

**Contrattazione collettiva** | *Contrattazione nazionale*)

**Lapidei (industria)** | CNEL F041 | **Accordo di Rinnovo** | 14 luglio 2025

Ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale lapidei e materiali estrattivi industria

Inizio validità : 1 aprile 2025 - Scadenza normativa: 31 marzo 2028

---

### **Costituzione delle parti**

Il 14.7.2025,

tra:

- Confindustria Marmomacchine;

- Anepla;

e

- Fillea Cgil, rappresentata dal Segretario nazionale;

- Filca Cisl, rappresentata dal Segretario nazionale;

- Feneal Uil, rappresentata dal Segretario nazionale;

si è svolto un incontro.

### **Articolo 8**

#### **Aumenti retributivi e nuovi Minimi tabellari mensili**

Gli aumenti dei minimi tabellari contrattuali definiti dall'Accordo Interconfederale del 9.3.2018 come Tem (Trattamento economico minimo) sono stati individuati tenendo conto di quanto previsto dal predetto Accordo e in ragione dei processi di trasformazione e/o di innovazione organizzativa del settore lapideo.

Tali aumenti sono stati concordati tenendo conto dell'Ipca Nei previsionale del prossimo triennio nonché, in via eccezionale e senza che ciò costituisca un precedente, dell'andamento inflazionistico del triennio scorso.

Pertanto i minimi tabellari contrattuali mensili in vigore al 31.3.[2022] 2025 sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili:

### Aumenti dei minimi tabellari mensili

Cat.	Par.	Dall'1.7.2025	Dall'1.7.2026	Dall'1.7.2027	Totale
As	200	117,65	117,65	117,65	352,95
A	184	108,24	108,24	108,24	324,72
B	150	88,24	88,24	88,24	264,72
CS	144	84,71	84,71	84,71	254,13
c	136	80,00	80,00	80,00	240,00
D	128	75,29	75,29	75,29	225,87
E	118	69,41	69,41	69,41	208,23
F	100	58,82	58,82	58,82	176,46

I minimi contrattuali mensili afferenti a ciascuna categoria sono riportati nella sottoindicata tabella:

Il Tec (Trattamento economico complessivo) è composto dal Tem, come sopra definito, più i nuovi costi contrattuali tra cui gli artt. 24 ter lett. A) (Previdenza complementare) e 24 [quater] ter lett.B) (Assistenza sanitaria integrativa).

### Minimi tabellari mensili

Cat.	Par.	1.1.2025	Dall'1.7.2025	Dall'01.7.2026	Dall'1.7.2027
As	200	2.209,48	2.327,13	2.444,78	2.562,43
A	184	2.032,62	2.140,86	2.249,10	2.357,34
B	150	1.657,04	1.745,28	1.833,52	1.921,76

CS	144	1.591,01	1.675,72	1.760,43	1.845,14
C	136	1.502,64	1.582,64	1.662,64	1.742,64
D	128	1.417,02	1.492,31	1.567,60	1.642,89
E	118	1.306,29	1.375,70	1.445,11	1.514,52
F (*)	100	1.106,02	1.116,84	1.223,66	1.282,48

-----

(\*) Agli appartenenti alla Categoria F dovranno essere corrisposti ulteriori euro 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali come paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria.

Minimi contrattuali conglobati (minimi tabellari mensili più indennità di contingenza mensile più E.D.R.)

Cat.	Par.	1.1.2025	dall'1.7.2025	dall'1.7.2026	dall'1.7.2027
As	200	2.751,16	2.868,81	2.986,46	3.104,11
A	184	2.571,13	2.679,37	2.787,61	2.895,85
B	150	2.188,85	2.277,09	2.365,33	2.453,57
CS	144	2.121,47	2.206,18	2.290,89	2.375,60
C	136	2.031,34	2.111,34	2.191,34	2.271,34
D	128	1.944,11	2.019,40	2.094,69	2.169,98

E	118	1.831,43	1.900,84	1.970,25	2.039,66
F	100	1.636,48	1.695,30	1.754,12	1.812,94

## **Articolo 20**

### **Congedi**

#### A) Permessi per eventi e cause particolari

Oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente in materia (art. 4 primo comma della Legge 8 marzo 2000 n° 53 e artt. 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000 n° 278: tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno), la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a un ulteriore giorno di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

La/Il lavoratrice/ore straniero che dovesse recarsi nel suo paese di origine per i casi suddetti, avrà diritto a 2 giorni aggiuntivi di permesso retribuito (esibendo documentazione di viaggio). Per fruire del permesso il lavoratore/la lavoratrice è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore/la lavoratrice deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore /la lavoratrice è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore/la lavoratrice ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore/la lavoratrice è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili dall'[art. 33 della legge 5.2.1992, n. 104](#), e successive modificazioni.

