

Convenzione n.111 del 1958 su Discriminazione (Impiego e Professioni) – Risposta all'Osservazione della Commissione di esperti per l'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni riportata nel Rapporto III (1 A), da esaminare nella prossima Conferenza Internazionale del Lavoro (2013).

Si riportano di seguito i chiarimenti forniti al riguardo dalle competenti Direzioni Generali di questo Ministero, con il contributo della Consigliera Nazionale di Parità, dall'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali e dall'Istituto Nazionale di Statistica.

ARTICOLI 1 E 2 DELLA CONVENZIONE. DISCRIMINAZIONE BASATA SUL SESSO. GRAVIDANZA E MATERNITA'.

La Commissione di esperti per l'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni, dopo aver preso nota delle osservazioni formulate dalla CGIL sulle dimissioni in bianco e in particolar modo sull'abrogazione della legge 17/10/2007, n. 188, ad opera del D.L. 25/06/2008, 112, convertito nella L. 06/08/2008, n. 133, nonché delle osservazioni della UIL sulle discriminazioni nei confronti delle donne a causa della gravidanza e della maternità, chiede al Governo Italiano di fornire informazioni sulle ulteriori azioni intraprese per affrontare la questione delle dimissioni in bianco delle donne in gravidanza e delle madri lavoratrici, considerando l'incremento delle violazioni della normativa a tutela delle suddette categorie.

Con riferimento alle osservazioni formulate dalla Commissione di esperti, si precisa, in primo luogo, come già sottolineato nel precedente rapporto, che le funzioni del personale ispettivo assicurano la corretta osservanza della normativa in materia di parità e di pari opportunità in attuazione del principio di "uguaglianza sostanziale" sancito dall'art. 3 della Costituzione.

Si rammenta, infatti, che la Direzione generale per l'Attività ispettiva insieme con l'ex Direzione generale del Mercato del lavoro ha siglato nel giugno 2007 un *Protocollo d'Intesa* con la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità al fine di favorire la piena applicazione delle disposizioni vigenti in materia nonché di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione.

In base a quanto previsto nel Protocollo è stato, poi, costituito nel 2009 (con apposito decreto del Direttore generale del Mercato del Lavoro e del Direttore generale per l'Attività ispettiva in data 12 gennaio 2009) il *Tavolo Tecnico di studio* avente il compito di dare impulso

agli strumenti di parità e di adeguarli alle realtà fattuali e normative, al fine di assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in ambito lavorativo.

Nell'ambito della promozione degli strumenti a sostegno dell'occupazione femminile e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione sul lavoro nei confronti delle donne, la Direzione generale per l'attività ispettiva collabora, inoltre, con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia con funzioni di coordinamento delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, predisponendo, tramite le Direzioni territoriali del lavoro competenti, gli accertamenti nei confronti dei soggetti che hanno attuato i progetti di azioni positive per la flessibilità dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 9 della legge 8 marzo 2000 n. 53.

Con riguardo all'osservazione relativa alle azioni promosse dal Governo italiano al fine di prevenire ed eliminare le discriminazioni sul lavoro nei confronti delle lavoratrici e lavoratori connesse allo stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, si rappresenta che nel corso degli anni 2010/2012 è proseguita l'attività di trasposizione delle direttive comunitarie in materia di parità tra uomo e donna.

In particolare, come già riferito nel precedente Rapporto 2011, la nozione di *“discriminazione diretta e indiretta,”* così come definita dall'art. 25 del D. Lgs n. 198/2006, c.d. Codice delle Pari Opportunità, è stata ampliata dall'art. 1 del D. lgs n. 5/2010, in vigore dal 20/02/2010, emanato in attuazione della *direttiva 2006/54/CE* (relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego) mediante l'introduzione delle parole *“qualsiasi disposizione, criterio, prassi,”* ulteriori rispetto ad *ogni atto, patto o comportamento* già menzionati nel testo previgente del citato articolo 25, volti a produrre un effetto pregiudizievole o un trattamento meno favorevole nei confronti delle lavoratrici o del lavoratore in base al sesso.

Inoltre è stato introdotto il comma 2bis che espressamente sancisce che *“costituisce discriminazione, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti”*.

La tutela contro le discriminazioni nel rapporto di lavoro prevede, pertanto, il divieto di licenziamento della lavoratrice madre e del lavoratore padre fino al compimento di un anno di età del bambino e l'obbligo di convalida delle dimissioni nei confronti dei medesimi soggetti fino al compimento di tre anni di età del figlio o del minore adottato.

Si evidenzia, altresì, che l'art. 2 del summenzionato D. Lgs 5/2010 ha apportato modifiche anche al D. lgs 151/2001, *c.d. Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità*, estendendo il divieto di discriminazioni per ragioni connesse al sesso, con particolare riguardo al trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità anche in caso di adozione, estendendo il divieto di licenziamento anche all'adozione (nazionale ed internazionale) e all'affidamento (art. 3 e 54, comma 9, del D.lgs n. 151/2001)

Sull'impianto della normativa in materia è intervenuta, da ultimo, la Legge 28 giugno 2012, n.92 *“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro”* (in vigore dal 18 luglio 2012)http://www.lavoro.gov.it/NR/ronlyres/3027E62A-93CD-444B-B678C64BB5049733/0/20120628_L_92.pdf che al fine di diminuire il divario tra uomini e donne in ordine alla partecipazione al mercato del lavoro, interviene su vari fronti tra cui l'introduzione, a favore di tutti i lavoratori, di norme di contrasto alla pratica delle cosiddette 'dimissioni in bianco'.

L'art. 4, commi 16-23 della suddetta legge nasce, infatti, dalla volontà di rafforzare gli strumenti di tutela del lavoratore a fronte di possibili licenziamenti illegittimi, introducendo modalità semplificate rispetto a quelle già previste dalla legge n. 188 del 2007.

Tali nuove modalità consentono di tutelare sia la libertà negoziale del lavoratore, sia il legittimo affidamento del datore di lavoro derivante dal comportamento del prestatore di lavoro.

In particolare, al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene rafforzato il regime della convalida, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il predetto articolo modifica la disciplina sulla preventiva convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore, distinguendo le dimissioni o la risoluzione consensuale delle lavoratrici madri da tutte le altre ipotesi.

Relativamente alla tutela delle lavoratrici madri, l'art. 4, comma 16, della L. 92/2012 sostituisce il comma 4 dell'art. 55 del D. Lgs. n. 151 del 2001 che prevedeva la preventiva convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio delle dimissioni volontarie presentate nel periodo di gravidanza o entro il primo anno di vita del bambino (nonché di accoglienza del minore adottato o in affidamento).

Il “nuovo” art. 55 estende (da uno) ai primi tre anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie ed estende (da uno) ai primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento la durata del suddetto periodo.

Il legislatore della riforma specifica, altresì, che la convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro, mentre la normativa previgente riconosceva alla stessa il carattere di condizione senza specificarne la natura sospensiva.

L'istituto della convalida viene, inoltre, esteso anche al caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La riforma, dunque, estende *il periodo di tutela* (fino a tre anni di età del bambino rispetto alla previsione antecedente riferita ad un anno di età), *il numero dei soggetti destinatari della norma* (applicabile anche nei confronti dei genitori affidatari ed adottivi) *e l'ambito di applicazione* (vengono ricompre oltre alle dimissioni anche le ipotesi di risoluzione consensuale), previsti dall'art. 55 comma 4, stabilendo che, a pena di inefficacia della risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, *le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate, in gravidanza e durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, dalla lavoratrice e dal lavoratore sono efficaci previa convalida da parte del servizio ispettivo della Direzione territoriale del lavoro competente.*

In una prospettiva di rafforzamento della tutela antidiscriminatoria legata alla “genitorialità” a garanzia dell'effettività di eventuali dimissioni della lavoratrice o del lavoratore, il legislatore ha specificato che la suddetta convalida costituisce condizione sospensiva dell'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, a differenza della normativa previgente che non specificava la natura sospensiva della stessa.

