

ANNO 2003

Convenzione n.111 del 1958 “ discriminazione impiego e professioni”

Domanda diretta

1) Nel 2001 la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro è aumentata ad un ritmo sostenuto.

A fronte di una crescita limitata allo 0,2% dell'offerta maschile, quella femminile è aumentata del 2%, con riguardo soprattutto alla fascia di età compresa tra i 35 -54 anni (cfr. elaborazioni ISFOL su dati ISTAT)

La centralità assunta dalle donne quali protagoniste del cambiamento sta caratterizzando il mondo del lavoro. Infatti la terziarizzazione dell'economia italiana e la più ampia articolazione dei contratti e degli orari di lavoro, hanno favorito l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Le donne sono state capaci di cogliere nuove opportunità di lavoro derivanti da una domanda più rispondente alle loro esigenze e sono riuscite a proporsi più frequentemente in posizioni di maggiore e diretta responsabilità, assumendo qualifiche sempre più elevate.

Comunque, anche a fronte di tali positivi riscontri, gli sforzi del governo per il sostegno dell'occupazione femminile non si sono arrestati. Il 31 luglio 2003 è stato approvato definitivamente in Consiglio dei Ministri il decreto legislativo di attuazione della legge delega n.30/2003 per la riforma del mercato del lavoro.

Tale decreto, in attesa di pubblicazione, renderà più flessibile l'occupazione in Italia, con l'introduzione di nuove fattispecie contrattuali (job sharing, job on call) e con la facilitazione nell'uso di tipologie di lavoro già esistenti (part-time), ma, in precedenza, eccessivamente vincolate.

Ciò dovrebbe costituire un'ulteriore stimolo all'ingresso nel mercato del lavoro delle donne, consentendo loro di fruire di contratti che facilitano la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita e di cura familiare. E' importante sottolineare, in proposito, come tali misure non siano mirate a "confinare" le donne in forme di occupazione di minore qualità (rispetto al tradizionale contratto di lavoro subordinato a tempo pieno). Si tratta, al contrario, di istituti pensati per favorire, con specifico riferimento alla componente femminile, il tasso di attività, prima ancora che il tasso di occupazione, agendo quindi sulla disponibilità stessa delle donne ad entrare nel mercato del lavoro.

Inoltre, tale riforma, prevede il drastico ridimensionamento del fenomeno dell'uso fraudolento di contratti di lavoro autonomo (nella forma del contratto di collaborazione coordinata e continuativa) a fronte di rapporti di lavoro sostanzialmente subordinato, fenomeno che ha spesso interessato le componenti più deboli del mercato del lavoro (donne e giovani). A tal fine il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è stato soppresso e sostituito dal lavoro a progetto, che potrà essere utilizzato solo qualora ricorrano presupposti precisi certificati da soggetti idonei (università, enti bilaterali, ecc.).

A completamento di questi sforzi, sin dal 2000, l'Italia sta tentando di dare nuovo impulso al settore dei servizi sociali la cui funzionalità rappresenta un fattore cruciale per favorire la componente femminile dell'occupazione.

In proposito, nel rinviare, per un esame più approfondito delle relative misure, al rapporto sulla Convenzione n.117/62, si richiamano gli ultimi interventi legislativi e finanziari per la realizzazione di asili nido, anche all'interno dei luoghi di lavoro (pubblici e privati).

Altro aspetto rilevante è rappresentato dalla progressiva crescita del livello di istruzione delle donne. La crescita dei livelli di istruzione è un elemento dirompente che ha modificato il modello di partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro.

Nelle diverse aree del Paese, il possesso di un titolo di studio costituisce una variabile determinante ai fini della ricerca del lavoro e il conseguimento di una laurea si configura come una risorsa importante che consente di attenuare i divari dell'occupazione femminile rispetto agli uomini con lo stesso titolo di studio; tanto che la crescita delle imprenditrici, libere professioniste e dirigenti ha toccato nel periodo tra il 1998 ed il 2000 una variazione tra il 25 e 30%.

