tab 2.3

L'incidenza delle aspettative (tabella 2.3) per maternità e paternità al 31/12/2023 è pari al 3 % sul totale degli occupati mentre chi esercita il diritto di congedo parentale resta di matrice femminile (86%).

Segno che a livello culturale siamo ancora ben lontane e lontani dalla

suddivisione del carico di cura.

## FORMAZIONE - Tab 2.5

La tabella 2.5 sulla formazione evidenzia la partecipazione ai corsi di formazione di donne e uomini e le ore di formazione a testa. Si tratta di valori medi che andrebbero ampliati ed indagati rispetto alla modalità di fruizione, materia e sulla qualità dei e delle partecipanti (io posso partecipare a diverse formazioni) ma il dato indicativo è che dei 9017 dipendenti di Generali Italia solo il 70% ha fruito della formazione e di questo meno della metà sono donne.

Continuare a non prevedere forme di recupero o di compensazione per la formazione dei Part Time, ad esempio, non favorisce di sicuro la parità di genere che tanto viene inseguita ma mai perseguita realmente.

## GAP SALARIALE - Tab.2.8

Vi sono, a questo punto le tabelle relative alla Retribuzione per categoria professionale e di inquadramento, io mi focalizzo sui dati al 31/12/2023.

Consapevoli che la disparità salariale tra uomini e donne è un dato comune in tutti gli ambiti lavorativi, quando andiamo a leggere i dati lo sconcerto continua ad essere profondo.

Nell'azienda in cui lavoriamo, le poche Dirigenti percepiscono il 16% in meno di salario (in cifre parliamo di una differenza media pari a 37.000€ circa), le Funzionarie quasi il 10% in meno (poco più di 8.000€), le Amministrative intorno al 14.5 % (7.700€) e le Produttrici, rispetto ai colleghi maschi, quasi il 17% in meno (7.800€ circa in meno all'anno).

Se si pensa che la differenza stia solo nel Salario Accessorio, ciò non è del tutto vero perché questa differenza la ritroviamo anche e costante scorporando i dati dal salario complessivo a quello accessorio.

Ricordiamo, però, che cos'è il Salario Accessorio: sono gli straordinari, che seppure ridotti al minimo con la modalità agile introdotta, i premi di produttività, i bonus individuali...tutte misure discrezionali aziendali basati su criteri di valutazione e quindi premianti influenzati da bias culturali, stereotipi che partono dall'assunzione a livelli di inquadramenti più bassi e ci ostacolano lungo tutta la nostra vita lavorativa frammentandola, ostacolandola e rallentando il nostro percorso lavorativo e, quindi, anche la nostra crescita professionale.

CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE E DIRETTIVA SULLA TRASPARENZA SALARIALE

Concludo questo intervento con alcuni cenni rispetto alla Certificazione di Parità e Direttiva Europea sulla Trasparenza salariale.

CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE

La Certificazione della Parità di Genere è un riconoscimento volontario che attesta l'impegno delle aziende nel ridurre le disparità di genere. Le aziende la ottengono fornendo dati e processi a enti accreditati, raggiungendo almeno il 60% dei KPI previsti. La valutazione riguarda cultura e strategia aziendale, processi HR, inclusione e crescita, equità salariale e conciliazione vita-lavoro. Dura tre anni, con monitoraggio annuale, e prevede una informativa aziendale alle Organizzazioni Sindacali.

Il rapporto biennale sull'occupazione è un requisito indispensabile per accedere alla certificazione di parità di genere e, come abbiamo visto, contiene alcuni dati che coincidono coi kpi .

#### QUALI SONO I BENEFICI PER LE AZIENDE?

Sicuramente reputazionale (Generali è stata la prima azienda nel mondo assicurativo ad ottenere la certificazione), sgravi dei contributi INPS fino al 1% con un massimo di 50.000€ annui, punteggi premiali nelle gare e bandi pubblici.

Sta a noi 'sfruttare' queste che possono sembrare incombenze burocratiche, facendole diventare strumenti potenti e concreti per monitorare, sostenere e aumentare le tutele e la vita lavorativa di tutte e tutti noi.

#### CRITICITA' DAL PUNTO DI VISTA SINDACALE

L' informativa alle OOSS non è preventiva, spesso generica, concentrata solo su alcuni kpi fornisce, quindi, una visione parziale rendendo di fatto difficoltosa un' analisi dei sindacati che non partecipano direttamente al processo di acquisizione ma solo a certificazione e/o monitoraggio avvenuto.

Si ottiene raggiungendo un punteggio minimo del 60% del totale dei kpi.