Con specifico riferimento alle ipotesi di convalida delle dimissioni della lavoratrice madre o del lavoratore padre, la Direzione generale per l'Attività ispettiva effettua, ogni anno, un monitoraggio delle dimissioni convalidate dagli uffici territoriali in base all'art. 55 del D. lgs 151/2001.

Nel corso dell'anno **2012**, sono state convalidate dagli Uffici territoriali n. **19.187** dimissioni, con un incremento del **9%** rispetto all'anno 2011 (pari a n. **17.681**).

Monitoraggio DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE PADRE (ex art. 55, D.Lgs. n. 151/2001) ANNO 2012															
Riepilogo 2012															
Fasce di età	Sesso		Nazionalità			Anzianità di servizio		Figli		Ampiezza aziendale		Settore produttivo		Motivazione	
	numero	numero F	numero M	Italiani	Cittadini UE	Extracomunitari		numero		numero		numero			numero
fino a 18 anni	32	32	0	27	1	4	fino a 3 anni	8.428	0	1.470	fino a 15	11.658	Agricoltura	320	a1 3.745
da 19 a 25 anni	1.856	1.758	98	1.360	204	292	da 4 a 10 anni	8.498	1	10.293	da 16 a 50	3.668	Industria	3.299	a2 3.270
da 26 a 35 anni	11.838	11.476	362	10.074	699	1.065	da 11 a 15 anni	1.694	2	6.162	da 51 a 100	1.236	Commercio	6.970	a3 1.484
da 36 a 45 anni	5.358	5.116	242	4.728	209	421	da 16 a 20 anni	370	>2	1.262	da 101 a 200	877	Credito e Assicurazioni	647	b 3.002
oltre 45 anni	103	72	31	89	1	13	oltre 20 anni	197			oltre 200	1.748	Servizi	7.834	c 1.680
													Altro	117	d 4.118
															e 1.246
															f 539
														Altro	103
TOTALE	19.187	18.454	733	16.278	1.114	1.795		19.187		19.187		19.187		19.187	19.187

DIMISSIONI NON CONVALIDATE	N.	52
----------------------------	----	----

a1 - incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido
a2 - incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza parenti di supporto
a3 - elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter)
b - passaggio ad altra azienda
c - mancata concessione del part-time/orario flessibile/modifica turni di lavoro
d - desiderio di cura della prole in maniera esclusiva
e - cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge
f - chiusura/cessazione/trasferimento azienda
* si evidenzia che alcune regioni hanno aggiunto tale voce residuale ai settori già individuati nel modello

La relazione annuale per l'anno 2012 è reperibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al seguente collegamento http://www.lavoro.gov.it/NR/ronlyres/258D916B-0D42-4939-9EFA-0CD5EE41E852/0/Relazione_convalida_dimissioni_2012.pdf

In funzione dell'entrata in vigore della Legge n.92/2012 le modalità di stesura del Rapporto, già opera della collaborazione tra Ispettori del lavoro e Consigliere di parità, per l'anno in corso saranno integrate e monitorate, sia con riferimento alla situazione pregressa che all'anno di riferimento, con l'estensione dell'analisi dei dati sulla convalida delle dimissioni.

Ispettori e Consigliere di parità stanno rielaborando il modello di dichiarazione e di report per la rilevazione dei dati di carattere nazionale, al fine di garantire uniformità di comportamento del personale ispettivo nel compito di convalida delle dimissioni, di rilevazione delle violazioni amministrative, anche in ordine della tutela economica delle lavoratrici madri, delle ipotesi di reato per la tutela fisica.

PARITA'DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO AL LAVORO E ALL'OCCUPAZIONE. RESPONSABILITA' FAMILIARI.

La Commissione di esperti chiede al Governo Italiano di monitorare l'impatto delle misure già intraprese per la conciliazione vita-lavoro e di fornire informazioni sulle ulteriori azioni previste per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e per la promozione di un maggiore equilibrio nella divisione dei compiti all'interno della famiglia.

Incentivi per il rilancio dell'occupazione femminile

La legge di riforma del mercato del lavoro, legge 28.06.2012, n.92, pubblicata in G.U.03.07.2012, esaminata nel precedente paragrafo in relazione alle norme di contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco, rivolge una particolare attenzione al tema dell'occupazione femminile prevedendo misure volte a favorire l'inserimento o il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro e, al contempo, promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli e di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

In questa ottica può essere letta la riscrittura di un quadro omogeneo di regole per gli incentivi all'assunzione (vedi art.4 co.12-15), mirato a mettere ordine in un sistema complesso che nel tempo aveva portato ad uno scarso utilizzo dei meccanismi individuati per il rilancio dell'occupazione femminile (vedi contratto di inserimento, poi abrogato dalla L.92/2012) e la riconduzione a due modalità di assunzione incentivata per il personale femminile (art.4 co.11).

In sintesi sono previsti sgravi contributivi in caso di assunzione di donne con contratto a tempo determinato e indeterminato 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 predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. La norma è ora applicabile in quanto emanato decreto attuativo.
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti. La norma è entrata in vigore dal 1.1.2013

Gli sgravi sono concessi nella misura del 50% del carico contributivo a carico del datore di lavoro per un massimo di 12 mesi per assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione, e in caso di trasformazione a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto a termine. In caso di assunzione iniziale a tempo indeterminato la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro si ha per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

Tra gli ulteriori strumenti di incentivo all'occupazione – non legati ad un provvedimento attuativo della L.92/2012 – nell'ottobre 2012 è stato emanato un decreto Interministeriale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (decreto 5/10/2012 pubblicato in G.U. il 17/10/2012, n.243) http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Notizie/20121005_DI_Fondo.htm che – dando attuazione alle disposizioni di cui alla L. n.214/11- ha previsto l'istituzione di un Fondo per il Finanziamento di interventi a favore dell'incremento dell'occupazione giovanile e delle donne. Gli incentivi sono erogati in relazione alle seguenti casistiche:

- trasformazione dei contratti a tempo determinato di giovani e di donne, in contratti a tempo indeterminato;
- stabilizzazioni, con contratto a tempo indeterminato, di giovani e di donne, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità di progetto, o delle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro con riferimento a contratti in essere o cessati da non più di sei mesi e mediante la stipula di contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, purché di durata non inferiore alla metà dell'orario normale di lavoro;
- assunzione a tempo determinato di giovani e di donne con orario normale di lavoro con incremento della base occupazionale.

Le stabilizzazioni riguardano giovani fino a 29 anni (30 anni non compiuti) e donne, indipendentemente dall'età anagrafica, assunti o stabilizzati nel periodo compreso tra il 17 ottobre 2012 e il 31 marzo 2013.