Al fine di promuovere un ambiente di lavoro più inclusivo e di valorizzare la parità di genere, alla lavoratrice che soffra di forte dismenorrea, in forma tale da impedire l'assolvimento delle ordinarie mansioni lavorative giornaliere, certificata da un medico specialista, sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito in occasione di ogni evento mestruale (cd. "congedo mestruale"). La lavoratrice che intenda fruire del suddetto congedo dovrà presentare al datore di lavoro certificazione medica specialistica che attesti la condizione sopra indicata; tale certificazione dovrà essere rinnovata annualmente per poter fruire del congedo.

Al lavoratore al fine di favorire l'inserimento dei figli all'asilo nido/scuola materna, saranno riconosciute [8] 10 ore, anche frazionabili, di permesso retribuito.

Oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente in materia (Legge 27.12.2019 n. 160: 10 giorni di congedo obbligatorio il cui trattamento economico è a carico dell'Inps), il lavoratore padre, in occasione della nascita del figlio, entro il quinto mese di vita del bambino, o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali o in caso di decesso perinatale, ha diritto a un ulteriore giorno di congedo obbligatorio retribuito.

Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno immediatamente a una armonizzazione dello stesso alla nuova disciplina legale.

Nel caso di monogenitorialità, il lavoratore/la lavoratrice potrà rifiutarsi di compiere trasferte di durata continuativa superiore ad un mese entro il primo anno di vita del bambino, di due mesi entro il secondo anno di vita del bambino e di tre mesi entro il terzo anno di vita del bambino con un intervallo di almeno dieci giorni tra una trasferta e l'altra fermo restando le tutele previste dalla legge.

Omissis

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, [legge 8.3.2000, n. 53](#), i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore /la lavoratrice dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata. I valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore. Nelle aziende fino a 100 dipendenti, nel caso in cui la percentuale di cui sopra non superi lo 0,50%, la possibilità di congedo potrà comunque riguardare almeno una unità.

Durante il periodo di congedo il lavoratore /la lavoratrice conserva il posto di lavoro e le mansioni e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Omissis

#### E) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case Rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo (in base all'[art. 24 del D.Lgs. n. 80 del 15.6.2015](#)) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 (Congedo per le donne vittime di violenza di genere) del [D.Lgs. n. 80/2015](#), le lavoratrici interessate hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di ulteriori sei mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi [1 e 2 dell'art. 24 D.Lgs. n. 80/2015](#).

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro

secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'Ente previdenziale competente.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

Le lavoratrici vittime di violenza saranno, in ogni caso, agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il periodo di congedo non è considerato utile ai fini della maturazione del periodo di comporto per malattia.

## **Articolo 24 ter**

### **Welfare contrattuale**

#### A) Previdenza complementare

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (v. All. 3), nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

Fermo restando che l'obbligo di contribuzione per i lavoratori iscritti e per le Aziende decorre dal momento in cui, in base alle normative vigenti, il Fondo è divenuto operativo per il settore materiali lapidei, la contribuzione è fissata nelle seguenti misure a decorrere dall'1.5.2008:

T.F.R.

- lavoratori occupati dopo il 28.4.1993, che aderiscono al Fondo: 100% del T.F.R. che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;

- lavoratori occupati prima del 28.4.1993 che aderiscono al Fondo: 40% del T.F.R. che verrà maturato annualmente.

Quota contribuzione:

Le aliquote contributive/paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R..

A decorrere dall'1.1.2011 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore fissate nell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R..

Restando invariata l'aliquota contributiva a carico del lavoratore per tutta la durata del C.C.N.L.

- a decorrere dall'1.4.2013 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

- a decorrere dall'1.4.2014 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,50% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.4.2015 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,60% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.6.2016 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,70% retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.6.2017 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,80% retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.7.2020 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,15% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.7.2021 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,50% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.7.2023 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,70% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.7.2024 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,90% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R..
- a decorrere dall'1.1.2026 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 3,00 % della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.1.2027 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 3,10 % della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.1.2028 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 3,20 % della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno a essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, indennità di contingenza ed E.D.R. di spettanza dei predetti lavoratori.

Le Parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.C.N.L. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.

#### Quota di iscrizione

All'atto dell'iscrizione di ogni singolo lavoratore dovrà essere versato un importo "una tantum" di euro 10,33 a carico del lavoratore medesimo.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statuari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso. Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statuari, le Aziende, al fine di favorire la

partecipazione dei lavoratori, anticiperanno, a titolo non retributivo, i trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti previsioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

-----

N.B. La praticabilità di quanto previsto dall'ultimo comma dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale.

#### B) Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti sociali hanno convenuto di dare attuazione a quanto già convenuto nel precedente C.C.N.L. lapidei industria attraverso l'istituzione di un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, che risponde ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.1997 n. 394 e successive modifiche.

Il Fondo di riferimento del settore è il Fondo Altea.

A decorrere dall'1.1.2017, il versamento al Fondo sarà di 13 (tredici) euro a carico dell'azienda.

Fermo restando quanto stabilito nei C.C.N.L. precedenti a decorrere dall'1.1.2020, il contributo obbligatorio a carico del datore di lavoro al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Altea sarà di 15 (quindici) euro mensili per ogni lavoratore in forza.