Il lavoro femminile cresce mantenendo una struttura diversa da quella maschile.

Le donne rispetto agli uomini sono più "impiegate" e meno "operaie", più concentrate nei servizi che nell'industria; nell'ambito del lavoro dipendente è più diffuso il lavoro temporaneo e il lavoro a tempo parziale (cfr. fonte ISTAT).

Nel settore privato si registra dal 1993 al 2002 una crescente crescita per quanto

per rafforzare gli riguarda le posizioni apicali, mentre nel pubblico impiego, sia a livello nazionale che a livello regionale e locale, la rappresentanza delle donne segue nell'ultimo biennio lo stesso andamento riscontrato nel 2000 (cfr. dati Ragioneria Generale dello Stato/IGOP).

Nella Legislatura in corso la percentuale delle donne al Governo è del 7%, mentre il numero dei Deputati - donne è di 64 pari al 10% e la stessa percentuale si riscontra per le Senatrici.

Circa le misure prese o concepite per favorire la presenza delle donne a livello dirigenziale nella P.A., si fa presente che il D.Lgs.196 del 2000 è stato emanato strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché per contrastare con maggior forza le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, nella progressione di carriera e nell'accesso al lavoro.

L'art.7 interviene in materia di azioni positive, per rimuovere gli elementi di criticità emersi nel corso dell'attuazione dell'art.2 della L.125 del 1991 e che riguardano sia i progetti di azioni positive finanziabili, sia i piani di azioni positive che devono essere adottati nelle P.A; integrando la disposizione preesistente in materia di obbligo delle pubbliche amministrazioni a predisporre ed attuare piani di azioni positive, tale articolo prevede al comma 5 che il/la Consigliere/a di parità territorialmente competente, ovvero il Comitato di pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo, predispongano piani di azioni positivi tendendo ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la

rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

Inoltre nelle amministrazioni pubbliche, in occasione sia di assunzioni che di rideterminazione delle qualifiche professionali, va specificatamente motivata la scelta del candidato di sesso maschile.

Le modifiche rispetto alla citata L.125/1991 toccano i seguenti punti:

- il coordinamento normativo con il D. Lgs. n. 29/1993 e le sue successive modificazioni (ora T.U.165/2001) che hanno rafforzato il principio cardine delle pari opportunità;
- la procedura, mediante l'inclusione tra i soggetti coinvolti nella fase progettuale, a seconda del livello territoriale dell'intervento, del Comitato (istituzionale o contrattuale) e della Consigliera o Consigliere di parità;
- il contenuto, con l'indicazione esplicita nell'ambito dei possibili obiettivi, di quello consistente nel rafforzare l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui sono sotto rappresentate laddove esista un divario tra generi non inferiore ai due terzi. In questi casi, è introdotto l'obbligo da parte dell'Amministrazione di un'esplicita ed adeguata motivazione, qualora la scelta, in caso sia di assunzioni, sia di promozioni, ricada su un candidato anziché su una candidata.

Figure preminenti a garanzia del rispetto della norma e alla promozione delle pari opportunità sono le/i Consigliere/i di parità Nazionali, Regionali, Provinciali, ognuna con il suo ambito territoriale e le sue specifiche

competenze. Svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro.

I loro compiti e funzioni sono specificati dettagliatamente all'art.3 comma 1 del D.Lgs. 196 del 2000 e riguardano:

- rilevazioni di situazioni di squilibrio di genere;
- promozione di progetti e azioni positive anche attraverso l'individuazione di fonti comunitarie;
- promozione e programmazione delle politiche territoriali in materia di pari opportunità;
- sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative sotto il profilo della promozione e realizzazione delle pari opportunità;
- collaborazioni con le Direzioni provinciali e regionali del lavoro per l'individuazione di procedure efficaci di rilevazione di violazioni alla normativa sulla parità;
- diffusione di conoscenze e scambio di buone prassi;
- collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con i loro organismi di parità.