Io credo che il nostro obiettivo debba essere quello di mettere in relazione i dati forniti dalle aziende con quelli che a noi sono noti rispetto i RBO.

#### TRASPARENZA SALARIALE

Qualche cenno rispetto alla Direttiva EU sulla Trasparenza Salariale su cui anche l'azienda in cui lavoriamo presta molta attenzione.

La direttiva europea 2023/970 sulla Trasparenza Retributiva ha l'obiettivo di ridurre il divario retributivo di genere e rendere verificabile la parità salariale a partire dalle offerte di lavoro (ad esempio introducendo fasce retributive nelle offerte di lavoro e vietando le richieste informative sulla storia retributiva in fase di colloquio).

In caso di divario verificato pari o superiore al 5% dovrebbero essere redatta una Valutazione congiunta con le OOSS con relative misure di monitoraggio e correttive (punto che ci vede protagonisti direttamente!).

Ma c'è molto altro, per esempio, l'inversione dell'onere della prova in caso di discriminazione o il concetto di intersezionalità che renderebbe davvero molto importante il pieno recepimento della Direttiva.

La direttiva deve essere recepita dagli Stati membri entro il 7 giugno 2026. Lo scorso 5 febbraio è stata prodotta una bozza del Decreto legislativo da parte del Governo. Adesso questa bozza dovrà essere esaminata, eventualmente modificata dalle Camere anche attraverso le Consultazioni delle parti sociali, prima dell'approvazione definitiva.

Già ora la CGIL si è espressa negativamente individuando forti criticità, vediamo come proseguiranno i lavori ma è necessario mantenere alta l'attenzione.

#### INTELLIGENZA ARTIFICIALE (AI)

Davvero, in conclusione, come ultimo tema che vorrei discutere con voi, c'è l'impatto dell'Intelligenza Artificiale sulla nostra occupazione, un tema che potrebbe sembrare non attinente agli argomenti finora trattati, ma che, secondo me, così non è.

Io mi sto avvicinando molto lentamente all'AI, utilizzandola soprattutto per la ricerca di fonti e dati, ma ne sto sperimentando le potenzialità che, a mio avviso, saranno molto impattanti soprattutto per noi donne.

Fino ad ora mi ero concentrata su aspetti relativi agli algoritmi e ai criteri di implementazione, ma mi sono resa conto che già oggi l'AI è in grado di

sostituire gran parte del lavoro medio impiegatizio, quello considerato a basso valore aggiunto, interessando quella fascia impiegatizia medio-bassa in cui proprio noi donne siamo maggiormente impiegate, come abbiamo visto nella presentazione dei Rapporti Biennali.

Insomma, oltre a impegnarci per abbattere il soffitto di cristallo, dobbiamo porre maggiore attenzione anche alle condizioni lavorative che noi donne viviamo sotto il soffitto di cristallo.

Rischiamo di perdere anche quelle poche possibilità non solo di carriera, ma proprio di occupazione; e il ritorno alla famiglia come valore quasi unico e fondamentale della società, che ci viene riproposto con crescente insistenza in questi ultimi mesi, rischia di diventare sempre più l'unico ruolo riconosciuto per noi donne all'interno di questa società.

Dobbiamo essere molto vigili e attivare tutta la nostra intelligenza e il nostro senso critico rispetto a tutto ciò, e soltanto insieme possiamo farlo.

Grazie per l'attenzione.

MARIA FALCITELLI

RSA FISAC CGIL GENERALI ITALIA DI TORINO.

[↑ Torna all'indice](#)

## **Il consenso nel quadro normativo sul contrasto alla violenza sessuale**

Carla Raimo

IL CONSENSO NEL QUADRO NORMATIVO SUL CONTRASTO ALLA VIOLENZA SESSUALE

Documento di supporto all'intervento: quadro normativo, principi internazionali, nodi del DDL di riforma dell'art. 609-bis c.p. e ricadute culturali e sociali.

1. Perché il tema del "consenso" è centrale

Quando parliamo di violenza sessuale, il punto non è solo "che cosa è accaduto", ma quale idea di libertà e di autodeterminazione il diritto decide di proteggere. Per questo la definizione giuridica non è mai neutra: incide sul modo in cui forze dell'ordine, procure, giudici e opinione pubblica interpretano le storie delle donne, sull'accesso alla giustizia e sulla credibilità delle persone offese.

