



LAVORATRICE VITTIMA DI VIOLENZA PENALIZZATA SUL LAVORO: TRA PRECARIETÀ E DISCRIMINAZIONE INDIRETTA.



Livorno, 05/05/2026

USB, nell'ambito delle attività dello sportello dedicato alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, intende portare all'attenzione pubblica e delle istituzioni competenti una vicenda che presenta rilevanti profili di possibile discriminazione indiretta legata al genere e vittimizzazione secondaria.

La situazione riguarda una lavoratrice impiegata in somministrazione con contratto a tempo determinato, recentemente giunto a scadenza senza rinnovo. Nel corso del rapporto di lavoro, la lavoratrice ha vissuto una condizione di particolare vulnerabilità in quanto vittima di violenza domestica, circostanza che ha inciso profondamente sulla sua condizione personale e lavorativa. Tale contesto era stato rappresentato all'Azienda utilizzatrice, Bertani Trasporti S.p.A., sia attraverso i responsabili di sito sia mediante interlocuzioni con le risorse umane, evidenziando come le assenze maturate fossero strettamente connesse agli effetti fisici e psicologici della violenza subita e alla necessità di adempiere a inderogabili impegni di natura legale.

Prima della scadenza contrattuale, USB e RETE ISIDE, attraverso lo Sportello contro le molestie, discriminazioni e violenza di genere nei luoghi di lavoro hanno formalmente segnalato a Bertani Trasporti la possibile sussistenza di un profilo discriminatorio connesso alla condizione della lavoratrice. Nonostante ciò, il rapporto di lavoro non è stato rinnovato. Nel riscontro fornito, l'Azienda ha ricondotto la decisione all'applicazione di criteri ritenuti oggettivi e uniformi, tra i quali la continuità della prestazione lavorativa.

Riteniamo che questo non sia assolutamente sufficiente ad escludere possibili profili di criticità. L'applicazione di un criterio apparentemente neutro come quello della continuità della prestazione, in assenza di una valutazione sostanziale delle cause delle assenze, rischia infatti di produrre un effetto sproporzionatamente sfavorevole nei confronti di una lavoratrice la cui condizione è direttamente riconducibile a una situazione di violenza di genere già portata all'attenzione aziendale. In questo senso, la vicenda si presta a essere letta alla luce della nozione di discriminazione indiretta, oltre che sotto il profilo della possibile vittimizzazione secondaria, laddove una decisione organizzativa finisca per aggravare le conseguenze di una condizione di vulnerabilità già esistente.

A ciò si aggiunge il fatto che la lavoratrice è inserita in un nucleo monogenitoriale e sostiene in via esclusiva i carichi di cura familiare. Tale circostanza, che avrebbe richiesto una valutazione attenta e sostanziale nell'ambito delle decisioni organizzative e contrattuali, non risulta essere stata adeguatamente considerata. Anche sotto questo profilo, l'applicazione rigida di criteri formali rischia di tradursi in un trattamento penalizzante, in contrasto con i principi di tutela della genitorialità e di conciliazione tra vita lavorativa e familiare sanciti dall'ordinamento.

Riteniamo fondamentale una concreta attenzione alle condizioni reali delle lavoratrici, in particolare di quelle che subiscono violenza, sia nei contesti domestici sia nei luoghi di lavoro, che non può limitarsi a un approccio formale, ma deve necessariamente passare attraverso il riconoscimento della complessità delle situazioni individuali, delle condizioni materiali di vita e delle dinamiche strutturali che incidono sulle possibilità di autodeterminazione.

Il fatto si inserisce, non a caso, in un contesto caratterizzato da precarietà e subalternità. Si tratta di una lavoratrice in somministrazione, dunque appartenente a una delle categorie meno tutelate e maggiormente esposte a forme di ricattabilità e sfruttamento. Il settore in cui è impiegata, quello della logistica, è storicamente costruito su un sistema di appalti e subappalti che tende a frammentare i rapporti di lavoro e a scaricare i costi sulla forza lavoro, alimentando condizioni di instabilità occupazionale, bassi salari e organizzazioni del lavoro spesso incompatibili con i tempi di vita.

Questo modello produttivo, fondato sul contenimento dei costi e sull'esternalizzazione, si traduce sistematicamente nell'abbassamento delle tutele e nella compressione dei diritti, incidendo in maniera particolarmente significativa sulle lavoratrici, soprattutto quando già esposte a condizioni di vulnerabilità. In tale contesto, il rischio di discriminazioni, anche indirette, si amplifica e si intreccia con dinamiche strutturali di disuguaglianza.

Per queste ragioni, USB ha ritenuto doveroso trasmettere formale segnalazione alle istituzioni competenti, in primis la Consigliera di Parità provinciale, la Vicesindaca con delega alle Pari Opportunità, ma anche il Sindaco e il Prefetto, attori che hanno recentemente sottoscritto il Manifesto per il lavoro buono, impegnandosi a promuovere un modello di lavoro inclusivo e attento alla tutela della dignità delle persone.

La vicenda descritta appare infatti difficilmente conciliabile con i principi affermati sia dalla normativa nazionale e sovranazionale in materia di pari opportunità e contrasto alla discriminazione, sia con gli impegni pubblicamente assunti attraverso la sottoscrizione del Manifesto. Proprio per questo è importante che sia posta all'attenzione delle istituzioni pubbliche e dell'opinione pubblica, affinché vengano approfonditi tutti gli elementi rilevanti e, ove ne ricorrano i presupposti, adottate le iniziative più idonee a garantire una piena tutela dei diritti della lavoratrice e a prevenire il ripetersi di situazioni analoghe, sia all'interno di Bertani Trasporti S.p.A. sia, più in generale, nelle aziende operanti nel settore della logistica e negli altri contesti produttivi.

USB - Sportello contro le molestie, le discriminazioni e la violenza d genere nei luoghi di lavoro