

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 111 DEL 1958 “ DISCRIMINAZIONI (IMPIEGO E PROFESSIONI).

(Anno 2013)

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n.111/1958, si comunica quanto segue.

DOMANDA DIRETTA DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI.

ARTICOLI 1 e 2 DELLA CONVENZIONE. UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITA' E DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE. LEGISLAZIONE..

In ordine al primo punto della domanda diretta formulata dalla Commissione di esperti nel quale si chiede al Governo di fornire informazioni sull'applicazione delle nuove disposizioni mirate alla promozione dell'uguaglianza di trattamento e le pari opportunità nell'impiego e nelle professioni e sull'evoluzione della legislazione riguardante la materia oggetto della convenzione si segnalano, preliminarmente, i provvedimenti legislativi intervenuti dalla presentazione dell'ultimo rapporto.

- Novità Legislative.

Legge 12 novembre 2011, n.183 “ Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” (Legge di stabilità 2012).

L'art 22 della Legge di stabilità 2012 interviene sulla promozione dell'occupazione giovanile e femminile, prevedendo modifiche ai contratti di inserimento lavorativo e lavoro a tempo parziale, nonché incentivi e sgravi contributivi per l'apprendistato e il tele lavoro.

Decreto-legge 6 dicembre 2011, n.201 “ Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici ”.

Il provvedimento incide sulla domanda di lavoro da parte delle imprese, introducendo sgravi dell'Irap (Imposta regionale sulle attività produttive) per le imprese che assumono donne (oltre che giovani sotto i 35 anni) a tempo indeterminato. Queste imprese hanno la possibilità di dedurre 10.600 euro per ogni nuova lavoratrice di sesso femminile. La cifra sale a 15.200 al Sud.

Legge 28 giugno 2012, n. 92 (cd. riforma del mercato del lavoro)

La riforma del mercato del lavoro affronta il tema dell'occupazione femminile sotto diversi profili con l'obiettivo di creare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, atto ad aumentare l'occupazione e superare il dualismo tra lavoratori fortemente protetti e lavoratori (soprattutto giovani e donne) pressoché privi di protezione, ridistribuendo in

modo più equo le tutele dell'impiego e collegandole alle politiche attive, per favorire l'occupabilità delle persone e un più efficiente incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Tra le principali novità introdotte dalla riforma che interessano le politiche di genere vi è la rivisitazione delle diverse tipologie contrattuali di lavoro volta ad eliminare, o quanto meno ridurre al minimo, gli abusi e gli sfruttamenti di alcuni contratti cosiddetti flessibili e allo stesso tempo ad adeguarle alle attuali esigenze del mercato.

Si predilige l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili, attraverso l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato come contratto prevalente e si introducono meccanismi di valorizzazione e stabilizzazione dei contratti di apprendistato e a termine. In particolare, il contratto di apprendistato, che si configura come un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, viene incentivato proprio per superare la difficile transizione dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro.

Vengono, invece limitati i casi in cui può essere utilizzato il lavoro intermittente e, per tale tipologia di contratto, la riforma stabilisce che il datore di lavoro effettui, oltre alla comunicazione obbligatoria pre - assuntiva, una comunicazione amministrativa prima di ogni chiamata del medesimo lavoratore, anche del mese o dell'anno.

La Legge 92/2012 ha, inoltre, introdotto sostanziali novità relative al lavoro a progetto, con l'intento di contrastare l'uso improprio e strumentale degli elementi di flessibilità che sono stati progressivamente introdotti nell'ordinamento, prevedendo disincentivi normativi e contributivi, nonché una definizione più stringente del progetto o dei progetti che costituiscono l'oggetto della collaborazione coordinata e continuativa.

Per quanto riguarda l'associazione in partecipazione. Le modifiche introdotte limitano l'utilizzo di questo particolare contratto a soli 3 associati indipendentemente dal numero degli associanti. La violazione di tale limite comporta l'assunzione a tempo indeterminato degli associati.

Anche per il lavoro accessorio, vengono ridefiniti i limiti di applicazione di tale istituto, eliminando l'elenco di attività definite nella legge Biagi.

Il secondo aspetto della riforma concerne l'eliminazione delle prassi e dei comportamenti che discriminano le lavoratrici, con particolare riferimento al fenomeno delle dimissioni in bianco.

I punti di forza della nuova disciplina introdotta con la L.92/2012 sono la semplicità con cui la convalida può essere effettuata, l'estensione del procedimento anche alle risoluzioni consensuali e il rafforzamento della tutela in caso di maternità/paternità.

Resta, invece, invariato l'impianto normativo concernente i licenziamenti discriminatori, che continuano a godere della tutela della reintegra indipendentemente dal numero di lavoratori impiegati dal datore di lavoro.

Al fine di favorire l'occupazione femminile sono, inoltre, previsti incentivi all'assunzione di donne sotto forma di riduzioni dei contributi a carico dei datori di lavoro (**articolo 4, comma 11**, della Legge 28 giugno 2012, n. 92).

In particolare sono disciplinate due tipologie di assunzioni:

1. le assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del regolamento CE n. 800/2008, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;
2. le assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Gli incentivi alle assunzioni di donne lavoratrici, riguardano i settori e professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna.

A norma dell'art. 4, commi 8, 9 e 10, della richiamata legge, a decorrere dal 1° gennaio 2013, per le assunzioni di donne di cui al comma 11, effettuate con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, anche in somministrazione, trova applicazione, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro. Qualora il contratto sia trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione con il contratto a tempo determinato. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

Infine, la riforma mira a favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli e di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, con l'introduzione di due misure sperimentali a sostegno della genitorialità: il congedo di paternità obbligatorio e il finanziamento di specifiche iniziative a favore delle madri lavoratrici (voucher baby-sitting).

Tali misure si pongono nella direzione della condivisione delle responsabilità familiari e della rimozione degli ostacoli che, di fatto, limitano l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro.

Legge 24 dicembre 2012, n. 228 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” (Legge di stabilità 2013).

La legge di stabilità 2013 è intervenuta in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, modificando alcune disposizioni del d.lgs. 151/2001 in materia di congedi parentali (comma 339). All'art.32 viene aggiunto il comma 1 bis, il quale recita: “La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa”. In questo modo è possibile estendere i limiti prefissati articolati in giornate lavorative integrali e che prevedevano 6 mesi per ciascun genitore, fino a un massimo di 10 mesi complessivi.