Negli ultimi mesi il dibattito si è concentrato sul Disegno di legge di riforma della violenza sessuale (intervento sull'art. 609-bis c.p.), nato con l'obiettivo di rendere esplicito nel nostro ordinamento che "senza consenso non c'è rapporto sessuale lecito". Nella riformulazione presentata in Senato, la parola "consenso" è stata eliminata e sostituita da un riferimento alla "volontà contraria" (dissenso). È questo passaggio che ha attivato la mobilitazione sia dello scorso 17/02/2026 che di Domenica 01 03 2026 e che merita un'analisi accurata.

Ho detto che il disegno di legge nasceva con un obiettivo condiviso: rendere esplicito nel nostro ordinamento che senza consenso non c'è rapporto sessuale lecito, rafforzando l'articolo 609-bis del Codice penale e allineando l'Italia a un modello fondato sul consenso libero, attuale e informato, in coerenza con la Convenzione di Istanbul contro la violenza di genere, obiettivo condiviso tra la presidente del consiglio e la leader del più grande partito di opposizione. Ma evidentemente i patti condivisi non si rispettano, nel corso dell'esame al Senato della Repubblica, la relatrice Giulia Bongiorno

ha presentato una riformulazione del testo che ha suscitato forti critiche: la parola “consenso” è stata eliminata dalla

definizione normativa, sostituita da un riferimento alla “volontà contraria” o al dissenso della persona offesa.

2. Il quadro normativo italiano: dove siamo oggi

2.1 L’art. 609-bis c.p. (violenza sessuale): impianto fondato sulla costrizione  
La fattispecie di violenza sessuale, così come oggi formulata, ruota attorno alla “costrizione”: la condotta è punita quando la vittima viene costretta con violenza o minaccia, oppure tramite abuso di autorità, a compiere o subire atti sessuali. La norma tutela la libertà sessuale, ma la descrive ancora soprattutto in termini di violenza, coercizione e sopraffazione.

Questo impianto ha una conseguenza pratica: nella ricostruzione processuale rischia di diventare centrale la prova dell’opposizione o della resistenza, o la prova di una condizione di coercizione/approfitamento, anziché l’accertamento positivo che vi fosse un consenso libero, attuale e informato. Non è un automatismo (dipende da prassi investigative, sensibilità, formazione), ma è un rischio strutturale.

2.2 Articoli collegati e aggravanti: una tutela ‘a cerchi concentrici’ Accanto al 609-bis esistono norme che rafforzano la tutela: aggravanti (art. 609-ter), reati relativi a minori (artt. 609-quater e seguenti), violenza sessuale di gruppo (art. 609-octies), oltre a fattispecie come atti persecutori (612-bis), revenge porn (612-ter) e maltrattamenti (572). Questo quadro mostra che il legislatore ha ampliato nel tempo gli strumenti, ma il cuore della definizione dello stupro resta ancora privo di una formula esplicita fondata sul consenso.

2.3 Le riforme procedurali: il “Codice Rosso” (L. 69/2019) Dal 2019, con la L.

69/2019 (“Codice Rosso”), il sistema ha introdotto un percorso procedimentale preferenziale per alcuni reati di violenza domestica e di genere. L’obiettivo è ridurre i tempi di reazione istituzionale, perché il tempo, in questi casi, può significare escalation del rischio.

Tra le innovazioni più note: l’obbligo di ascolto tempestivo della persona offesa da parte del pubblico ministero (entro termini molto brevi dall’iscrizione della notizia di reato, salvo esigenze specifiche), una maggiore attenzione alle misure cautelari (divieto di avvicinamento, allontanamento), nuovi reati e aggravamenti di pena per condotte tipiche del controllo e della violenza nelle relazioni.

2.4 Gli aggiornamenti più recenti: L. 168/2023 e misure di protezione Negli anni successivi il legislatore è intervenuto ancora, tra cui con la L. 168/2023, rafforzando strumenti di prevenzione e protezione (ammonimento, informazione alla vittima, specializzazione degli uffici, misure cautelari e strumenti di controllo, inclusa una maggiore attenzione all’utilizzo dei mezzi elettronici come il braccialetto).

Si tratta di interventi importanti, ma che agiscono soprattutto sul “come” il sistema reagisce (tempi, procedure, misure), non sul “che cosa” la legge intende come violenza sessuale nella sua definizione di fondo.

3. Il livello internazionale: Convenzione di Istanbul e standard europei

3.1 La Convenzione di Istanbul: il paradigma del consenso La Convenzione di Istanbul (Consiglio d’Europa), ratificata dall’Italia nel 2013, chiede agli Stati di criminalizzare gli atti sessuali non consensuali e chiarisce che il consenso deve essere dato volontariamente come risultato della libera volontà della persona, valutata nel contesto delle circostanze.