Entro il 31 dicembre di ogni anno le Consigliere/i provinciali e regionali presentano un rapporto sull'attività svolta nel corso dell'anno.

Tali rapporti oltre ad essere un obbligo di legge, pena la decadenza dall'incarico, sono uno strumento efficace di monitoraggio della situazione sul

territorio e consentono di valutare le possibili azioni future. Stesso obbligo compete alle Consigliere/i Nazionali, che entro il 31 marzo di ogni anno provvedono a relazionare sulla propria attività ai Ministri che hanno provveduto alla nomina.

Il 7 maggio 2003, si è tenuta la prima riunione della Rete delle Consigliere di parità dove è stato stilato il programma comune che prevede una serie di azioni volte a dare maggiore incisività all'azione delle Consigliere.

Questo organismo istituzionale, previsto dall'art.4 del D. Lgs.196/2000, e che deve riunirsi almeno due volte l'anno, è stato istituito al fine di rafforzare le funzioni dei consiglieri di parità ed accrescere l'efficacia delle loro azioni consentendo inoltre lo scambio di informazioni e buone prassi.

Le componenti della Rete, nel corso del 2002 e del 2003 si sono costituite in gruppo di studio, al fine di sciogliere i punti critici, proporre nuove iniziative ed ottemperare a quanto deciso nel "programma- obiettivo per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni e per rendere le stesse più vicine alle donne" approvato il 7 giugno 2002.

Sulla base di tale programma - obiettivo, mirato alla definizione annuale preventiva delle tipologie di progetto da promuovere in via prioritaria, nel 2002 sono stati presentati circa 600 progetti di azioni – positive per la realizzazione della parità uomo – donna sul lavoro; di questi, hanno avuto accoglimento il 10%.

Anche per il 2003 i dati indicativi (la procedura non è ancora conclusa) confermano la percentuale sopra richiamata (10%). Ciò è dovuto, in parte al tempo necessario per una diffusa ed effettiva conoscenza dei criteri che i progetti devono possedere; in parte anche all'opportunità di concentrare le risorse disponibili (4.648.112.09 di euro all'anno) su un numero di progetti non eccessivo, al fine di favorirne la realizzazione concreta.

I progetti ammessi al finanziamento sono valutati dal Comitato Nazionale di Parità, sulla base di una relazione finale di attività.

Alla positiva valutazione da parte del Comitato è subordinata l'erogazione dell'ultima "tranche" di finanziamento. Il Comitato può, peraltro, valutare negativamente l'attuazione del progetto e procedere ad una revoca dei fondi originariamente assegnati.

Per il 2002 è stata valutata positivamente la quasi totalità dei progetti ammessi al finanziamento.

2 e osservazione generale)

Il progetto di legge n.4817 presentato nella XIII Legislatura su iniziativa del Senatore Carlo Smuraglia sottolineava all'art.1 la particolare rilevanza delle molestie sessuali accompagnate, esplicitamente o implicitamente, "da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento ed alla estinzione del rapporto di lavoro" rendendo nulli " tutti gli atti o patti che derivino da atto discriminatorio per

sesto conseguente alla molestia sessuale e, particolarmente, da ricatti o minacce accompagnati da molestie sessuali”, così come tutti i provvedimenti di ritorsione, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva del lavoratore o della lavoratrice che abbia denunciato comportamenti di molestia, adottati entro un anno dal momento della denuncia, presumendone la natura discriminatoria.

Detto Progetto con il termine della Legislatura è decaduto, ma successivamente sul tema, successivamente, sono stati presentati altri 6 Progetti di legge tuttora oggetto d’esame:

per l’adozione del codice di condotta nella lotta contro le mo° Progetto di legge 3287 – “Disposizioni per la tutela della morale pubblica e per la prevenzione delle molestie e delle aggressioni sessuali”.