Le pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne vengono ricomprese all'interno delle disposizioni che tutelano la maternità per le lavoratrici autonome. (commi 336 e 337)

La legge 228/2012, comma 338, infine, ha modificato il D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), introducendo l'obbligo, a carico degli organismi di parità, dello scambio di informazioni disponibili con gli altri organismi europei ed ha esteso il divieto di discriminazione tra uomo e donna in materia di accesso al lavoro, anche all'ampliamento di un'impresa e all'avvio o ampliamento di una attività autonoma.

MOLESTIE SESSUALI.

In ordine alla richiesta di fornire informazioni riguardanti le misure intraprese o previste per affrontare e prevenire le molestie sessuali nel luogo di lavoro, si riporta quanto segue.

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, si ricorda, sono state oggetto di specifica definizione normativa, in ambito giuslavoristico, a seguito della Direttiva CEE n. 2002/73, che ha delineato in modo specifico le fattispecie di molestie sessuali in aggiunta a quelle di discriminazione (diretta e indiretta) e di molestie o “mobbing di genere”.

Il Decreto Legislativo 198/2006 “ Codice delle pari opportunità”, definisce le molestie e le molestie sessuali all'interno dell'articolo 26, rispettivamente nel comma 1 e 2:

Molestie:

“ quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo” (art.26 comma 1);

Molestie sessuali:

“ quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo” (art. 26 comma 2).

Il Decreto legislativo n.5 del 25 gennaio/2010 – Attuazione della direttiva comunitaria 2006/54/CE- nell'estendere la nozione di discriminazione, vi ha incluso, oltre le molestie e le molestie sessuali, come già previsto nel d.lgs n. 145/2005 (le cui disposizioni sono confluite nel Testo Unico n. 198/2006), anche *“i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi.”* (art. 26, comma 2 bis, T.U. 198/2006, introdotto dall'art.1, comma 1, lett. q del d.lgs n.5/2010).

Lo stesso decreto, introducendo l'art. 50 bis, seguente all'art. 50 del d.lgs n. 198/2006, ha così disposto: *“I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale”*.

Dunque le molestie sessuali sono comportamenti che assumono rilevanza sotto molteplici aspetti (poiché non interessano solo il diritto del lavoro, ma anche il diritto civile, il diritto penale, il diritto amministrativo, il diritto internazionale, ecc.); non catalogabili a priori; plurioffensivi (offendendo, al tempo stesso, una pluralità di beni giuridici, quali la dignità personale, la libertà individuale, la libertà sessuale e quella di autodeterminarsi, non ultime l'integrità psicofisica, la salute e l'esistenza di un individuo); sono, infine, comportamenti illeciti di per sé (nel senso che l'offensività del lavoro molestato va rinvenuta in sé, a prescindere dal suo carattere discriminatorio).

Il datore di lavoro è obbligato a garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da salvaguardare non solo l'incolumità fisica e la salute anche psicologica, ma anche la dignità dei lavoratori.

Il lavoratore ha il diritto al risarcimento del danno, che va sempre chiesto al datore di lavoro, anche quando non si tratti dell'autore delle molestie, poiché il datore di lavoro è obbligato ad adottare tutte le misure necessarie a preservare, nei luoghi di lavoro l'integrità fisica e la dignità e la personalità morale dei lavoratori (art. 2087 cod. civ.)

Spetterà al datore di lavoro dimostrare di aver posto in essere le cautele doverose e necessarie ad evitare la realizzazione del processo mobbizzante e che l'evento lesivo dipende da un fatto a lui non imputabile, ma abnorme ed imprevedibile poiché, ai sensi dell'art. 2087 c.c., grava sul datore di lavoro provare di aver ottemperato al dovere di

protezione dell'integrità psico-fisica di chi lavora alle sue dipendenze (in tal senso Cassazione Civile . n. 1307/2000).

Le vittime di molestia o molestia sessuale sui luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 36 del Dlgs n. 198/2006 *Codice per le pari opportunità*, possono rivolgersi alla Consigliera provinciale o regionale (questa ultima viene coinvolta nei casi di carattere collettivo) di parità territorialmente competente la quale può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile o dell'art. 66 del Dlgs n. 165/2001 per il settore pubblico . Ove il tentativo di conciliazione non avesse esito positivo le Consigliere di parità hanno la facoltà di promuovere - su delega della lavoratrice- un ricorso giudiziario al giudice del lavoro, o al TAR per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione. La Consigliera ha anche la facoltà di intervenire *ad adiuvandum* nei procedimenti giudiziari eventualmente già avviati dalla lavoratrice. Una volta accertata la discriminazione e/o molestia il giudice nella sentenza può prevedere , oltre alla cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, il risarcimento -ove richiesto- del danno anche non patrimoniale , può anche definire un piano di rimozione della discriminazione accertata fissandone i criteri da osservarsi per la relativa realizzazione. Infine, l'Art. 40 del citato *Codice* stabilisce che quando il /la ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di tipo statistico riferito a atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

A dimostrazione di quanto sopra rappresentato, si riportano alcune pronunce giurisprudenziali nella materia in esame:

Con la prima delle sentenze in commento, (Trib. Milano, Sez. Lavoro, sent. 3 novembre 2009, n. 4478), il Tribunale di Milano ha accertato i comportamenti molesti sul piano sessuale, allegati dalla ricorrente, che hanno trovato conferma in sede istruttoria e conseguentemente ha dichiarato la nullità del licenziamento successivamente comminatole, poiché considerato ritorsivo e fondato su ragioni discriminatorie, riconoscendo altresì il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale.

Le condotte accertate, concretatesi (per quanto riguarda specificamente l'ipotesi di "atti di molestia sessuale") in apprezzamenti sull'abbigliamento e sulla "moralità" della lavoratrice, in approcci o tentativi di approccio respinti e in conseguente accanimento, sono state ricondotte – correttamente – al disposto dell'art. 26 D.Lgs. 198/2006, quali "comportamenti indesiderati a connotazione sessuale".

L'elemento psicologico dell'autore delle condotte molestie pertanto non riceve alcuna valorizzazione, posto che la condotta è considerata da un lato nella sua connotazione soggettiva ed oggettiva, senza che assuma importanza il fatto per cui l'autore delle condotte non avrebbe avuto intenzioni "moleste" né offensive: quello che rileva, ai fini dell'applicazione della disciplina, è la circostanza che tali condotte, che l'agente può anche qualificare come "neutre", siano indesiderate e idonee, nella vittima, a ledere la propria dignità.