Il punto è il cambio di paradigma: non basta cercare la “costrizione”, bisogna affermare che la liceità dell’atto sessuale esiste solo quando c’è un consenso libero. In questo modello, il “silenzio” o l’“assenza di resistenza” non possono essere interpretati come consenso.

3.2 La Direttiva UE 2024/1385: verso standard minimi comuni Nel 2024 l’Unione europea ha adottato la Direttiva (UE) 2024/1385 sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. La direttiva fissa standard minimi su prevenzione, tutela e diritti delle vittime e può incidere anche sull’evoluzione degli ordinamenti nazionali, spingendo verso maggiore armonizzazione e strumenti efficaci di protezione e accesso alla giustizia.

4. Il DDL di riforma dell’art. 609-bis: il nodo ‘consenso’ vs ‘volontà contraria’

4.1 L’obiettivo originario: nominare esplicitamente il consenso L’idea di fondo del DDL, nel suo impianto iniziale, era chiara: rendere esplicito che lo stupro è tale quando manca un consenso libero, attuale e informato. Questo avrebbe avuto un valore giuridico ma anche culturale: spostare l’attenzione dalla “resistenza” della vittima alla responsabilità di chi agisce senza accertarsi del consenso dell’altra persona.

4.2 La riformulazione: la sostituzione con la “volontà contraria” Nella riformulazione presentata in Senato, la parola “consenso” scompare e viene sostituita dal riferimento alla “volontà contraria” o dissenso. Il rischio è che si ritorni, anche solo implicitamente, a un modello in cui diventa centrale dimostrare il ‘no’, anziché affermare con chiarezza che serve un ‘sì’ libero e inequivocabile.

Qui il punto non è una disputa di parole: è l’asse del ragionamento. Nel modello del consenso la domanda chiave è: “C’era un consenso libero?”.

Nel modello del dissenso la domanda rischia di diventare: “È provato che la persona ha espresso una volontà contraria?”. E questo può riaprire spazi alla colpevolizzazione della vittima: perché non ha reagito? perché non ha urlato? perché non è scappata?

4.3 Perché ‘dissenso’ non è equivalente a ‘mancanza di consenso’ Sul piano logico, l’assenza di consenso e la presenza di dissenso non coincidono sempre. In molte situazioni la persona offesa può essere paralizzata dalla paura (freezing), può essere in stato di shock, può trovarsi in una relazione con forte asimmetria di potere (economica, lavorativa, affettiva), oppure può non riuscire a esprimere dissenso in modo ‘visibile’. Il diritto deve saper leggere queste dinamiche senza trasformarle in un boomerang contro chi denuncia.

Un modello esplicito fondato sul consenso contribuisce a cambiare l’aspettativa sociale: non è la donna a dover “dimostrare di essersi difesa”, è chi agisce che deve rispettare l’autodeterminazione altrui.

5. Ricadute processuali e culturali: cosa cambia nella pratica

5.1 Dal mito della resistenza alla cultura dell’autodeterminazione Per decenni, nella cultura sociale (e talvolta nelle aule di giustizia) ha pesato il mito che una ‘vera’ violenza debba lasciare segni evidenti o una resistenza fisica. Oggi sappiamo che questo paradigma è sbagliato e dannoso. Molte vittime non reagiscono per ragioni neurobiologiche (freezing), per paura di conseguenze peggiori, per shock o per dipendenza. In un modello del dissenso, queste situazioni rischiano di essere lette come “ambiguità”.

5.2 La prova: come evitare la “vittimizzazione secondaria” L’istruttoria in materia di violenza sessuale è complessa: raramente ci sono testimoni, spesso la prova è affidata a dichiarazioni, contesto, messaggi, dinamiche

relazionali, eventuali riscontri medico-legali. Per questo è cruciale che il sistema eviti la 'seconda vittimizzazione': domande insinuanti, stereotipi, giudizi sul comportamento, sul vestiario, sulla vita sessuale, sull'uso di alcol o sostanze.

In un'ottica di consenso, la ricostruzione deve concentrarsi sulla condotta dell'autore e sul contesto: ha verificato il consenso? ha approfittato di vulnerabilità? ha ignorato segnali di indisponibilità? La centralità dell'autodeterminazione rende più coerente anche il lavoro di forze dell'ordine e magistratura.

5.3 Il "linguaggio" della legge come leva di cambiamento Le parole nel diritto producono prassi. Quando la legge nomina il consenso, manda un messaggio chiaro: la libertà sessuale non è 'assenza di violenza', è presenza di scelta libera. Questo messaggio conta nei tribunali, ma conta anche nella prevenzione: educazione, cultura del rispetto, responsabilizzazione.