Si segnala poi come in linea di continuità con il decreto citato, la Legge di stabilità (L.24 dicembre 2012, n.228 co.252) conferma l'impianto del decreto del 17 ottobre, attraverso l'introduzione nell'art. 4 della legge n. 92/2012 di un nuovo comma, il 12 bis.¹

Politiche innovative di conciliazione vita lavoro

Riguardo le misure introdotte dalla Legge n.92/2012 a sostegno della genitorialità, poste nella direzione della condivisione delle responsabilità familiari e della rimozione degli ostacoli che di fatto limitano l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, si segnala l'introduzione – in via sperimentale per il triennio 2013-2015- di due misure: il congedo di paternità obbligatorio e il finanziamento di specifiche iniziative a favore delle madri lavoratrici (voucher baby-sitting) (art.4 co. 24-25 L.92/2012).

In ordine al congedo di paternità, la misura consiste nell'obbligo per il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno.

Entro il medesimo arco temporale, il genitore «può» astenersi per un ulteriore periodo di 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

L'introduzione del congedo di paternità obbligatorio, sia pure di un solo giorno, rappresenta comunque un passo notevole verso l'effettiva parità di genere se si considera che ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs.151/2001 (T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità), gli eventi legati al riconoscimento del congedo di paternità sono limitati e tutti di portata negativa rispetto all'evento in sé della nascita del bambino. L'art. 28 T.U. prevede, infatti, il diritto del padre lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro nei primi 3 mesi dalla nascita del figlio nelle seguenti ipotesi:

- a) morte o grave infermità della madre
- b) abbandono del bambino da parte della madre
- c) affidamento esclusivo al padre
- d) riconoscimento del figlio solo da parte del padre

¹ L.92/2012, art.4 co 12 bis “Resta confermato, in materia di incentivi per l'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne, quanto disposto dal decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 5 ottobre 2012, pubblicato sulla G.U. 17.10.2012, n.243, che resta pertanto confermato in ogni sua disposizione”.

Con la riforma è stata introdotta, per la prima volta, l'obbligatorietà per i padri di prendere un congedo a seguito della nascita di un figlio, a prescindere dal ricorrere di qualsivoglia evento o circostanza.

L'attuale previsione è in linea con gli standard definiti nella Direttiva CE 2010/18/EU in materia di congedo parentale.

In attuazione delle novità introdotte dalla riforma è intervenuto il Decreto interministeriale del 22.12.2012, pubblicato in G.U.n.37 del 13.02.2013 che disciplina le modalità di fruizione del giorno di congedo obbligatorio e dei due giorni di congedo facoltativo da fruire in alternativa alla madre, prevedendo al riguardo che:

- a) il congedo obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso;
- b) la fruizione, da parte del padre, del congedo facoltativo di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

In ogni caso, per i giorni di congedo è garantita al padre lavoratore una indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione.

Importante precisazione attiene all'ambito di applicazione dell'istituto, posto che il decreto ministeriale lo estende dalla ristretta ipotesi della «nascita del bambino» anche a quelle ad essa assimilate ed ugualmente tutelate dalla legge, come l'affido e l'adozione.

La seconda misura prevista dalla riforma consiste nella corresponsione di voucher alla madre lavoratrice per l'acquisto di servizi di baby-sitting ovvero per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi analogamente offerti da strutture private convenzionate, regolata dalla circolare INPS n.48 del 28 marzo 2013.

<http://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2fCircolari%2fCircolare%20numero%2048%20del%2028-03-2013.htm>

Le neo mamme hanno il diritto di chiedere la corresponsione di detti voucher dalla fine della maternità obbligatoria per gli 11 mesi successivi, in alternativa all'utilizzo del periodo di congedo facoltativo per maternità.

Il contributo può essere richiesto anche dalle madri che hanno già utilizzato parte del congedo parentale.

L'importo è pari a 300 euro al mese, per un massimo di sei mesi.

Il contributo baby-sitting viene erogato attraverso buoni lavoro, mentre quello per l'asilo consiste in un pagamento diretto alla struttura prescelta che deve esibire la documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

La madre deve presentare domanda tramite i canali telematici INPS indicando quale delle due opzioni vuole scegliere (voucher baby sitter o contributo asilo) e di quante mensilità intenda usufruire, con conseguente riduzione di altrettante mensilità di congedo parentale.

I termini temporali di presentazione delle domande sono fissate, per ciascuna delle annualità (dal 2013 al 2015), dall'Inps che ammette le richiedenti compilando specifiche graduatorie, in base alla dichiarazione Isee (indicatore della situazione economica equivalente), con priorità per i nuclei familiari con ISEE di valore inferiore e, a parità di ISEE, secondo l'ordine di presentazione.

In ordine alle misure introdotte dalla c.d. Riforma Fornero, fin qui descritte, si rappresenta che, nella prospettiva di monitorare e valutare gli impatti delle politiche adottate, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha avviato un processo di [Monitoraggio e valutazione della riforma del mercato del lavoro](#), consentendo l'accesso ad alcune basi statistiche per l'analisi pubblica, al fine di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro in coerenza con le dinamiche economiche e sociali del paese.

Quanto alle misure adottate dal Governo per favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale e far meglio conoscere l'importanza della questione a livello delle imprese, si evidenzia che a seguito dell'Avviso comune, sottoscritto tra il Ministro del Lavoro e le Parti Sociali in data 7 marzo 2011, la Consigliera nazionale di parità ha istituito l'“**Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi**” che costituisce un nuovo strumento, disponibile on-line (<http://consiglieranazionale.lavoro.gov.it/>), di impulso per lo sviluppo della contrattazione decentrata a favore della produttività, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per la formazione aziendale e per la diffusione di buone-nuove prassi legate all'organizzazione del lavoro, sul quale si è registrata una forte collaborazione con le Parti Sociali. L'adesione all'iniziativa rappresenta la garanzia di un rafforzamento di strumenti e strategie per sostenere e irrobustire l'occupabilità delle donne e il sistema di protezione sociale, inoltre rappresenta una scelta di strategia innovativa finalizzata ad esercitare tutte le prassi utili per agevolare la presenza e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro. Nell'Osservatorio si raccolgono e si documentano accordi contrattuali nazionali e decentrati per monitorare l'applicazione degli stessi con particolare riguardo alle prassi innovative in materia di politiche di sostegno alla flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai presidi territoriali con i quali sono in

vigore convenzioni, all'utilizzo di voucher, ecc. , anche al fine di consentirne la trasferibilità in altri contesti lavorativi. Nell'Osservatorio sono raccolti oltre 479 Accordi sottoscritti nei settori privati e nella pubblica amministrazione e 430 Prassi organizzative adottate nei suddetti settori, che sono a disposizione per incentivare le politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro .

Un ulteriore strumento di sviluppo delle politiche attive è costituito dalla **Carta delle Pari Opportunità e uguaglianza sul lavoro** , promossa nel 2009 e sviluppatasi intensamente dal 2011 fino ad arrivare ad oggi all'adesione di ben 546 aziende private aderenti e 164 pubbliche amministrazioni per un totale di oltre 80.000 mila dipendenti . La Carta è una dichiarazione d'intenti, composta da dieci punti, con la quale i soggetti sottoscrittori si impegnano a realizzare politiche aziendali – in particolare di gestione delle risorse umane – inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti nel pieno rispetto delle diversità e delle pari opportunità. Non contiene prescrizioni ma pochi impegni programmatici basati su efficaci programmi di cambiamento. I numerosi organismi che hanno aderito alla Carta condividono l'impegno diretto nella lotta a qualsiasi forma di discriminazione sui luoghi di lavoro (legata a genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale) e, contestualmente, si impegnano a valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna e alle nuove pratiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro . Queste sono monitorate e ben documentate nell'Osservatorio come strumento di sviluppo delle politiche per la promozione delle pari opportunità, anche nell'ambito del “Programma di azione per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro- Italia 2020” con cui il Governo sottoscrisse il citato Avviso comune tra le parti sociali per condividere in ambito territoriale nuovi strumenti di flessibilità organizzativa. La Carta delle pari opportunità italiana riceve apprezzamenti esclusivi da parte della Commissione UE, che favorisce l'adozione di Carte europee quale strumento di sviluppo delle politiche attive, e prevede il coordinamento delle stesse attraverso l'istituzione dell' European Diversity Charter Exchange Platform