Dall'accertamento dei fatti e dei danni in capo alla ricorrente, accertati con perizia medica, è poi derivata la dichiarazione della responsabilità solidale del datore di lavoro (ex art. 2087 c.c.) e dell'autore materiale delle condotte (ex art. 2043) al risarcimento dei danni.

La sentenza afferma altresì il carattere ritorsivo del licenziamento e la conseguente nullità del provvedimento espulsivo, perché fondato su un motivo illecito, avendo la ricorrente assolto all'onere probatorio, a suo carico, relativo alla sussistenza del rapporto di causalità tra le circostanze allegate e l'intento ritorsivo medesimo.

Trib. Milano, Sezione Lavoro, 19 febbraio 2010, n. 793.

In particolare, con il ricorso introduttivo veniva chiesto l'accertamento delle condotte in capo al superiore gerarchico di molestie tanto gravi in quanto attuate non solo sul luogo di lavoro, ma portate altresì nella sfera privata della vittima, con telefonate sull'utenza privata, appostamenti sotto casa o alle fermate dei mezzi pubblici.

La sentenza citata ritiene sufficientemente provate le condotte di molestie e di molestie a carattere sessuale: la sussistenza della responsabilità del molestatore (Presidente della società) in questo caso è stata affermata sulla base di una testimonianza diretta e di testimonianze attendibili e concordanti, che hanno riferito sia i racconti della ricorrente che il peggioramento dell'umore (la stessa spesso piangeva sul luogo di lavoro, e questo è stato considerato e valorizzato quale elemento presuntivo a conferma delle condotte di molestie). Inoltre la sentenza pone l'accento, seppur implicitamente, sulla sopra descritta nozione soggettiva in capo alla vittima delle molestie: in particolare afferma che il ruolo di "segretaria personale" dell'autore delle condotte, in capo alla ricorrente, non legittimava "l'inseguimento continuo" che "appare esagerato e non giustificato da ragioni di lavoro".

Anche in questo caso, pertanto, il Giudice ritiene provate le condotte moleste, sulla base delle presunzioni dell'esistenza dei fatti qualificati come discriminatori ex art. 40 D.Lgs. 198/2010, al fine dell'accertamento e della dichiarazione della responsabilità contrattuale del convenuto in ordine ai danni subiti dalla ricorrente.

Con riferimento al sud dell'Italia, si fa presente che i relativi dati richiesti non sono stati oggetto di rilevazione specifica da parte dell'ente competente(ISTAT).

NON-DISCRIMINAZIONE E UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITA' E DI TRATTAMENTO SENZA DISTINZIONE SULL' ORIENTAMENTO SESSUALE E SULL' IDENTITA' DI GENERE.

In ordine alla richiesta di informazioni sul punto in esame si forniscono, di seguito, dati aggiornati relativi alle attività di contrasto alla discriminazione razziale forniti dall'UNAR –Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali.

Il gruppo di lavoro costituito dall'UNAR nel 2010 sulla parità di trattamento delle persone transessuali e transgender è stato creato al fine di acquisire elementi informativi utili alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni basate sull'identità di genere nel mondo del lavoro, soprattutto in merito alla tutela delle persone in transizione, per attuare azioni positive in tal senso.

Il “Gruppo di lavoro sulla parità di trattamento e la non discriminazione delle persone transessuali e transgender nell’ambito lavorativo” è stato formalmente costituito con Decreto direttoriale del 16 novembre 2010 presso l’UNAR, con funzioni di consultazione ed elaborazione di proposte e composto dai rappresentanti delle realtà associative transessuali e transgender attive a livello nazionale e territoriale. Gli incontri, che si sono svolti nel corso del 2011, ha affrontato le problematiche relative alle discriminazioni nell’accesso al lavoro, i diritti sul lavoro, la salute nei luoghi di lavoro.

I lavori del Gruppo nazionale sono stati propedeutici alla definizione della Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, elaborata nel corso del 2012, in cui uno degli assi strategici è costituito dall’Asse Lavoro, con particolare attenzione alle persone transessuali e transgender.

La normativa vigente a livello nazionale, per ciò che concerne l’orientamento sessuale, prevede la tutela antidiscriminatoria in ambito lavorativo di cui al decreto legislativo n. 216 del 2003, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro". Essa definisce la discriminazione diretta, indiretta, la molestia. Anche l’ordine di discriminare è considerato una discriminazione. Tale tutela si applica sia nel settore pubblico che privato e riguarda: a) accesso all’occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento; c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; d) affiliazione e attività nell’ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni. La norma prevede, inoltre, specifica tutela giurisdizionale.

Dal 2012, l’impegno dell’Italia nel contrasto alle discriminazioni basate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere è rappresentato dall’adesione al progetto sperimentale proposto dal Consiglio d’Europa per l’attuazione e l’implementazione della Raccomandazione del Comitato dei Ministri CM/REC 5 (2010).

Tale impegno è stato formalizzato nelle Direttive del Ministro del lavoro con delega alle pari opportunità per l’attività amministrativa per gli anni 2012 e 2013, che assegnano all’Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull’origine etnica (UNAR), operante presso il Dipartimento per le Pari Opportunità, anche l’attuazione di obiettivi operativi rilevanti in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni basate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere, e, in particolare, la definizione di una Strategia nazionale in collaborazione con il Consiglio d’Europa.

Si tratta di un importante e significativo progetto pluriennale che prevede una collaborazione tra le diverse realtà istituzionali, il terzo settore e le parti sociali per l'implementazione delle politiche di prevenzione e contrasto della discriminazione nei confronti delle persone LGBT, in linea con la citata Raccomandazione adottata dal Comitato dei Ministri CM/REC (2010)⁵ che costituisce il punto di riferimento del lavoro svolto dal Dipartimento per le Pari Opportunità e dall'UNAR.

Il lavoro che ci si è proposti di fare, insieme a tutti gli *stakeholder* maggiormente coinvolti in tale ambito è, dunque, quello di contribuire alla attuazione di un piano di misure sul piano amministrativo, che, al di là di un quadro normativo incompleto, possa essere di supporto alle politiche nazionali e locali nella materia in questione nel rispetto degli obblighi assunti a livello internazionale ed europeo.