6. Il nesso con il lavoro: molestie, potere, precarietà, dipendenza economica

6.1 Il consenso nei rapporti asimmetrici Nei luoghi di lavoro, il tema del consenso si intreccia con i rapporti di forza. La precarietà e la dipendenza economica possono comprimere la libertà di scelta: la paura di perdere il posto, una valutazione, un rinnovo, una progressione. Le molestie e i ricatti non sono solo 'episodi', ma strumenti di controllo.

Tre frasi semplici aiutano a rendere concreto il concetto: • Il silenzio non è consenso. • La paura non è consenso. • La subordinazione non è consenso.

6.2 Il ruolo sindacale: tutela, prevenzione, contrattazione, rete territoriale Per una struttura sindacale, seguire il quadro normativo significa: • garantire ascolto e accompagnamento alle lavoratrici; • costruire procedure interne

chiare contro molestie e abusi; • contrattare strumenti di prevenzione (formazione, referenti, sportelli, codici di condotta); • fare rete con centri antiviolenza e servizi territoriali; • promuovere una cultura del rispetto e dell'autodeterminazione.

Il diritto penale è un pezzo della risposta. Ma nei contesti lavorativi servono anche strumenti organizzativi e culturali, perché molte donne non denunciano per timore, isolamento o sfiducia.

- RIFERIMENTO AL PROTOCOLLO ABI

Il 24 novembre 2025, ABI (Associazione Bancaria Italiana) e le organizzazioni sindacali del settore creditizio (Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin) hanno rinnovato il protocollo d'intesa per il contrasto alla violenza di genere, prolungandone la validità fino al 2027.

Ecco i punti chiave del rinnovo e della proroga:

- **Durata:** Il protocollo è stato rinnovato per ulteriori due anni, garantendo le tutele fino al 2027.
- **Finalità:** L'accordo mira a fornire sostegni concreti alle donne vittime di violenza, incluse le lavoratrici del settore bancario, promuovendo strategie di prevenzione.
- **Sospensione Mutui:** Il protocollo prevede la proroga della sospensione delle rate dei mutui (quota capitale e, con il rinnovo, anche la maturazione degli interessi) per le donne inserite in percorsi di protezione.
- **Miglioramenti:** Tra le novità del rinnovo 2025 è stato proposto di elevare a 4 mesi la durata del congedo per le donne vittime di violenza di genere, migliorando l'accordo precedente dell'8 marzo 2017.

- **Smart working:** se richiesto per l'intera durata del processo
- **Applicazione:** Il protocollo d'intesa viene applicato a tutte le aziende associate ad ABI.

Il rinnovo è stato siglato in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, confermando l'impegno del settore bancario nel contrasto al fenomeno, con particolare attenzione anche alla violenza economica.

#### RIFERIMENTO

“Dichiarazione Congiunta su Molestie e violenza di genere che fu sottoscritta da OO.SS. e Ania nel 2019:

Le Parti hanno sottoscritto la “Dichiarazione Congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro”, per diffondere nelle aziende e tra le lavoratrici ed i lavoratori, la consapevolezza del problema e dell'importanza di prevenire e contrastare ogni forma di comportamento discriminatorio, in particolare nei confronti delle donne, contrario ai diritti umani. Attraverso:

l-a collaborazione fra le Parti volta alla corretta applicazione della normativa contro le molestie e le violenze di genere, diffondendo e promuovendo la parità di genere nei luoghi di lavoro.

prevista l'assunzione di misure organizzative e formative per favorire la prevenzione, la segnalazione e l'assistenza rispetto ad ogni atto o forma di violenza, o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, sia fisici che verbali o non verbali, che abbiano lo scopo di creare un clima intimidatorio, degradante, offensivo, che miri ad umiliare l'individuo ed abbia lo scopo di violarne la dignità, nonché opportune iniziative nei confronti degli autori. Alla

luce di quanto sopra, nella

Dichiarazione Congiunta viene affermata l'inaccettabilità di tali atti nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, impegnati in tutte le attività lavorative nel settore assicurativo, e raccomanda l'applicazione dei principi e tutele ivi contenuti anche nelle attività affidate in appalto, ed a chiunque entri in relazione con le aziende stesse. Inoltre la Dichiarazione Congiunta prevede l'innalzamento a 4 mesi del congedo per vittime di violenza, rispetto ai 3 già previsti dalla legge. La Dichiarazione Congiunta sarà parte integrante del prossimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato ai dipendenti delle compagnie di assicurazione. Commissione Nazionale Pari Opportunità ANIA

In Generali hanno sottoscritto un protocollo contro molestie e violenza nel 2024 riprendendo proprio i punti salienti della dichiarazione congiunta del 2019.