° Progetto di legge 889 – “Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro”.

° Progetto di legge 1331 – “Norme per la tutela della persona che lavora contro le molestie sessuali”.

° Progetto di legge 725 – “Norme per la tutela della dignità e libertà della persona che lavora contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro”.

° Progetto di legge 596 – “Norme per la tutela della persona che lavora contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro”.

° Progetto di legge 60 – “Norme a tutela della libertà e dignità della persona dalle molestie sessuali nei luoghi di lavoro”.

A prescindere dalla sorte di tali progetti di legge, occorre segnalare che, anche in assenza di uno specifico reato di “molestia sessuale”, il nostro ordinamento sanziona espressamente la “violenza sessuale” (art.609 bis codice penale) come delitto contro la persona: tale disposizione costituisce la norma di riferimento per la repressione delle diverse condotte riconducibili alla nozione di molestia sessuale, come definita nei suoi elementi essenziali nell’osservazione generale. In proposito, fondamentale è il ruolo svolto dalla giurisprudenza, come interprete della norma. Numerosa è infatti la produzione di sentenze sul tema, dalle quali si evince una tendenza all’espansione della fattispecie astratta al fine di tutelare in concreto i soggetti che subiscono atteggiamenti sconvenienti e/o offensivi della propria dignità.

In merito si allegano, come richiesto, copie delle sentenze più significative. Peraltro, sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, in ottemperanza ai principi di tutela della dignità e della libertà della persona, è stato firmato tra Ministero del Lavoro e Sindacati, in data 10/12/1999, un Protocollo d’Intesa per l’adozione del codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali per i dipendenti della stessa Amministrazione.

Tale Protocollo recepisce i principi cui si ispira il Codice di condotta allegato alla raccomandazione della C.E. del novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, in attuazione degli artt.3,13 e 14 del Trattato di Amsterdam del 2/10/1997; ha lo scopo di prevenire le molestie a

sfondo sessuale e di intervenire con procedure adeguate qualora si verificassero.

In riferimento alle ulteriori richieste contenute nell'osservazione generale circa taluni aspetti dell'applicazione della Convenzione in oggetto, si rileva che il citato art.4 del D.Lgs.196/2000 riguarda anche le azioni in giudizio contro le discriminazioni basate sul sesso nei luoghi di lavoro.

La struttura generale delle azioni in giudizio, che prevede un regime di tutela processuale dei diritti di parità a doppio binario, fondata sulla L.903/77 e sulla L.125/91, è rimasta inalterata, ma l'art. 8 del Decreto Legislativo sopra citato ha introdotto delle novità rilevanti. In particolare:

- il comma 8 conferisce la legittimazione ad agire in giudizio per i casi di discriminazione di natura collettiva, oltre che ai/alle consiglieri/e regionali, alla/al consigliera/e nazionale di parità nei casi di rilevanza nazionale;
- non è più obbligatorio il parere del Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità, per promuovere un'azione in giudizio di tipo collettivo;
- sempre per le discriminazioni di carattere collettivo, è stato introdotto un diverso strumento processuale utilizzabile, a seconda dei casi, dalla/dal consigliera/e nazionale o regionale, per la repressione di comportamenti antisindacali.

Per quanto riguarda l'aspetto procedurale delle azioni in giudizio, nel ricorso in via d'urgenza contro le discriminazioni, che si ispira ai provvedimenti generali previsti dall'art.28 della L.300/70, le novità più significative riguardano:

- l'esplicita previsione della competenza alternativa del giudice del lavoro o del Tribunale Amministrativo Regionale;
- la preventiva procedura obbligatoria di conciliazione ex art.410 c.p.c., già prevista per le controversie relative alle discriminazioni di genere nel lavoro privato, viene ora estesa anche alle lavoratrici e ai lavoratori del settore pubblico;
- l'estensione della procedura d'urgenza a tutti i casi di possibile discriminazione basata sul sesso in ambito lavorativo, con possibilità di delega da parte dell'interessato, oltre che ad un'organizzazione sindacale, anche alla/al consigliera/e provinciale o regionale di parità;
- l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione spetta al convenuto (cd. inversione dell'onere della prova).