Si tratta di un piano di azioni integrate e multidisciplinari in grado di fornire una risposta dinamica e coordinata al contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, in linea con il sistema di intervento, proprio, dell'UNAR di *governance* sussidiaria e integrata per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di ogni forma di discriminazione, così come previsto, peraltro, dal recente decreto ministeriale di organizzazione interna del 4 dicembre 2012.

Partendo da un approccio molto pragmatico, si è deciso di limitare il campo di azione alle misure attuabili a legislazione vigente pur nella consapevolezza, sottolineata da più parti, dei problemi relativi all'esistenza di un quadro normativo molto lacunoso che limita la tutela dei diritti della comunità LGBT.

In questa prospettiva, si è deciso quindi di individuare, secondo una selezione di priorità che parte da un'analisi della maggiori criticità, quattro ambiti strategici di intervento nei settori del lavoro, della scuola, dei media, della sicurezza e carceri.

Per ciascuno di questi ambiti vengono definiti, in modo molto semplice e schematico, gli obiettivi e le misure specifiche da mettere in campo per promuovere la parità di trattamento e dare un forte impulso a quel processo di cambiamento culturale così fortemente auspicato.

Per quanto riguarda le tematiche del lavoro, occorre differenziare tra la situazione di persone gay e lesbiche rispetto a quella delle persone transessuali e transgender, in particolare in relazione alla “visibilità”, sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro sia per le condizioni di lavoro. Notevoli differenze si riscontrano anche rispetto ai contesti territoriali (metropoli e aree del nord Italia rispetto al meridione). Le principali criticità riguardano la discriminazione nell'accesso al lavoro, il *mobbing*, il demansionamento, il blocco nella progressione di carriera, le discriminazioni multiple.

Tra le varie criticità, va evidenziata la discriminazione che deriva dal mancato riconoscimento dei diritti delle coppie di fatto o del matrimonio tra persone dello stesso sesso in Italia, che può produrre disparità “automatiche” di trattamento anche nell’ambito lavorativo.

La comunità gay e lesbica in ambito lavorativo ha difficoltà nel *coming out* per timore di ripercussioni e ritorsioni sulle possibilità di accesso al lavoro e di carriera, a causa del pregiudizio persistente e alla scarsa informazione sulla tematica dei datori di lavoro e dei livelli dirigenziali, tendenzialmente meno aperti alle tematiche LGTB anche in relazione alla fascia di età di appartenenza e al livello culturale. Si evidenzia l’importanza delle pratiche di *diversity management*, che, oltre al benessere delle persone, favoriscono l’attivazione dei talenti e incrementano la produttività aziendale.

Nel caso delle donne lesbiche, vittime spesso di discriminazione multipla, limitarsi a quantificare i fatti di discriminazioni omofobe in cui possono incorrere sul lavoro, disconoscendo il rilievo che assume la dimensione di genere nei loro vissuti quotidiani, porta a trarre conclusioni riduttive e superficiali: le donne incontrano maggiori difficoltà a entrare nel mondo del lavoro, ad accedere ad impieghi di buona qualità e nelle progressioni di carriera, hanno un reddito inferiore a parità di mansione rispetto ai colleghi di sesso maschile e sono ancora considerate le attrici esclusive della cura, sia per figli, sia per gli anziani.

Per quanto riguarda le persone transessuali e transgender sono presenti alcune realtà di sportello che offrono orientamento al lavoro, ma si rileva la carenza di dati al riguardo.

Sono inoltre state individuate alcune criticità, ad esempio, laddove l’applicazione della normativa in vigore (l. 164/1982) prevede tempi troppo lunghi per la riattribuzione anagrafica, difficilmente compatibili con le dinamiche del mercato del lavoro.

Uno dei problemi principali, connesso alla “visibilità” delle persone transessuali e transgender, si evidenzia, infatti, nei molti casi in cui i documenti anagrafici non concordano con l’aspetto esteriore delle persone. In Italia la legge richiede molto tempo nella procedura poiché si consente il cambiamento anagrafico e l’indicativo di genere solo dopo l’intervento di riattribuzione chirurgica del sesso. Di recente, alcune sentenze hanno interpretato in modo estensivo la norma, considerando sufficiente per il cambio del nome e dell’indicativo di genere la sola fase demolitiva dell’intervento. Inoltre una sentenza innovativa del marzo 2011 del Tribunale di Roma, ha consentito la riattribuzione anagrafica fidando esclusivamente sulla scelta e sul benessere di una persona transessuale, che rifiutava l’intervento chirurgico.

Se la persona decide di affrontare il percorso di transizione quando già lavora, è spesso soggetta ad incomprensione e a mobbing. E' necessario pertanto vigilare sulle condizioni di accoglienza e stabilire condizioni di lavoro che tengano conto del rispetto della privacy.

Obiettivi e misure

In relazione all'ambito "LAVORO", la Strategia nazionale ha individuato i seguenti obiettivi operativi e le misure concretamente attuabili.

Obiettivi.

Effettuare studi e monitoraggi per conoscere le dimensioni e le caratteristiche reali della discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere a livello nazionale e territoriale, mediante la rilevazione e raccolta sistematica, analisi ed elaborazione, rappresentazione dei dati, con un particolare focus sulle persone transessuali e transgender;

monitorare l'applicazione della normativa antidiscriminatoria vigente, anche con riferimento alle pronunce giurisdizionali;

estendere in modo effettivo le competenze delle Consigliere di parità anche ai casi di discriminazione sul luogo di lavoro per motivi connessi all'identità di genere;

promuovere l'istituzione di una Cabina di regia, sulla base di un nuovo Protocollo con le parti sociali, per le tematiche LGBT, replicando la positiva esperienza dell'UNAR per la prevenzione e contrasto delle discriminazioni su base etnico-razziale;

prevenire e contrastare le discriminazioni nel mondo del lavoro basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, incrementando la conoscenza e la consapevolezza dell'opinione pubblica sul tema dell'inclusione socio-lavorativa delle persone LGBT;

promuovere azioni positive per la formazione professionale e l'accesso al lavoro delle persone LGBT come uno dei target vulnerabili delle politiche attive del lavoro, anche attraverso il ricorso ai fondi strutturali europei;

favorire politiche di *diversity management* per dare visibilità alla persone LGBT e per politiche *gay friendly*;

sensibilizzare i datori di lavoro, le figure dirigenziali, i lavoratori e le lavoratrici, le associazioni di categoria sulle tematiche LGBT;

individuare linee specifiche di azione nella nuova programmazione dei fondi strutturali europei, dedicate alle questioni connesse all'identità di genere ed alla crescita della cultura di parità e della responsabilità sociale d'impresa, con particolare riferimento alla formazione professionale e alla inclusione lavorativa di categorie vulnerabili;

valorizzare e riprodurre buone prassi condotte sia a livello internazionale sia a livello territoriale.