#### 7. Conclusioni

un principio di civiltà giuridica Il punto politico è semplice: la libertà sessuale è inviolabile e il consenso è il suo fondamento. Se la legge arretra sul consenso, arretra la cultura pubblica della responsabilità, e aumenta il rischio di riportare sulle spalle della vittima il peso di "dimostrare" l'opposizione.

Le conquiste non sono mai definitive: vanno difese, spiegate e rese vive nella pratica quotidiana. Per questo è importante seguire l'iter parlamentare, intervenire nel dibattito pubblico e ribadire un messaggio chiaro: senza consenso è stupro.

Ritornando al provvedimento dico con fermezza che è un "passo indietro". E' necessario rimettere al centro i valori della parità e dei diritti delle donne che

significa cambiare La cultura del nostro paese.

P. Esecutivo Nazionale Donne Fisac CGIL

Carla Raimo

[↑ Torna all'indice](#)

## **Parità di genere, quadro europeo e contrattazione**

Annamaria Romano

Quando parliamo oggi di parità di genere non stiamo più facendo riferimento soltanto a un principio costituzionale o a un valore sindacale. Stiamo parlando di un ambito che, a livello europeo e internazionale, è diventato sempre più regolato, vincolante e misurabile.

E questo cambia profondamente anche la nostra forza contrattuale.

Negli ultimi anni l'Unione Europea ha fatto un vero salto di qualità: non si limita più a raccomandazioni, ma introduce obblighi concreti, soprattutto su tre fronti principali: trasparenza salariale, conciliazione tra vita e lavoro e governance.

Partiamo dalla trasparenza retributiva.

Il tema del gender pay gap non è più un dato statistico generico: diventa un elemento su cui le aziende devono rendere conto. Questo significa diritto all'informazione, obblighi di reporting, analisi delle differenze retributive e attenzione ai sistemi di valutazione e classificazione delle posizioni.

La direttiva europea 2023/970 sulla parità retributiva rappresenta un passaggio normativo fondamentale. Tuttavia, la sua trasposizione nell'ordinamento italiano - per come emerge dalla bozza di decreto legislativo approvata ieri dal Consiglio dei ministri - non conferma pienamente l'impianto innovativo annunciato dal Governo nel percorso di attuazione della Carta sociale europea e risulta, per alcuni aspetti, peggiorativa rispetto alla prima bozza successiva all'incontro con le parti economiche e sociali del 2 febbraio.

Per noi questo si traduce in una richiesta molto concreta: avere dati disaggregati - per livello, funzione, area commerciale, componente fissa e variabile - e poterli discutere in modo strutturato. Perché spesso le differenze non stanno solo nello stipendio base, ma nei bonus, nell'accesso ai portafogli migliori e nelle opportunità di carriera.

Il secondo fronte riguarda carriere e governance.

L'Europa interviene anche sull'equilibrio di genere nei board e sui criteri di selezione. Ma questo non riguarda solo i vertici: riguarda tutta la pipeline. Chi viene formato? Chi viene promosso? Chi entra nelle short list?

La domanda sindacale diventa allora molto concreta: quali sono i tassi di promozione? Quali i tempi medi di carriera? Cosa succede dopo una maternità? Le donne rientrano nello stesso percorso o vengono progressivamente marginalizzate?

Il terzo fronte riguarda i tempi di vita e i diritti di cura. Gli standard europei rafforzano il diritto ai congedi - anche per i padri - alla flessibilità e alla possibilità di richiedere modalità di lavoro più compatibili con la vita familiare. Ma la vera questione è culturale e organizzativa: chiedere flessibilità non deve tradursi in un rallentamento o in un ostacolo alla carriera.

Qui la contrattazione può fare molto: part-time reversibile, smart working strutturato, diritto alla disconnessione, tutela effettiva nei rientri dalla maternità, incentivazione ai congedi parentali per i padri. Non come concessioni, ma come diritti esigibili.

C'è poi un tema fondamentale: quello della violenza e delle molestie. A livello internazionale, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha definito standard chiari contro violenza e molestie nei luoghi di lavoro. Questo implica prevenzione, formazione, canali di segnalazione sicuri e protezione immediata delle vittime.

Non basta avere una policy: serve un sistema che funzioni davvero, con tempi certi e tutele reali. E questo vale anche - e forse ancora di più - nelle reti commerciali, dove le pressioni possono essere più forti e le situazioni più isolate.

Infine, il livello globale.