Ancora nel campo della promozione dell'occupabilità femminile si segnala un'importante novità introdotta di recente con la Legge di Stabilità (L. 228/2012) che – recependo i principi della Direttiva 2010/18/CE , attuativa dell'accordo quadro sottoscritto a livello europeo - al comma 339 introduce il co.1 bis all'art.32 del del D.L.vo n. 151/2001 in materia di congedi parentali affidando alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale anche su base oraria con l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, con un occhio di riguardo circa le modalità di fruizione al personale dei

comparti: sicurezza e difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico (resta invariato il termine di preavviso di 15 gg. al datore di lavoro). La norma è pienamente operativa dal 1° gennaio 2013, ma per la concreta attuazione si dovranno attendere le determinazioni delle pattuizioni collettive.

In tema di strumenti per la conciliazione si segnala, ancora, l'intesa sottoscritta il 25 ottobre 2012, tra il Governo e la Conferenza Unificata (Regioni, Province Autonome di Trento e Bolzano e le Autonomia locali) sul documento “Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il 2012”, che stabilisce gli indirizzi operativi, le linee prioritarie d’azione per il 2012, per l’assegnazione e l’utilizzo delle risorse messe disposizione dal Dipartimento per le Pari Opportunità, pari 15 milioni di euro, finalizzate a: miglioramento dei servizi di conciliazione tempi di vita e di lavoro; miglioramento dell’integrazione dei servizi e degli interventi connessi alle politiche familiari e al welfare locale; introduzione di modalità contrattuali e forme flessibili di organizzazione del lavoro; creazione di nuove specifiche opportunità di lavoro nel settore della cura alle persone; promozione dei congedi parentali per i padri; realizzazione di azioni sperimentali promosse e coordinate dal citato Dipartimento.

La direzione presa è, dunque, verso una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro, un efficace contrasto alle discriminazioni, un’attenzione particolare alla genitorialità e alla famiglia . Nella stessa direzione – seppur con una visione più generale non legata specificamente al genere - stanno andando le parti sociali che hanno siglato un importante accordo in data 21 novembre 2012 (cd. Accordo sulla Produttività) che segna la linea di indirizzo delle politiche attive per il lavoro per un mercato del lavoro inclusivo e competitivo. Il 22 gennaio 2013 è stato varato il DPCM per l’assegnazione delle risorse stanziare ai sensi dei commi 481-482 della Legge di Stabilità (L.228/2012) e concernenti i benefici fiscali per i premi aziendali di produttività. L’art.2 definisce i contenuti dei contratti collettivi aziendali che potranno dar luogo all’erogazione dei benefici, il cui ammontare per l’anno 2013 è pari a 950 milioni di euro. La norma ha dunque previsto il consolidamento di questa misura come strumento ordinario di miglioramento della produttività aziendale e di incentivo per i lavoratori.

***NON-DISCRIMINAZIONE E UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITA E DI TRATTAMENTO
SENZA DISTINZIONE DI RAZZA, DI COLORE E NAZIONALITA’***

La Commissione chiede al Governo di fornire informazioni specifiche sull'impatto delle misure prese per promuovere l'uguaglianza senza distinzione di razza, di colore e nazionalità, con particolare riguardo ai luoghi di lavoro e alle minoranze, ivi compresi i lavoratori migranti, e di fornire dati statistici sulle attività intraprese.

Come richiesto dalla Commissione, si forniscono, di seguito, elementi e dati aggiornati relativi alle attività di contrasto alla discriminazione razziale, unitamente alla descrizione degli sviluppi delle azioni che l'UNAR ha realizzato nel mondo del lavoro per rimuovere la discriminazione su base etnico-razziale, in sinergia con il terzo settore e le organizzazioni sindacali e datoriali.

Azioni positive

1) CONTACT CENTER UNAR

Come relazionato nei precedenti Rapporti l'UNAR nel corso degli ultimi anni ha completamente rivisitato le linee programmatiche riguardanti le politiche di contrasto alla discriminazione razziale procedendo ad una radicale e quanto mai positiva ristrutturazione del servizio di *Call Center* (800.90.10.10).

- A partire da gennaio 2010 ed a seguito dell'aggiudicazione di una gara pubblica, il *Call Center* è stato trasformato in *Contact Center*, con la predisposizione di un punto di accesso *on line* (www.unar.it) dal quale le potenziali vittime o testimoni di fenomeni discriminatori possono liberamente accedere, anche nella propria lingua e senza limitazioni di orario, al servizio mediante la compilazione di un format che attiva immediatamente la segnalazione al primo livello del *Contact Center*. Il punto di accesso *on-line*, oltre a favorire l'accessibilità al servizio, funge da piattaforma multimediale per il funzionamento della *virtual community*, attivata dal mese di marzo 2010. All'interno della piattaforma è stata ricavata anche una sezione interattiva dedicata alle associazioni iscritte al Registro di cui al D.Lgs. 215/2003, che consente alle associazioni di inserire direttamente le informazioni periodicamente richieste per il mantenimento dell'iscrizione nel Registro. In questo modo l'Ufficio potrà avere un quadro informativo aggiornato e comparabile sulle attività svolte nei diversi ambiti territoriali.

Il servizio prevede anche la sperimentazione sul territorio di forme di sostegno diretto alle vittime di discriminazione anche attraverso il rafforzamento della consulenza legale e

l'eventuale istituzione di un fondo di solidarietà finalizzato all'anticipazione delle spese processuali a carico delle vittime di discriminazione e/o delle associazioni legittimate ad agire a loro tutela ai sensi degli articoli 4 e 5 del D. Lgs n. 215/2003.

- E' stata avviata una innovativa attività territoriale di consulenza, formazione e assistenza tecnica alle associazioni e agli organismi di cui agli articoli 5 e 6 del D.Lgs. 215/2003 ², nonché alle reti territoriali di prevenzione e contrasto della discriminazione razziale promosse dalle amministrazioni regionali e locali d'intesa con l'Ufficio.

- Il nuovo modello organizzativo prevede, quale punto qualificante e centrale dell'attività del Contact Center, anche il monitoraggio costante e strutturato di stampa e web. A tal ultimo riguardo, si segnala che altra significativa novità è costituita dalla predisposizione di un servizio centralizzato per il monitoraggio dei fenomeni discriminatori nei media e sul web. Tale servizio, attivo da gennaio 2010, prevede la realizzazione giornaliera di una rassegna stampa tematica, comprendente organi di stampa nazionali e locali e l'individuazione di modalità e strumenti di monitoraggio sistematico e standardizzato dei nuovi media. Tale attività prevede l'inserimento strutturato delle segnalazioni dei fenomeni discriminatori rilevati all'interno del *Contact Center* e la relativa trattazione secondo procedure analoghe a quelle previste per le segnalazioni *on-line*.