Misure.

Raccolta dati e monitoraggio

Avvio di una indagine statistica sull'accesso al lavoro e sulle condizioni di lavoro delle persone LGBT, con una particolare attenzione alla specificità della condizione dei transessuali e transgender;

creazione di una struttura di monitoraggio del fenomeno della discriminazione nel mondo del lavoro e dell'applicazione della tutela antidiscriminatoria prevista dal D. lgs. 216/2003 e produzione di studi specifici sulla situazione delle persone LGBT, anche con il coinvolgimento delle amministrazioni centrali e degli enti territoriali competenti;

monitoraggio dell'applicazione dell'art. 21 della Legge 183/2010 in relazione ai Comitati Unici di Garanzia;

costituzione di un Tavolo permanente di monitoraggio della contrattazione nazionale e di secondo livello.

2. Diversity management.

- Valorizzazione e diffusione delle buone prassi sul diversity management nelle aziende, potenziando le azioni positive già realizzate dall'UNAR quali "Diversità lavoro", "Pari merito" e Career Forum territoriali, mediante il coinvolgimento attivo delle associazioni LGBT;
- creazione di *network* LGBT all'interno delle aziende e istituzione a livello di alta dirigenza del ruolo di mentore LGBT;
- supporto nell'analisi e nella costruzione di programmi retributivi e di *benefit* che tengano conto delle diverse culture presenti nelle aziende, e aiuto nella verifica della *compliance* con la legislazione;
- estensione di *benefit* specifici per le persone LGBT, anche in relazione alle famiglie omogenitoriali;

certificazione volontarie delle aziende *gay friendly* per la responsabilizzazione sociale (riconoscimento/premi per imprese dichiaratamente impegnate nell'antidiscriminazione);

creazione e sperimentazione del primo indice italiano (*Equality Index*) che misuri l'uguaglianza - inclusione come rispetto delle persone LGBT nelle imprese operanti in Italia, che miri a diventare, sempre su base volontaria, un *benchmark* per le aziende e parte integrante delle politiche aziendali di responsabilità sociale su base volontaria.

3. Formazione.

- Realizzazione e implementazione di percorsi di sensibilizzazione e formazione per i dipendenti e per tutti i livelli di management, che aiutano a costruire programmi di *mentoring* e a migliorare i propri percorsi professionali;
- promozione di servizi di orientamento, consulenza e tutela per persone LGBT;
attuazione di percorsi di sensibilizzazione e formazione specifica per le parti sociali sulle problematiche dell'inclusione lavorativa delle persone LGBT;
formazione per operatori di centri per l'impiego, con *focus* specifici per le persone transessuali e transgender e istituzione di referenti contro le discriminazioni presso i Centri per l'impiego e le Agenzie per il lavoro con specifiche competenze in materia di discriminazioni LGBT;
Iniziative specifiche di formazione professionale per transessuali e transgender;
Pubblicazioni informative rivolte ai datori di lavoro.

4. Azioni positive specifiche.

Valorizzazione, diffusione ed estensione di progetti già sperimentati, valutabili e replicabili, quali Borse lavoro, voucher o carte di credito di formazione per persone LGBT realizzati da alcune Regioni;
sviluppo nelle regioni obiettivo Convergenza di iniziative di promozione della formazione e della inclusione lavorativa delle persone LGBT in quanto categoria vulnerabile a forte rischio di esclusione, anche con fondi strutturali europei (FSE);
azioni positive per imprenditoria giovanile LGBT (es. settore turistico);
promozione dell'accesso al credito agevolato e alla formazione per imprese cooperative per i giovani delle Regioni del Sud;
azioni mirate e specifiche per le persone transessuali e transgender, realizzate con bandi nazionali, sul tema dell'orientamento, della formazione e dell'inserimento lavorativo delle persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro per motivi connessi all'orientamento sessuale ed all'identità di genere;
organizzazione di giornate di orientamento e reclutamento nelle università italiane rivolte agli studenti LGBT;
realizzazione di programmi di reinserimento sociale e lavorativo per le vittime di tratta e prostituzione coatta.

5. Informazione e sensibilizzazione

- Realizzazione di campagne nazionali di informazione e sensibilizzazione sui temi dell'inclusione lavorativa e dei diritti delle persone LGBT nel mondo del lavoro, con un particolare *focus* sulla discriminazione nei confronti delle persone in transizione, con il supporto e l'*expertise* delle associazioni;

- diffusione dei dati sulla condizione lavorativa delle persone LGBT e delle diverse azioni di monitoraggio;

pubblicazione di un manuale per le aziende sul tema “trans e lavoro”, a partire dall’aggiornamento delle precedenti pubblicazioni sul tema;

formulazione di linee guida e raccomandazioni per le regioni per la realizzazione di azioni specifiche, finanziate anche con il ricorso ai fondi strutturali europei con bandi regionali, per le persone transessuali e transgender sul tema dell’orientamento, della formazione e dell’inserimento lavorativo delle persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro per motivi connessi all’orientamento sessuale ed all’identità di genere;

predisposizione dei piani di comunicazione rivolti alle aziende e, in generale alle istituzioni del mercato del lavoro, per valorizzare al massimo le potenzialità della scelta strategica di costruire un *business* inclusivo.

Nell’ambito lavorativo, l’UNAR ha messo in atto alcuni progetti molto concreti per il contrasto alle discriminazioni nei confronti LGBT che costituiscono buone pratiche, quali “Diversità al Lavoro” www.diversitalavoro.it, che prevede la possibilità per alcuni soggetti vulnerabili, tra cui le persone transessuali e transgender, di partecipare a colloqui di selezione di personale con i responsabili delle più importanti aziende presenti sul territorio nazionale, e “Pari Merito”, per la diffusione della cultura del *diversity management* nelle Regioni Obiettivo Convergenza.