Per un gruppo multinazionale come Generali non contano solo le leggi nazionali. Contano anche le convenzioni OIL, i Principi ONU su imprese e diritti umani e le Linee Guida OCSE. E contano gli accordi quadro globali, che come UNI negoziamo per fissare standard minimi comuni.

Questo significa che esiste un livello sovranazionale che può rafforzare le nostre richieste locali. Le politiche di gruppo devono essere coerenti, verificabili e monitorate.

A questo punto la domanda è: come trasformiamo questo quadro in azione sindacale concreta? Io credo che le priorità siano cinque:

- trasparenza reale, con dati accessibili e oggetto di confronto;

- revisione dei criteri di valutazione e dei sistemi incentivanti, per eliminare bias e penalizzazioni indirette;
- tutele rafforzate per maternità e cura;
- un sistema efficace di prevenzione e contrasto a molestie e violenza;
- obiettivi misurabili sulle carriere femminili.

La parità non è un capitolo accessorio delle politiche HR. È qualità del lavoro, sostenibilità organizzativa, credibilità sociale dell'impresa. E soprattutto è un terreno su cui la contrattazione può - e deve - fare la differenza.

Trasparenza retributiva e audit sul gender pay gap

Francia (settore assicurativo e bancario)

- Obbligo di Index de l'égalité professionnelle (punteggio pubblico sulla parità).
- In molte compagnie assicurative: accordi aziendali con budget correttivi automatici se emergono gap.
- Commissioni paritetiche che analizzano differenze per categoria e variabile.
- In Francia la contrattazione ha trasformato un obbligo di legge in uno strumento attivo di correzione, con stanziamenti economici dedicati alla riduzione del gap.
- Rientro da maternità e tutela delle carriere

Spagna

“Plan de Igualdad” obbligatorio nelle imprese medio-grandi. Nel settore finanziario-assicurativo:

- diritto al colloquio di rientro
- revisione salariale post-congedo
- tutela contro il blocco delle promozioni

La maternità non deve produrre una penalizzazione permanente di carriera. In Spagna questo è oggetto di accordi formalizzati e monitorati.

### Part-time reversibile e flessibilità non penalizzante

Germania (settore finanziario/assicurativo)

- Ampio utilizzo di Teilzeit con diritto al rientro a tempo pieno.
- Accordi su orari flessibili senza impatto su percorsi professionali.
- Modelli di leadership part-time.
- Elemento innovativo:
- Non solo flessibilità, ma accesso ai ruoli di responsabilità anche con orari ridotti.
- Contrasto a molestie e violenza - applicazione Convenzione OIL

Belgio e Paesi Nordici

- Procedure anti-molestie molto strutturate.
- Figure indipendenti di riferimento.
- Obbligo di formazione manageriale.
- In alcuni gruppi assicurativi: report annuale interno sui casi gestiti (anonimizzati).

Direttive UE su Equal Opportunities

Il quadro UE combina parità retributiva, non discriminazione, conciliazione e

governance, rendendo la parità un obbligo giuridico e uno spazio di contrattazione.

- Parità di genere nel lavoro
- 2006/54/CE (Recast) - Parità retributiva, accesso al lavoro, promozioni, condizioni di lavoro
- 2023/970/UE - Trasparenza retributiva e gender pay gap
- 2010/41/UE - Parità per lavoratrici/lavoratori autonomi
- Conciliazione vita-lavoro
- 2019/1158/UE (Work-Life Balance)  
Congedo di paternità, parentale non trasferibile, caregiver, flessibilità lavorativa

Governance e leadership

2022/2381/UE (Women on Boards) Equilibrio di genere nei CdA delle società quotate

- Non discriminazione (approccio orizzontale)
- 2000/43/CE - Razza e origine etnica
- 2000/78/CE - Religione, disabilità, età, orientamento sessuale
- 2004/113/CE - Accesso a beni e servizi

Tutela maternità

- 92/85/CEE - Salute e sicurezza lavoratrici gestanti
- Livello globale - Accordi Quadro con multinazionali

Vorrei aggiungere un ultimo livello di riflessione, che è quello globale, in particolare per quanto riguarda gli accordi quadro con le multinazionali.

Nel settore assicurativo e finanziario europeo esistono già diversi Accordi Quadro Globali negoziati con UNI, che includono principi fondamentali come la non discriminazione, le pari opportunità, il dialogo sociale strutturato e il monitoraggio congiunto.

Per i gruppi multinazionali questi accordi hanno un valore molto concreto: da un lato creano uno standard minimo comune valido in tutti i Paesi in cui operano, dall'altro permettono di attivare interventi coordinati a livello europeo e internazionale.