Più in particolare, per quanto riguarda le azioni di contrasto dei fenomeni discriminatori, dal mese di settembre 2010, l'attività del Contact Center, relativa alle discriminazioni basate sulla razza e l'origine etnica, è stata progressivamente ampliata agli altri fattori di discriminazione (disabilità, età, religione e convinzioni personali, orientamento sessuale e identità di genere) per i quali si è iniziato a raccogliere e trattare sistematicamente le segnalazioni, realizzando anche un'azione di monitoraggio dei mezzi di informazione. A seguito dell'ampliamento delle competenze ai diversi fattori di discriminazione, sono state avviate dal mese di novembre 2011, a supporto del *Contact Center*, specifiche ed innovative attività di *back-office* dedicati a disabilità, età, religione e convinzioni personali, orientamento sessuale e identità di genere, a cui dalla fine della seconda metà del 2012 è stato aggiunto un back-office specifico per i casi di discriminazione nei confronti dei Rom, Sinti e Caminanti presenti in Italia, in linea

² Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n.215, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.186 del 12 agosto 2003.

Art.5 Legittimazione ad agire."Sono legittimati ad agire (.....),in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti inseriti in un apposito elenco approvato con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le Pari Opportunità ed individuati sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione.

Art.6 Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni

1. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità è istituito il registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e della promozione della parità di trattamento.

con quanto prospettato nella Strategia Nazionale di Integrazione/Inclusione Sociale dei Rom, Sinti e Caminanti. Tali servizi di consulenza giuridica e supporto operativo, a seguito di espletamento delle relative procedure di evidenza pubblica, sono stati affidati dall'UNAR ad alcune delle maggiori associazioni nazionali di settore che operano in questi ambiti. In particolare, l'UNAR ha avviato una nuova forma di cooperazione con l'Unione Forense per la Tutela dei Diritti Umani, con cui è stato creato un apposito back office giuridico in sostegno di quelle attività già condotte dal Contact Center dell'UNAR³ e dalla Rete Nazionale Anti-discriminazione. In termini concreti, i Rom che si rivolgeranno al Contact Center dell'UNAR potranno anche beneficiare di un servizio di consulenza giuridica ad hoc.

Relativamente alle segnalazioni di discriminazioni di genere in ambito lavorativo pervenute al Contact Center, la trattazione dei casi viene, invece, effettuata in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, con cui è stato siglato il 6 ottobre 2010 un apposito accordo di collaborazione operativo. Relativamente, infine, ai casi di discriminazione aventi rilevanza penale per i quali risulti necessaria l'acquisizione di elementi informativi da parte delle Forze dell'Ordine e/o che richiedano lo svolgimento di attività di polizia giudiziaria, l'UNAR si avvale della collaborazione in atto con l'OSCAD (Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori) costituito presso il Ministero dell'Interno con atto del Direttore generale della Pubblica Sicurezza e con il quale è stato sottoscritto un importante Protocollo di intesa il 7 aprile 2011. Le risorse economiche annue stanziare per il funzionamento del servizio sono state quasi raddoppiate nel corso degli ultimi anni, così come è stato raddoppiato il personale. Il nuovo modello organizzativo ha già prodotto risultati significativi, con un sensibile incremento dei casi pertinenti pervenuti all'Ufficio.

Per quanto riguarda i dati raccolti, elemento da sottolineare è che 1 caso su 4 (25, 6%) è stato aperto d'ufficio dall'UNAR (nel 2008 l'UNAR aveva aperto il 7% dei casi e nel 2009 l'11,6%) e che sono altresì aumentati i casi aperti a seguito di testimonianze di terzi (dal 10,7 del 2008, al 17,4 del 2009, al 19,6% del 2010). Nel 2011, a fronte dell'incremento delle istruttorie trattate dall'Ufficio, il 12,2% (pari a 122 casi pertinenti su un totale di 1000) hanno riguardato i fattori di

³ Il Contact Center è accessibile da chiunque attraverso un numero verde ed un sito web ad hoc. Questi raccoglie rapporti e prove dei fatti, eventi e procedure incriminate, provvedendo al contempo a dare assistenza immediata o informazioni utili, compresi supporto psicologico ed assistenza giuridica qualora venga decisa la strada giudiziaria. Pertanto, dal 2010, l'UNAR ha attuato un servizio supplementare volto al monitoraggio delle procedure giudiziarie – 166 casi sinora. Da 373 casi trattati dall'UNAR nel 2009, il dato sale a 1000 casi nel 2011, con oltre 20.000 contatti. I dati sono praticamente raddoppiati rispetto al 2010. L'UNAR ha registrato una conclusione positiva di circa i 2/3 dei casi. L'UNAR ha agito *ex officio* nel 37,7% dei casi; o a seguito di prove da parte delle vittime – 35,7%. Quanto a quest'ultima categoria emerge anche il dato che le vittime hanno di solito meno di 35 anni (più del 40% dei casi).

discriminazione relativi a disabilità, età, religione e convinzioni personali, orientamento sessuale e identità di genere. Se si analizza il dettaglio dei casi pertinenti per fattore di discriminazione, si rileva che sono predominanti le segnalazioni di atti discriminatori per orientamento sessuale ed identità di genere (circa il 37%). In particolare, si segnala che, alla luce delle attività dell'UNAR dirette a prevenire e contrastare la discriminazione nei confronti delle persone LGBT e del proficuo rapporto di collaborazione con le principali associazioni di settore, il dato è indicativo di una sensibilizzazione alle tematiche sempre più diffusa. A seguire, oltre un terzo delle istruttorie sono relative al fattore disabilità (31,5%), mentre quelle relative al genere rappresentano il 16,8%.

Le discriminazioni per età, per religione e convinzioni personali rappresentano insieme circa il 15%. Per quel che attiene al tipo di discriminazione denunciata, in più di tre casi su quattro (76,2%) si è trattato di una discriminazione diretta; sommando a questi casi quelli in cui è presente l'aggravante delle molestie si ottiene un elevato 80,7%. Le rimanenti denunce invece riguardano nel 19,3% i casi di discriminazioni indirette. In meno di tre anni sono raddoppiati i casi trattati e sono, altresì, raddoppiate le segnalazioni da parte di testimoni. Ai fini della verifica dell'efficacia delle innovazioni introdotte nel settore del monitoraggio costante dei fenomeni discriminatori nei media e sul web si rileva poi che l'introduzione del nuovo modello organizzativo ha consentito di monitorare in maniera adeguata ed efficace i fenomeni di razzismo e xenofobia on-line e su web, tanto che il numero delle segnalazioni inerenti tali fenomeni è passato dal 5,4% del 2008 al 12,4% del 2009 e al 20 % del 2010.

Inoltre con l'avvio del nuovo modello organizzativo del *Contact Center* dell'U.N.A.R. e del suo potenziamento, qualora vengano accertati la violazione delle prescrizione deontologiche contenute nella Carta dei Doveri del Giornalista e/o il mancato rispetto delle raccomandazioni contenute nella Carta di Roma, l'Ufficio procede, in via sistematica, a segnalare i relativi articoli su carta stampata, su web o presenti in servizi radiotelevisivi all'Ordine dei Giornalisti competente per territorio. Gli articoli o i servizi stessi verranno poi inseriti nell'apposita sezione, di nuova istituzione, dedicata al fenomeno della rappresentazione delle persone di origine straniera nei media, contenuta nella Relazione al Parlamento che l'Ufficio elabora annualmente ai sensi dell'art.7, comma 2, lett.f del D.Lgs. 9 luglio 2003 n.215. Con riferimento agli altri ambiti di discriminazione, si segnala l'aumento delle segnalazioni relative a vita pubblica (17,8%) ed erogazione servizi da enti pubblici (16%); mentre risultano in flessione le segnalazioni riguardanti lavoro (dal 16,6% del 2009 all'11,3% del 2010) e casa (dal 16,8% del 2009 al 8,9% del 2010).