Si tratta di una strategia specifica in grado di andare oltre il supporto legale alle vittime della discriminazione incidendo così sulle cause strutturali delle discriminazioni. Infatti, uno dei maggiori problemi di inserimento lavorativo delle persone transessuali e transgender è la grande difficoltà di accesso al mercato del lavoro in fase di selezione del personale. Si è quindi creata una opportunità di incontro tra le aziende e le categorie di soggetti svantaggiati, tra cui le persone transgender, favorendo così un incontro agevolato tra aziende e persone che spesso vengono discriminate nel mondo del lavoro.

(**Allegato 1:** “Strategia Nazionale per la prevenzione e il contrasto basate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere 2013-2015”- Dipartimento per le pari Opportunità-UNAR).

DISABILITA’.

La Commissione chiede al Governo di fornire informazioni specifiche sulle misure prese per prevenire e vietare le discriminazioni basate sulla disabilità in ambito lavorativo.

Preliminarmente va ricordato che la pari dignità sociale di tutti i cittadini viene garantita dall'art.3 della Costituzione che stabilisce i principi di eguaglianza e non discriminazione prevedendo l'identità di stato giuridico di tutti i cittadini e dunque l'eguaglianza davanti alla legge. Tali principi sono ripresi, in materia di disabilità, da leggi ordinarie quali la Legge 104/92 e la Legge 68/99. La prima costituisce il punto di riferimento normativo sulla non discriminazione e sulle pari opportunità delle PcD, impostando in modo sistematico le garanzie di tutela dei diritti e predisponendo le basi e le condizioni per la loro piena integrazione sociale. La seconda contempla il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro senza nessuna distinzione basata sull'*handicap*, prevedendo a tal fine specifiche misure. Successivamente il D.lgs. 216/03, in attuazione alla Direttiva 2000/78/CE, rafforza il divieto di discriminazione in riferimento all'accesso e alle condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti in carriera e le retribuzioni, nonché all'accesso a tutti i livelli di orientamento e formazione professionale. Con specifico riferimento alla pubblica amministrazione il D.lgs. 165/01 e poi la legge 183/2010 stabiliscono che siano garantite pari opportunità e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, anche per le persone con disabilità.

Va evidenziato inoltre che nel mese di marzo dell'anno corrente è stato approvato il primo Programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità in attuazione della legislazione nazionale e internazionale, ai sensi dell'art. 5, co. 3, della Legge 3 marzo 2009, n.18. Il programma è stato approvato in sessione plenaria dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità istituito dalla predetta legge 18/2009.

(Allegato 2: “ Proposta di Programma di Azione Biennale Per la Promozione dei Diritti e L'integrazione delle Persone con Disabilità”.

Ai sensi del Decreto interministeriale n.176 del 2010, il testo approvato dall'Osservatorio sarà adottato con Decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentita la Conferenza unificata, che si esprime entro trenta giorni, e previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.

Il Programma biennale, individua le aree prioritarie verso cui indirizzare azioni ed interventi per la promozione e la tutela dei diritti delle persone con disabilità, in una prospettiva coerente ed unitaria alla politica nazionale e locale, al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi generali della strategia europea della disabilità 2010-2020 e della convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità. Esso si articola in sette linee d'intervento tra le quali una è dedicata a “ Lavoro ed occupazione”, nell'ambito della quale sono state previste modifiche legislative atte a raccordare le norme sulle azioni positive verso le persone con disabilità nel campo del lavoro (L.68/99 e successive integrazioni e modificazioni) con le legislazioni di tutela non discriminatorie e di parificazione di opportunità (D. Lgs. 216/2003, L.67/2006, Convenzione ONU), prevedendo nuove competenze per il collocamento mirato in modo da seguire i lavoratori con disabilità durante tutto il percorso lavorativo.

L'art.9 del Decreto Legge del 28 giugno 2013 n.76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, per garantire il rispetto del principio della parità di

trattamento delle persone con disabilità, ha previsto **l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati a adottare degli "aggiustamenti" ragionevoli** (definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità) **nei luoghi di lavoro**, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

L'art. 9, comma 5 del decreto legge n.179 del 18 ottobre 2012, convertito con modificazioni dalla legge n.221 del 17 dicembre 2012, ha disposto la modifica dell'art.4, comma 3 della legge n.68/1999.

L'articolo 4, comma 3 citato, nello stabilire la computabilità dei lavoratori disabili a domicilio o con modalità di telelavoro, ai fini della quota di riserva, *ora prevede anche la possibilità di predisporre accomodamenti ragionevoli* ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, lettera (i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità' adottata dall'Assemblea generale il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dalla legge 3 marzo 2009, n. 18».

La dotazione del **Fondo per il diritto al lavoro dei disabili** di cui al comma 4 dell'articolo 13 della legge n. 68/1999, **è incrementata**, di 10 milioni di euro per l'anno 2013 e di 20 milioni di euro per l'anno 2014.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

Per quanto concerne la richiesta di informazioni riguardanti le azioni positive nella pubblica amministrazione, si rimanda a quanto comunicato nel rapporto 2013 sull'applicazione della Conv. n.100/1958- Uguaglianza di Retribuzione.(Allegati da 1 a 4; “ Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, pubblicati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità relativi agli anni 2011-2012.)

Inoltre il 28 ottobre 2013 si è tenuto il lancio del Progetto europeo **“Women mean business and economic growth”**, L'impatto delle quote di genere nelle società quotate e nelle società pubbliche sull'economia del Paese, finanziato nell'ambito del programma “Progress”.

Il Progetto, della durata di due anni, è coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in partenariato con l'Università Luigi Bocconi di Milano – Centro “Carlo F. Dondena”, ed ha l'obiettivo di promuovere

la presenza femminile nelle posizioni apicali economiche e di studiare gli effetti della partecipazione femminile nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società a controllo pubblico dopo l'entrata in vigore della **Legge n. 120 del 2011** (c.d. Golfo-Mosca) e del Regolamento attuativo della legge stessa, DPR 251/2012. La legge prevede che le donne debbano ottenere almeno il 33% degli amministratori e dei componenti dei collegi sindacali, fissando un target del 20% per il primo rinnovo. In caso di non conformità alla legge le procedure possono culminare in una decadenza degli organi.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità è la struttura deputata a realizzare il monitoraggio e la vigilanza sull'applicazione della legge 120 del 2011 e del relativo regolamento di attuazione, in relazione alle società controllate in maniera diretta e indiretta da pubbliche amministrazioni, non quotate nei mercati regolamentati.