3)4) 5) In attuazione della direttiva 2000/43/CE e 2000/78/CE in data 9 luglio 2003 sono stati emanati i D.Lgs.215 e 216 recanti disposizioni relative rispettivamente: all'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; e all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione dalle

convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dell'orientamento sessuale per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possano avere su donne e uomini.

Il principio di parità di trattamento vieta qualsiasi discriminazione DIRETTA o INDIRETTA fondata sulla razza o origine etnica, nonché sulla religione, convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

E' importante ricordare che si ha:

- discriminazione DIRETTA quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;
- discriminazione INDIRETTA quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un fatto o un comportamento apparentemente neutri possano mettere le persone in posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

Il principio di parità di trattamento si applica a tutte le persone, sia nel settore pubblico che privato, ed è suscettibile di tutela giurisdizionale ai sensi dell'art.4, con riferimento, in entrambi i decreti legislativi, alle seguenti aree:

- accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni di licenziamento;
- accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- affiliazione e attività nell'ambito di organismi di lavoratori, datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

A tali aree si aggiungono nel D.Lgs.215 quelle specifiche della:

- protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale;
- assistenza sanitaria;
- prestazioni sociali;
- istruzione;
- accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio.

Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla razza o all'origine etnica, alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona,

qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima.

Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.

Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni citate e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione, previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione istituita nella Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, dinanzi ad un collegio di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro, ai sensi dell'art.66 D.Lgs.165/2001marzo 2001 n .165, anche tramite le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di

dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta quali presunzioni semplici (art.2729 1° comma del Codice Civile).

Con il provvedimento che accoglie il ricorso, il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, può ordinare un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Il D. Lgs 215 art.7 istituisce presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità, un Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, con funzioni di controllo e garanzia, avente il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse discriminazioni possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso. In particolare questo Ufficio dovrà svolgere i seguenti compiti:

- fornire assistenza alle persone che si ritengono lese da comportamenti discriminatori, nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi intrapresi;
- svolgere inchieste al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori;

- promuovere l'adozione di misure specifiche, dirette a evitare o compensare le situazioni di svantaggio connesse alla razza o all'origine etnica;
- diffondere la massima conoscenza degli strumenti di tutela vigenti sul principio della parità di trattamento e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione;
- formulare raccomandazioni e pareri, nonché proposte di modifica alla normativa vigente su questioni connesse alle discriminazioni in oggetto;
- promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

Sull'eguaglianza delle opportunità e trattamenti nei programmi di formazione professionale, si rinvia al Rapporto sulla Raccomandazione n.169/1984 nel quale vengono menzionate, in ordine all'accesso indiscriminato all'istruzione, alla formazione ed all'occupazione le iniziative che l'Italia ha realizzato. Un quadro giuridico che, in sintonia con gli orientamenti e le direttive europee, mira a favorire i soggetti più svantaggiati, nell'ottica della promozione del principio di eguaglianza sostanziale.

6) Costituisce fenomeno interessante e peculiare, che impegna da oltre due secoli linguisti antropologi e storici, il fatto che i ROM – senza cultura scritta, senza un proprio territorio e proprie strutture statuali, dispersi da secoli in piccoli gruppi tra tanti popoli e in tanti paesi – non abbiano smarrito né

abbandonato la consapevolezza di sé, combinando una tenace conservazione della propria identità e ricchissime risorse di adattamento.

E' alla luce di questo duplice movimento di "conservazione di se" e di "interazione con l'Altro" che bisogna leggere la realtà dei Rom, oggi e nella storia.