Quasi una segnalazione su quattro (23,3% delle vittime) riguarda stranieri provenienti dall'Europa orientale e dai Balcani, mentre le segnalazioni di persone provenienti dall'Africa del

Nord sono il 20,9% del totale delle segnalazioni pervenute. Le vittime straniere sono il 63,4%, mentre il 9,7% dei segnalanti è costituito da persone di origine straniera con cittadinanza italiana. Infine, l'82,2% dei testimoni di discriminazione è di cittadinanza italiana. Per le istruttorie aperte autonomamente dall'UNAR, si conferma la tendenza, evidenziata sin dal 2010, circa la scelta da parte dell'Ufficio di agire come soggetto attivo nel campo della rimozione delle discriminazioni.

Infatti, oltre il 20% delle istruttorie relative ai diversi fattori sono state aperte su segnalazione dell'UNAR e in particolare un caso su due è relativo ad atti discriminatori per orientamento sessuale e identità di genere.

2) FORZE SOCIALI E MONDO DEL LAVORO: RILANCIO ED AMPLIAMENTO DEL PROTOCOLLO UNAR CON ORGANIZZAZIONI SINDACALI E DATORIALI E SUA APERTURA CONDIVISA AD ULTERIORI ORGANIZZAZIONI; ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI ETNICO-RAZZIALI NEI LUOGHI DI LAVORO: CONCERTAZIONE E CONDIVISIONE CON LE PARTI SOCIALI

La Direttiva comunitaria 2000/43/CE relativa al principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, recepita in Italia con il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, all'articolo 3, individua nell'occupazione e nella formazione, gli ambiti di applicazione delle disposizioni comunitarie all'interno delle quali possono efficacemente essere attuate azioni positive di informazione e formazione. In ordine al rafforzamento ed alla diffusione del principio della parità di trattamento, l'Ufficio promuove l'adozione di azioni positive, misure e programmi mirati ad eliminare alla radice ogni forma di discriminazione. L'UNAR, quindi, come equality body, sin dalla sua istituzione, ha considerato il mercato del lavoro un settore prioritario di intervento per la elaborazione ed attuazione di efficaci politiche antidiscriminatorie.

Nel 2010 si sono registrate significative novità anche per quanto attiene ai rapporti con le parti sociali per una strategia comune di informazione e formazione volta alla prevenzione ed al contrasto alle discriminazioni razziali nel mondo del lavoro. A partire dal novembre 2009 l'UNAR ha avuto numerosi incontri con le parti sindacali e datoriali per un rilancio del Protocollo di intesa sottoscritto il 18 ottobre 2005, alla luce del nuovo assetto organizzativo dell'Ufficio e delle mutate esigenze del mondo del lavoro, determinate dalla particolare congiuntura economica. Il Protocollo, originariamente sottoscritto dalle organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, E UGL e da Confartigianato, Confapi e Confindustria è stato aperto di comune accordo ad ulteriori organizzazioni datoriali (Lega Cooperative, CNA, Confcooperative, Coldiretti, Confagricoltura,

Confesercenti, Confcommercio) con le quali, è stata prevista la sottoscrizione di un nuovo documento.

(La settimana di azione contro il razzismo nei luoghi di lavoro)

Con il protocollo d'intesa, firmato il 19 maggio 2010 con le parti sociali CGIL, CISL, UIL, UGL, Confindustria, Confartigianato, Confapi, CNA, Confcooperative, Legacoop, Coldiretti, Confagricoltura, Confcommercio, Confesercenti, l'UNAR si era posto l'obiettivo di individuare le strategie di intervento più idonee per promuovere azioni positive e contrastare le discriminazioni etniche e razziali nei luoghi di lavoro. A questo scopo, è stata creata una Cabina di regia insieme alle Parti Sociali nazionali con funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività oggetto del Protocollo. Dai numerosi incontri periodici con le Parti Sociali è emersa in seguito la decisione di promuovere un programma di iniziative a livello territoriale con il coinvolgimento, anche, delle rispettive articolazioni periferiche. Nel 2011, per la prima volta dalla sua costituzione, l'UNAR è riuscita a realizzare, dopo un lungo lavoro di organizzazione, una settimana di eventi territoriali dedicati alla promozione di azioni positive ed al contrasto delle discriminazioni etniche e razziali nei luoghi di lavoro denominata "Settimana di Azione contro il Razzismo nei luoghi di lavoro". Tale iniziativa è proseguita anche nel 2012 e nel 2013. Si riportano, inoltre qui di seguito, a titolo esemplificativo, alcune delle campagne di settore:

(La campagna di sensibilizzazione con le Parti Datoriali: "L'uguaglianza non ha prezzo")

Fra le importanti iniziative, nate dalla collaborazione fattiva con le forze sociali e previste dal punto 3 del protocollo d'intesa, va ricordata quella che si poneva l'obiettivo di diffondere la più ampia conoscenza degli strumenti offerti dal panorama normativo nazionale nel campo della tutela alle vittime di discriminazioni e quella relativa alla promozione del Contact Center dell'UNAR. Grazie sempre al continuo e stretto rapporto con le Parti Sociali, e in modo particolare in questo caso con Confcommercio, Confesercenti e CNA, l'UNAR ha realizzato, caratterizzandola con lo slogan: "L'uguaglianza non ha prezzo", una importante campagna di sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione, con la creazione di 200.000 vetrofanie, che saranno apposte in altrettanti negozi, e accompagnate da un flyer esplicativo dell'attività dell'UNAR, per promuovere il numero verde antidiscriminazioni 800.90.10.10.

(Campagna con la COOP) - Oltre 2 milioni di shoppers reclamizzano numero verde antidiscriminazioni) "Il razzismo non conviene" è stato lo slogan della campagna di

sensibilizzazione nazionale promossa da Unar e Coop - La campagna prevedeva depliant, manifesti e shopper che pubblicizzano il numero verde (800.90.10.10) dell'Unar - l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali operante presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - che raccoglie le segnalazioni di episodi di discriminazione razziali di cui si è vittime o testimoni. Sono 500 i punti vendita Coop coinvolti nella campagna, 2 milioni e 300.000 gli shopper che saranno distribuiti, 1500 i manifesti e 300.000 i depliant. Si evidenzia che la Coop è stata la prima impresa in Europa certificata SA8000, lo standard internazionale che prevede il divieto di sfruttamento del lavoro minorile e la salvaguardia dei principali diritti umani e del lavoro e che tutti i suoi fornitori si impegnano a realizzare i prodotti seguendo un preciso progetto etico.

(La promozione della Carta per le Pari Opportunità) La Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro nasce nel 2009 e rappresenta una dichiarazione di intenti che le imprese sottoscrivono per contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro (genere, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale), impegnandosi al contempo a valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna. La Carta nasce sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca, ed è sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la **diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni** e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. La Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese aderenti nella sua applicazione, contenendo non prescrizioni dettagliate ma pochi impegni programmatici basati su principi ed elementi-chiave di efficaci programmi di cambiamento, sperimentati con successo dalle imprese impegnate da più tempo in materia. La sua attuazione nel contesto aziendale e la definizione delle relative priorità è lasciata alle imprese aderenti, in funzione della loro situazione e degli eventuali programmi già realizzati. A partire dal 2011, l'UNAR insieme all'Ufficio Nazionale della Consigliera di Parità del Ministero del Lavoro ha promosso una Rete di Tavoli Regionali per l'implementazione della Carta, inizialmente, con 4 eventi territoriali organizzati a Modena, Bologna, Palermo e Messina. L'attività dei Tavoli è stata organizzata come una piattaforma *multi-stakeholder* che ha coinvolto, oltre alle reti di imprese e organizzazioni datoriali, anche altri soggetti capaci a vario titolo di contribuire all'affermazione della Carta e alla realizzazione di concreti strumenti di conciliazione, quali: Associazioni professionali (di direttori del personale, consulenti del lavoro...), Camere di Commercio, Assessorati competenti (lavoro, pari opportunità, attività produttive..) delle

Amministrazioni locali, sindacati, organizzazioni della società civile, università. Con le seguenti finalità:

- sensibilizzazione culturale del mondo produttivo sui benefici delle politiche inclusive e di valorizzazione della diversità;
- proselitismo di nuove imprese sottoscrittrici;
- accompagnamento in percorsi di attuazione delle imprese che abbiano già aderito, o intendano sottoscrivere;
- supporto delle PMI nella interpretazione della Carta, alla luce delle loro esigenze di semplificazione;
- individuazione di alcune azioni concrete previste dalla Carta di particolare interesse per il territorio (es: strumenti di conciliazione, superamento degli stereotipi), che siano replicabili.