(**Allegato 3**; “ Presentazione del Progetto women mean Business and economic Growth” – Paola Profeta Università L. Bocconi , Milano: **Allegato 4**; “Primi dati di Monitoraggio sull'applicazione delle Quote di Genere nelle Società pubbliche”- Dott.ssa Monica Parrella- Direttore Generale Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Allegato 5; “ La presenza femminile nelle Società quotate a un anno dall'entrata in vigore della Legge 120/2011- Dott. Marcello Bianchi – CONSOB).

LAVORATORI CON RESPONSABILITA' FAMILIARI.

Intesa “Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” 2012

Il Dipartimento per le Pari opportunità assume come centrale la questione che l'occupazione femminile e la cura personale e familiare, intese come presa in carico delle proprie esigenze (legate alla cultura, alla salute, alla formazione) e di quelle delle persone affidate a ciascun adulto (figli o altri minori a carico, anziani, persone con disabilità), troppo spesso vissute come antitetiche, o per meglio dire disciplinate secondo una impostazione che le tiene separate come afferenti a sfere per l'appunto inconciliabili, debbano invece essere ricondotte in un quadro il più possibile organico e coerente.

A due anni di distanza dalla sottoscrizione, in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni-Città e Autonomie locali, della prima Intesa (29 aprile 2010) sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il Dipartimento per le Pari opportunità il 25 ottobre 2012 ha siglato con le Regioni italiane una nuova edizione dell'Intesa

(**Intesa 2**) al fine di estendere e rafforzare sui territori regionali iniziative in favore delle donne e degli uomini che lavorano e nel contempo svolgono compiti di cura dei bambini o delle persone adulte in difficoltà.

Le risorse messe a disposizione dalle Regioni per **Intesa 2** sono pari a **15 milioni di euro**, che si aggiungono ai 40 milioni stanziati nel 2010.

L'esperienza maturata nel corso dell'attuazione della prima Intesa, i numerosi dati sui percorsi procedurali intrapresi dalle Regioni e le informazioni sui risultati conseguiti hanno consentito di disporre di un quadro piuttosto ampio di come tale questione sia stata affrontata a livello territoriale e sono alla base degli obiettivi che **Intesa 2** ha fissato:

1. necessità di integrazione tra risorse regionali, nazionali e comunitarie;
2. necessità di individuare di un referente unico, in ambito regionale, che assicuri il coordinamento tra interventi promossi da soggetti istituzionali e strutture amministrative necessariamente diversi in ragione del sistema di competenze, ruoli e funzioni sancito a livello territoriale;
3. rapido mutamento dei contesti socio-economici di riferimento e necessità di mettere a punto strumenti flessibili in grado di determinare le necessarie misure adattive.

Intesa 2 oltre a proporre servizi per la conciliazione o modalità di lavoro flessibili (family friendly), ha tra i suoi traguardi quello di trasformare le esigenze di conciliazione in **occasioni di lavoro**, creando nuove e qualificate opportunità di inserimento nel settore della cura delle persone e dei servizi per la famiglia e la comunità.

La conciliazione, o meglio la **condivisione dei tempi di vita e di lavoro**, si configura quindi come una *policy* finalizzata all'incremento dell'occupazione femminile grazie all'introduzione di misure che migliorano le condizioni di vita e di lavoro per tutti.

L'impatto stimato di **Intesa 2** include: l'attivazione di ulteriori 60 servizi educativi in contesti domiciliari e il raggiungimento di circa 2.500 nuovi destinatari (minori di 3 anni di età); il sostegno a ulteriori 1.200 progetti individuali e di sistema in grado di facilitare il rientro delle donne nel mercato del lavoro; l'ampliamento delle platee dei beneficiari d'incentivi per l'acquisto di servizi di cura, che coinvolgerà ulteriori 2.300 famiglie.

Grazie alla precedente **Intesa**, siglata come suindicato a primavera 2010, sono state attuate, tra il 2011 e il 2013, quattro linee di intervento e di seguito si riportano i risultati conseguiti:

1. Creazione o implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e similari ('mamme di giorno', educatrici familiari o domiciliari, ecc.): attivazione di 749 iniziative, che hanno coinvolto complessivamente circa 900 comuni, per un totale di

27.371 destinatari (minori di 3 anni di età). I servizi attivati e/o potenziati si sono concentrati sui nidi d'infanzia (416 progetti), nuovi servizi educativi in contesti domiciliari (334), 'spazi gioco' e 'centri bambini famiglie'.

2. Facilitazione per il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale: 243 donne coinvolte in percorsi di facilitazione per il rientro al lavoro per 858 ore di formazione.
3. Erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher per i servizi offerti da strutture specializzate o in forma di 'buono lavoro' per prestatori di servizi: erogazione di 8.459 incentivi per l'acquisto di servizi di cura in favore di 4.710 famiglie italiane.
4. Sostegno a modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti (o family friendly) come banca delle ore, telelavoro, part-time, programmi locali dei tempi e degli orari: attivazione di 115 progetti di sostegno a tipologie contrattuali facilitanti, per 485 donne; 153 postazioni di telelavoro, 55 'banche del tempo' e 78 percorsi di sostegno a organizzazioni aziendali family friendly.

I risultati appena indicati sono stati raggiunti nell'ambito di iniziative progettuali che hanno interessato l'intero territorio nazionale. Le risorse del Dipartimento utilizzate nella prima edizione dell'Intesa (**40 milioni di euro**) hanno infatti consentito il rafforzamento del sistema dei servizi per l'infanzia esistenti, riconoscendo **un voucher alle famiglie** per il pagamento dei ticket o per l'accesso a strutture private (**Sardegna e Marche**), favorendo l'allungamento dell'orario di apertura dei nidi (**Veneto**) e la progettazione di un razionale sistema di servizi per la conciliazione (Basilicata). Così pure il miglioramento della rete esistente di asili nido gestita dai distretti socio-sanitari (**Liguria**) o dalle Province (**Emilia Romagna**) e la sperimentazione di nidi in zone rurali (**Piemonte**).