Fermo restando quanto stabilito nei C.C.N.L. precedenti a decorrere dall'1.1.2026, il contributo obbligatorio a carico del datore di lavoro al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Altea sarà di 18 (diciotto) euro mensili per ogni lavoratore in forza.

Le Parti si danno atto che la quota determinata di 18 (diciotto) euro mensili dall'1.1.2026, per ogni lavoratore in forza alle imprese, è collegata alla dinamica salariale. Conseguentemente i lavoratori dipendenti, hanno diritto, all'erogazione delle prestazioni sanitarie, in dipendenza del rapporto di lavoro, previste da Fondo Altea relativamente al Piano Sanitario di spettanza del settore. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Per i lavoratori è possibile iscrivere tutto il nucleo familiare al Fondo sanitario Altea; in tal caso le aziende effettueranno le relative trattenute mensili sulla busta paga, previa presentazione del modulo di adesione dei familiari.

I contributi al Fondo sanitario beneficiano delle relative agevolazioni fiscali.

Le Aziende provvederanno, in occasione della elaborazione mensile del cedolino paga relativo al mese di competenza, ad annotare in busta paga l'avvenuto versamento del contributo relativo al Fondo Altea.

Le Parti stipulanti il presente Contratto rinviando alla contrattazione di secondo livello circa la possibilità di integrare prestazioni di Welfare, messe a disposizione dai Piani del Fondo Altea.

Nota a verbale

Una tantum: in via del tutto eccezionale e solo per la vigenza del presente Contratto, le Parti concordano di riconoscere ai lavoratori in forza alle singole date di erogazione sotto indicate strumenti di Welfare del valore complessivo di euro 1.000, 00 (mille) da erogarsi in quattro tranches così articolate:

- 250,00 euro entro il 31.7.2025;
- 250,00 euro entro il 30.11.2025;
- 250,00 euro entro il 31.7.2026;
- 250,00 euro entro il 30.11.2026.

Tali somme saranno erogate per intero all'atto della cessazione del rapporto in favore di quei lavoratori che risolvano il rapporto di lavoro entro il 30.11.2026 per accesso al trattamento pensionistico.

Viene fatta salva la possibilità di corrispondere le somme di Welfare suindicate in "fringe benefits" nel rispetto della soglia di esenzione prevista per tali strumenti dall'art. 51 comma 3 del Tuir o di altre previsioni di legge.

Viene fatta salva altresì la possibilità per ogni lavoratore di destinare in tutto o in parte tali importi alla contribuzione del Fondo Arco o ad altri fondi chiusi di origine contrattuale e di natura territoriale.

I suddetti valori sono omnicomprensivi anche di eventuali costi fiscali e contributivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto e di ogni altro istituto legale e/o contrattuale diretto ed indiretto.

I suindicati valori sono riproporzionati per i lavoratori dipendenti part-time in base all'orario di lavoro svolto. Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ciascun anno di erogazione.

## **Articolo 58**

### **Decorrenza e durata**

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente Contratto, che ha valenza triennale, decorre dall'1.4.2025 e avrà vigore fino a tutto il 31.3.2028.

Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdettato almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento oppure con Pec. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo C.C.N.L..

Le disposizioni del presente Contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

## **Protocollo contro la violenza di genere**

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. ribadiscono la ferma condanna verso ogni forma di violenza contro le donne, ne ritengono il contrasto una responsabilità sociale e collettiva e a tal fine si impegnano a diffondere consapevolezza su questo tema e cultura del rispetto.

In particolare, nei confronti dei settori a prevalente presenza maschile come quello del lapideo, assume un valore ancora più rilevante il richiamo alla responsabilità di tutte/i nel riconoscere, prevenire e contrastare comportamenti violenti, sessisti o segnali di disagio in un contesto lavorativo che può rappresentare non solo un ambiente nel quale gli abusi avvengono, ma anche un'area di protezione e rifugio da violenze che spesso si verificano in contesti extra lavorativi, quali la famiglia e la relazione di coppia.

La violenza di genere è una violazione dei diritti umani che colpisce tutte le fasce sociali e culturali, e che può essere affrontata soltanto con un impegno diffuso e condiviso; i luoghi di lavoro, in quanto spazi di comunità e relazione, possono e devono contribuire alla diffusione di una cultura del rispetto e dell'attenzione verso gli altri/le altre.

In tale prospettiva le Parti - anche a livello territoriale - si impegnano congiuntamente a:

- organizzare azioni mirate di sensibilizzazione, di prevenzione, di formazione e informazioni a tutti i dipendenti sulla violenza di genere;
- avviare progetti che stimolino la consapevolezza e il cambiamento culturale mediante collaborazioni con associazioni, psicologhe/i, magistrato/i, esperte/i, etc;
- fornire gli strumenti per riconoscere le situazioni di disagio anche nell'ottica dei colleghi come rete di ascolto, supporto e prevenzione;
- promuovere campagne di comunicazione rivolte a tutti i dipendenti per sostenere la cultura inclusiva nonché la sensibilizzazione sulle misure e sui comportamenti per contrastare la violenza di genere, a partire dal linguaggio e dal superamento degli stereotipi discriminatori.