La Carta è stata firmata da 32 nuove aziende che vanno ad aggiungersi alle 80 firmatarie che danno lavoro a più di 600.000 dipendenti.

(Diversità al lavoro) L'UNAR, fin dal 2008, ha deciso di avviare, nel mondo del lavoro, 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 degli immigrati** è la grande difficoltà di accesso al mercato del lavoro in fase di selezione del personale. Si è pensato quindi di creare una opportunità di incontro tra le aziende e due categorie di soggetti svantaggiati, lavoratori diversamente abili e lavoratori stranieri, favorendo così un incontro agevolato tra aziende e persone che spesso vengono discriminate nel mondo del lavoro. “Cerchiamo talenti cui offrire pari opportunità nel mondo del lavoro”, è lo slogan dell'iniziativa che è arrivata nel 2012 alla sua 8a edizione. Il successo mediatico, il crescente interesse delle aziende e l'estrema efficacia quale strumento di *recruitment*, hanno spinto i promotori (UNAR, Sodalitas, Synesis e Fondazione Adecco per le pari opportunità) a raddoppiare l'impegno e le energie profuse per il progetto. E' stato altresì rinnovato il portale web www.diversitalavoro.it. Inoltre, sono stati organizzati anche degli incontri dedicati, con seminari e *workshops* gratuiti rivolti ai:

- candidati (persone con disabilità e persone con origine straniera) per metterli in condizioni di affrontare al meglio i colloqui di selezione che si tengono in occasione del Career Forum Diversità-lavoro e più in generale nella ricerca del lavoro;
- *recruiter* aziendali.

Gli incontri sono stati coordinati dall'UNAR coinvolgendo istituzioni ed enti che operano sui temi dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e delle persone di origine straniera, non trascurando di approfondire gli aspetti normativi. .

Il *Career Forum* "Diversità al Lavoro", nella quinta edizione del 2012, ha offerto, la possibilità a persone di origine straniera e disabili, dotati di talento, di incontrare direttamente i responsabili della selezione del personale delle più importanti aziende presenti sul territorio nazionale, al fine di presentare il proprio CV e sostenere colloqui di lavoro.

(Avviso pubblico per la promozione dell'adozione, da parte di aziende e imprese pubbliche e private, di progetti di azioni positive dirette ad evitare o compensare eventuali situazioni di svantaggio e/o di potenziale disparità di trattamento) di cui ai D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 e 216. Nel mese di luglio 2011, l'UNAR ha realizzato un avviso pubblico per la promozione dell'adozione, da parte di aziende e imprese pubbliche e private, di **progetti di azioni positive**, finalizzato ad individuare la migliore proposta progettuale ed economica per ognuno dei cinque settori prioritari di intervento: a) settore del credito e delle assicurazioni; b) settore delle telecomunicazioni e dei trasporti; c) settore dei servizi alla persona; d) settore della logistica e della distribuzione e dei servizi in genere; e) settore dell'agricoltura e della trasformazione di prodotti agricoli. Le aziende di questi settori prioritari che hanno formulato la migliore proposta usufruiranno dell'erogazione del contributo da parte del Dipartimento per le Pari Opportunità, per un periodo al massimo biennale a partire dalla stipula del contratto, nella misura massima dell'80% dei relativi costi progettuali e per un importo non superiore ad euro 40.000,00.

L'ammontare delle risorse destinate alla proposta progettuale di cui al presente avviso è di euro 200.000,00, a valere sul "Fondo per le Politiche relative ai Diritti e le Pari Opportunità". Le aziende che hanno partecipato all'avviso pubblico hanno individuato come obiettivo principale, quello di avviare iniziative finalizzate a promuovere la **gestione delle diversità all'interno delle aziende** attraverso: la creazione della figura di Diversità Manager; la ricognizione del clima aziendale con un questionario da distribuire a tutto il management ed i dipendenti dell'azienda; l'avvio di percorsi di sensibilizzazione ed informazione sulle diverse forme di discriminazione nei luoghi di lavoro basate su genere, razza/etnia, religione, disabilità, età e orientamento sessuale, per la promozione delle pari opportunità per tutti; la creazione di un codice di condotta; lo sviluppo di azioni di sensibilizzazione sia interne che esterne all'azienda relative alle pari opportunità e contro ogni forma di discriminazione. Il Bando è stato poi vinto nel 2012 da 5 imprese.

(**CERIDER**) Nel luglio del 2011, l'UNAR ha emanato un avviso per la realizzazione di un progetto per la costituzione e il funzionamento di un centro di ricerca per il monitoraggio dei fenomeni di xenofobia e discriminazioni etnico-razziali (CERIDER).

Il CERIDER si caratterizza come un **organismo di tipo sussidiario** nella realizzazione di azioni di sistema di carattere nazionale, funzionali al miglioramento progressivo della qualità dei servizi di emersione, prevenzione e contrasto delle discriminazioni dei **cittadini stranieri immigrati in Italia**, implicando attività di monitoraggio, ricerca e sviluppo, comunicazione e formazione, ed ha i seguenti obiettivi: supportare scientificamente la costituzione di un centro nazionale di ascolto, rilevazione e monitoraggio dei fenomeni di discriminazione razziale; contribuire ad elaborare standard omogenei di intervento ed assicurare livelli essenziali ed uniformi per la presa in carico delle segnalazioni; acquisire dati statistici omogenei e comparabili, con lo scopo di dare una rappresentazione adeguata dei fenomeni di discriminazione razziale; promuovere percorsi strutturati e ricorrenti di formazione e aggiornamento per tutti gli operatori afferenti alle reti territoriali; assicurare un coinvolgimento diretto continuativo e partecipato nei singoli ambiti territoriali, oggetto degli accordi di tutte le ONG operanti in materia di non discriminazione; contribuire alla diffusione dei numeri telefonici di pubblica utilità del Dipartimento per le Pari Opportunità, in particolare il numero verde 800901010, il Contact Center ed il sito www.unar.it contro le discriminazioni razziali.