Le politiche di conciliazione hanno riguardato inoltre l'avvio di **attività formative per le donne adulte** uscite dal mercato del lavoro per esigenze di conciliazione (**Toscana ed Emilia Romagna**). In altre Regioni (**Puglia**) vengono erogate forme di sostegno alla genitorialità attraverso una integrazione al reddito delle lavoratrici madri in astensione facoltativa per garantire loro il 100% dei contributi. In altre ancora (**Piemonte e Lombardia**) sono riconosciuti alle imprese incentivi per favorire il rientro al lavoro delle donne fuoriuscite per impossibilità a conciliare vita e lavoro.

Sempre nell'ambito dell'Intesa Conciliazione, le Regioni hanno introdotto nuove modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti (**Family Friendly**), promuovendo, nel settore privato e in quello pubblico, modelli organizzativi flessibili (telelavoro, *part-time*, *job sharing* e *job rotation*) per la conciliazione dei tempi dei lavoratori e delle lavoratrici (**Piemonte, Abruzzo, Toscana**) e alcune città stanno organizzando gli orari dei servizi compatibilmente con le esigenze di cura rappresentate dalle donne (**Puglia**).

Per quanto concerne i dati relativi all'attuazione della misura prevista all'art.9 della legge 53/2000, “ interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”- programma di azioni Italia 2020, si precisa quanto segue.

I finanziamenti di cui all'art. 9 della Legge 53/2000 sono contributi a fondo perduto, previa selezione, per progetti che introducano nei luoghi di lavoro strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. I bandi si rivolgono sia ad aziende che a liberi professionisti e lavoratori autonomi. Le selezioni sono effettuate da una Commissione di valutazione nominata ad hoc.

Il più recente Avviso di finanziamento pubblicato dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri risale al 2011.

In occasione dell'Avviso sono pervenute all'Ufficio ben 710 domande di finanziamento, per un totale di oltre 68 milioni di euro richiesti, a fronte dei 15 milioni stanziati dal Governo. E' opportuno sottolineare che le risorse destinate all'Avviso del 2011 (€ 15 ml) sono da considerare di significativo rilievo; anzi, si è trattato dello stanziamento maggiore da quando la norma esiste; e tuttavia non è stato sufficiente a soddisfare l'intera platea degli aventi diritto, cioè finanziare tutti progetti ritenuti idonei dalla Commissione di valutazione istituita ad hoc, a dimostrazione di quanto sia forte il bisogno di “conciliazione” che i lavoratori e soprattutto le lavoratrici italiane manifestano.

Dei 710 progetti presentati, 465 è il numero di quelli che hanno ottenuto una valutazione positiva e che è stato possibile finanziare. Dei 710 progetti presentati, ben 330 provenivano da lavoratori autonomi, liberi professionisti, imprenditori.

Con riferimento al recente passato, i progetti presentati e ammessi nel triennio 2007-2008-2009 sono conclusi, mentre quelli presentati e ammessi nel bando del 2011 sono in itinere e se ne prevede la conclusione nel biennio 2014-2015, in occasione, peraltro, dell'Anno Europeo 2014 per la Conciliazione della vita professionale e familiare.

AZIONI POSITIVE.

In ordine alla richiesta di informazioni relativa alla promozione di azioni positive ai sensi dell'art.43 del D.lgs. n.198/2006 si illustra di seguito l'attività del Comitato Nazionale di Parità.

Tra le articolate competenze che il D.lgs. 198/2006 attribuisce al Comitato Nazionale di Parità, assume particolare rilevanza il compito di esprimere parere, non vincolante, sul finanziamento di progetti azioni positive.

Detto finanziamento viene erogato a determinate tipologie di soggetti; datori di lavoro pubblici e privati, centri di formazione professionali e accreditati, associazioni, organizzazioni sindacali, secondo le modalità previste dal decreto Interministeriale del marzo 2001 e conformemente del Programma Obiettivo. Ogni anno infatti, il Comitato, al fine di orientare la progettazione delle azioni positive alle priorità delle politiche per l'occupazione e contemporaneamente segnare le politiche del lavoro attraverso la promozione delle pari opportunità, formula, entro il 30 maggio, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione al quale viene data diffusione mediante pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella sezione "Pubblicità legale".

Specifiche procedure amministrative previste dalla normativa consentono il controllo in itinere dei progetti approvati, verificando sia la corretta attuazione che la fase conclusiva.

ANNO 2011.

Le richieste di finanziamento di progetti azioni positive esaminate nel 2011, sono state 440, di cui 131 al Nord, 132 al Centro e 177 al Sud.

Il Comitato ha espresso parere favorevole in ordine al finanziamento di 9 progetti per un importo complessivo di EURO 896.817,00.

Con Decreto Interministeriale 22 luglio 2011 i 9 progetti approvati sono stati ammessi al finanziamento e sono in corso di realizzazione.

La distribuzione delle risorse risulta così suddivisa: nord Euro 629.079,00- centro Euro 25.338,00 – Sud Euro 242.400,00.

Il contributo medio per progetto ammonta a EURO 99,646,00.

ANNO 2012.

Le richieste di finanziamento di progetti azioni positive esaminate nel 2012, sono state 218, di cui 99 al Nord, 39 al Centro e 80 al Sud.

Il Comitato ha espresso parere favorevole in ordine al finanziamento di 11 progetti per un importo complessivo di EURO 687.121,00.

Con Decreto Interministeriale 9 agosto 2011 gli 11 progetti approvati sono stati ammessi al finanziamento e sono in corso di realizzazione.

La distribuzione delle risorse risulta così suddivisa: nord Euro 291,408,00- centro Euro 44.708,00 – Sud Euro 351.004,66.

Il contributo medio per progetto ammonta a EURO 62,465,55.

Il presente Rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

ALLEGATI:

1. “Strategia Nazionale per la prevenzione e il contrasto basate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere 2013-2015” Dipartimento per le pari Opportunità -UNAR.
2. “ Proposta di Programma di Azione Biennale Per la Promozione dei Diritti e L’integrazione delle Persone con Disabilità”.
3. “ Presentazione del Progetto women mean Business and economic Growth” – Paola Profeta Università L. Bocconi , Milano.
4. “ Primi dati di Monitoraggio sull’applicazione delle Quote di Genere nelle Società pubbliche”- Dott.ssa Monica Parrella- Direttore Generale Ufficio per gli interventi in materia di parità e pari opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri.
5. “ La presenza femminile nelle Società quotate a un anno dall’entrata in vigore della Legge 120/2011- Dott. Marcello Bianchi – CONSOB.
6. Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.