Un esempio importante è la dichiarazione congiunta firmata il 15 gennaio 2026 dalle parti sociali europee del settore bancario su violenza e molestie nei luoghi di lavoro. È un passaggio significativo perché rafforza l'impegno comune su un tema che, come sappiamo, è ancora troppo spesso sottovalutato.

Allo stesso tempo, però, dobbiamo essere consapevoli del contesto in cui ci muoviamo. A livello globale stiamo assistendo anche a segnali preoccupanti: in diversi Paesi i decisori politici si stanno ritirando da impegni su clima e natura, così come dalle politiche di Diversità, Uguaglianza e Inclusione. Crescono le pressioni per la deregolamentazione, per ridurre gli obblighi di rendicontazione e per indebolire il dialogo sociale.

In questo scenario, il ruolo delle organizzazioni internazionali e delle reti sindacali diventa ancora più importante.

Sono temi che riguardano direttamente la qualità del lavoro e la permanenza

delle donne nei percorsi professionali, e che devono entrare a pieno titolo anche nella contrattazione.

In sintesi, il livello globale non è qualcosa di distante: è uno strumento che possiamo utilizzare per rafforzare le nostre richieste a livello nazionale e aziendale, soprattutto quando abbiamo a che fare con grandi gruppi multinazionali.

Vorrei richiamare anche il lavoro di UNI Women, che rappresenta oggi oltre 4 milioni di lavoratrici a livello globale - un dato in crescita rispetto ai 3 milioni di pochi anni fa. Questo ci dà la misura di quanto il tema della parità di genere stia diventando sempre più centrale anche nelle reti sindacali internazionali.

UNI Women sta portando avanti un'agenda molto concreta, che affronta aspetti della vita lavorativa delle donne ancora troppo spesso trascurati o considerati marginali.

Penso, innanzitutto, al tema della salute, che viene finalmente affrontato in modo più completo: dalla salute mestruale, che ha un impatto diretto sulle condizioni di lavoro quotidiane, alla maternità, che continua a rappresentare uno snodo critico nei percorsi di carriera.

Accanto a questo, emerge con sempre maggiore forza il tema della menopausa, che è stato a lungo invisibile nel dibattito sul lavoro, ma che incide profondamente sulla permanenza e sul benessere delle lavoratrici nelle fasi più avanzate della carriera.

E poi c'è la salute mentale, che non può più essere considerata un tema individuale, ma va letta anche come effetto delle condizioni organizzative, dei

carichi di lavoro e delle pressioni commerciali.

Questi temi hanno un elemento comune: riguardano la qualità reale del lavoro e la possibilità per le donne di avere carriere continue, dignitose e non penalizzate.

Per questo devono entrare a pieno titolo nella contrattazione collettiva e nelle politiche aziendali, non come interventi accessori o di welfare, ma come parte integrante dei diritti e dell'organizzazione del lavoro.

UNI Women: 3M oggi 4M

- Menstruation
- Maternity
- Menopause
- Mental health

Va fatto vivere nella contrattazione nazionale e aziendale

[↑ Torna all'indice](#)

---

# Parità di genere ed evoluzione dei diritti

in Generali Italia e nel contesto nazionale e internazionale

MERCOLEDI  
**04**  
MARZO

**SEMINARIO DI APPROFONDIMENTO E CONFRONTO**  
Un'occasione dedicata alla conoscenza, all'ascolto e alla condivisione sul tema della parità di genere, dei diritti e delle tutele.

**Firenze**  
Camera del Lavoro - Saletta Hablik  
Borgo dei Greci n. 3

**ORARIO: 15:00 / 17:30**

SEGUI ON LINE SU TEAMS

[COLLEGATI QUI](#)

**Programma:**

**Introduzione**  
Elisabetta Masciarelli - Segretaria Nazionale FISAC  
Cordinamento Generali Italia

**I lavori della Commissione Pari Opportunità di Generali e cenni sul rapporto biennale aziendale**  
Maria Falchetti - RSA FISAC in CPO di Generali

**Il Coordinamento Donne Nazionale FISAC e le novità del quadro normativo italiano, incluso il tema del consenso**  
Carla Raimo - Esecutivo Nazionale Donne FISAC

**Il quadro europeo e internazionale su contratti e normative**  
Anna Maria Romano - International Policy  
Coordinator CGIL Toscana / UNI Global Finance

**Spazio di confronto e dibattito**

Iniziativa rivolta principalmente alle Sindacaliste FISAC di Generali Italia  
(aperta anche ai dirigenti sindacali uomini interessati)