Ciò premesso, per quanto riguarda la situazione esistente nel nostro Paese circa l'inserimento dei Rom in ambito lavorativo, non sussiste alcuna discriminazione, a livello giuridico, nei confronti di tali gruppi. Trova piena applicazione, infatti, il principio di parità di trattamento sancito dal d.lgs.215/03, con riferimento alla razza e all'origine etnica.

E' pur vero che l'inserimento lavorativo dei nomadi risulta difficilmente rilevabile, a causa dell'impossibilità di acquisire i relativi dati, proprio in applicazione del principio di discriminazione.

A monte occorre risolvere, tuttavia, il problema della reale integrazione di tali minoranze nel contesto socio - economico del Paese. E' questa una tematica che trascende la mera questione occupazionale rimandando, piuttosto, al più ampio problema della individuazione di percorsi di inclusione sociale rispettosi della "alterità culturale" e, come tali, accettabili da questi gruppi.

La definizione di tali percorsi attiene alla sfera delle politiche sociali gestite, direttamente, dagli enti locali, sulla base di una programmazione integrata a livello nazionale, regionale e provinciale.

In questo quadro, gli obiettivi prioritari delle più recenti politiche di integrazione sono stati identificati in:

- costruzione di una “sicurezza insediativa”, di un rapporto certo con il territorio;
- scolarizzazione e contestuale repressione dei fenomeni di sfruttamento dei minori;
- tutela della salute e accesso alle cure.

Iniziative per raggiungere tali obiettivi sono state intraprese nei grandi centri, dove maggiore è la concentrazione delle comunità nomadi.

A Roma, dove attualmente sono presenti circa 6000 persone, grazie ad interventi di riorganizzazione delle aree, gli insediamenti totali sono 26, cinque dei quali sono villaggi di nuova generazione attrezzati con moduli abitativi e dotati di urbanizzazioni primarie e strutture di servizio comune; altri sei sono invece attrezzati con roulotte, acqua e wc chimici.

Si è dunque proceduto dal 1993 ad oggi allo smantellamento degli insediamenti abusivi e con delibera consiliare 117 del 1997 sono state dettate le regole per la permanenza delle popolazioni Rom nei campi del Comune di Roma.

Nel 1992 il progetto Comune- Opera nomadi è intervenuto dando vita ad una politica di scolarizzazione dei minori, che ha portato ad un aumento costante negli ultimi anni, dei minori frequentanti e proporzionalmente ad una diminuzione del lavoro minorile.

Per contrastare quest'ultimo fenomeno il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, cogliendo l'occasione derivante dall'ampliamento delle proprie competenze al settore delle politiche sociali, ha emanato la circolare 61/2002.

Tale provvedimento individua le linee-guida che le articolazioni territoriali (Direzioni Regionali del Lavoro e Direzioni Provinciali del Lavoro) del Ministero dovranno seguire per intervenire, nel modo più efficace, contro il lavoro minorile ed, in particolare, contro lo sfruttamento dei bambini per l'accattonaggio; attività che, per natura e circostanze in cui viene svolta, rischia di compromettere la salute, la sicurezza e la moralità del minore.

In particolare è significativo l'invito a procedere - in conformità a quanto suggerito in "Combating child labour: a handbook for labour inspectors" (ILO-2002) - non solo in ottica repressiva, ma anche, e soprattutto, in chiave preventiva, attraverso uno stretto coordinamento tra gli organi del Ministero con funzioni ispettive, le autorità scolastiche preposte alla lotta contro l'evasione scolastica e i servizi sociali dei comuni.

Infine per quanto concerne la salute, oltre all'assistenza medica assicurata dal Servizio Sanitario Nazionale (cure ospedaliere, medico di base, accesso ai farmaci ecc.), a livello locale, nelle aree di insediamento sono attrezzati dei camper sanitari e vengono periodicamente attuate delle campagne vaccinali.