Il CERIDER, nell'ambito di questi obiettivi, ha in particolare i seguenti compiti: sviluppo della consapevolezza degli immigrati dei propri diritti e incoraggiamento alla denuncia degli atteggiamenti comportamenti e azioni discriminatorie (emersione); conoscenza e sensibilità diffusa sul fenomeno e sui fattori che ne sono alla base; rilevazione dati con diversificazione/integrazione delle fonti informative (statistiche, giuridiche, scientifiche, sociali, ..); valutazione delle tipologie e degli impatti delle azioni di emersione prevenzione e contrasto, oltre che dei casi di eccellenza di inclusione; definizione di standard e certificazione di qualità delle azioni di emersione, prevenzione e contrasto; valorizzazione e diffusione delle migliori prassi legislative ed operative di emersione, prevenzione e contrasto delle discriminazioni etnico-razziali; conquista delle disponibilità di attori sociali e politici a sostenere sperimentazioni sia in termini finanziari che di integrazione delle politiche correnti; raccolta sistematica, *benchmarking*, ingegnerizzazione modelli e diffusione materiali e strumenti relativi alle azioni positive realizzate anche in relazione ad altri target di diversità o per diversità multiple che si aggiungono a quella etnico – razziale; ricerca e sviluppo progettuale per la caratterizzazione e innovazione dello strumento “azione positiva” a favore degli immigrati; incontro confronto e scambio e *networking*

tra le organizzazioni operanti sul tema; aggiornamento e specializzazione del personale delle organizzazioni pubbliche e private a vario titolo interessate al tema; consulenza giuridica e psicologica di livello specialistico; pubblicazione carte dei servizi, rapporti periodici, newsletter sul fenomeno DER derivanti dall'attività di monitoraggio e misurazione centralizzata delle informazioni provenienti da tutte le componenti della rete UNAR.

ROM, SINTI E CAMINANTI

La Commissione, pur prendendo nota delle iniziative adottate dal Governo italiano per promuovere l'inclusione sociale e combattere contro la discriminazione delle comunità Rom, Sinti e Caminanti, così come degli interventi posti in essere per prevenire e contrastare la segregazione educativa e favorire l'integrazione dei bambini appartenenti alle suddette comunità, chiede al Governo di aumentare gli sforzi in tal senso.

In particolare la Commissione chiede di adottare un quadro giuridico e di azione appropriato per superare pienamente gli ostacoli all'integrazione di queste comunità e, al contempo, di fare il necessario per raccogliere dati esatti, ripartiti per sesso, sulla situazione nell'impiego e nell'istruzione delle comunità Rom, Sinti e Caminanti, indicando i risultati ottenuti.

Riguardo alle osservazioni formulate si riferisce quanto segue.

Negli anni, le varie misure rivolte alla integrazione ed alla inclusione dei Rom, Sinti e Caminanti (acronimo in italiano, RSC) hanno dimostrato la complessità della situazione.

Attualmente, le comunità RSC non sono stabilizzate in specifiche aree del Paese, ma sono sparse sul territorio nazionale. Inoltre, **è stata superata** la vecchia concezione, che associava **tali Comunità alla sola connotazione del “nomadismo”**. **Questo termine è datato sia linguisticamente, sia culturalmente dal momento che non descrive correttamente la situazione attuale**. Più in dettaglio, quando ci si riferisce alla popolazione Rom che vive in Italia, rileviamo la relativa varietà quanto allo status giuridico dei Rom: cittadini italiani; cittadini di altri Paesi UE, cittadini non comunitari; stranieri a cui è stato riconosciuto l'asilo o la protezione sussidiaria; apolidi *de facto*; ed apolidi nati in Italia da genitori apolidi. In questa cornice, le Autorità italiane hanno adottato prontamente la **Strategia nazionale d'inclusione dei Rom, dei**

Sinti e dei Caminanti e guida il processo di inclusione/integrazione delle comunità RSC, in attuazione della Comunicazione della Commissione Europea n.173/2011.

Più in particolare, nel redigere la Strategia e le relative misure di follow-up, le Autorità italiane hanno preso pienamente in considerazione la Sentenza del Consiglio di Stato n. 6050 del 16 novembre 2011, con cui si è dichiarato nullo il DPCM del 21 maggio, 2008 relativo a “lo stato di emergenza in relazione ai campi nomadi” nelle regioni della Campania, della Lombardia e del Lazio. Il decreto di cui sopra aveva anche previsto la nomina dei Commissari-delegati. Di conseguenza, il Consiglio di Stato ha dichiarato altresì nulli tutti gli atti adottati nell’esercizio dei c.d. poteri di protezione civile di emergenza. Anche in questa luce, al fine **di superare definitivamente la fase emergenziale – che ha caratterizzato gli anni passati, soprattutto con riguardo alle grandi aree metropolitane** – i principali Assi di intervento attualmente coinvolgono, in misura diversa e a vario titolo, una molteplicità di Autorità.

Da un punto di vista procedurale, dalla fine del 2011, la c.d. *Cabina di regia politica/tavolo politico inter-ministeriale*, comprensiva del Ministro del Lavoro, delle Politiche Sociali, con delega alle Pari Opportunità, del Ministro per la Cooperazione Internazionale e l’Integrazione, del Ministro dell’Interno, del Ministro della Salute, del Ministro dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, e del Ministro della Giustizia, ha cominciato a coinvolgere i rappresentanti delle Autorità regionali e locali, compresi i sindaci delle aree urbane più grandi, così come i rappresentanti delle comunità RSC. La Cabina di regia ha poi deciso di portare avanti la propria azione, avvalendosi dell’UNAR **designato quale “Punto di Contatto Nazionale (PNC)”**.

Questi sta attualmente attuando e monitorando sia le misure ed iniziative di settore avviate negli anni passati, sia le nuove iniziative previste dalla Strategia stessa, che si focalizzano nei seguenti settori: servizi di mediazione culturale; attività di sensibilizzazione; sostegno per la raccolta dei dati statistici; sostegno giuridico nei casi di discriminazione; sostegno per la promozione dei Piani di inclusione sociale a livello locale e, più in generale, monitoraggio e sostegno alle iniziative nazionali, regionali e locali, compresi i gruppi di lavoro e le task force ad hoc.

Aspetti specifici: Dialogo con gli addetti ai lavori (La creazione dei Tavoli nazionali e regionali)

La Strategia nazionale prevede quanto segue: i. La creazione di 4 tavoli nazionali, relative a: alloggio, istruzione, lavoro e salute; ii. La creazione di alcuni gruppi di lavoro, incaricati rispettivamente, di aggiornare in modo costante i dati di settore (essenziali per meglio indirizzare

le scelte politiche) e di risolvere i problemi legati all'eterogeneo status giuridico dei Rom privi di documenti giunti in Italia negli anni '90 (a seguito del conflitto nei Balcani); iii. Il costante monitoraggio dei Fondi nazionali e comunitari, incluso il monitoraggio dell'uso corretto e della consistenza delle risorse, al fine di raggiungere gli obiettivi di cui sopra.

Più in dettaglio, le Autorità italiane hanno creato dei gruppi di lavoro, in linea con la Strategia nazionale, nell'ambito dei quali si è prevista la partecipazione dei rappresentanti delle ONG e delle Federazioni RSC: i. **Gruppo di lavoro nazionale/tavolo tecnico nazionale sull'Istruzione** (coordinato dal MIUR - Ministero dell'Istruzione) che include i rappresentanti dei Ministeri dell'Istruzione, del Lavoro, dell'UNAR, della Commissione sull'Istruzione ed il Lavoro della Conferenza Stato-Regioni, dell'UPI – Unione Province Italiane, dell'ANCI – Associazione Nazionale Comuni Italiani e dell'ISMU - Ente scientifico Iniziative e Studi sulla multiethnicità; ii. **Gruppo di Lavoro nazionale/tavolo tecnico nazionale per il Lavoro e l'Inclusione Sociale** (coordinato dal Ministero del Lavoro), che include i rappresentanti del Ministero del Lavoro, dell'UNAR, della Conferenza Stato-Regioni, dell'ANCI e dell'UPI e del Ministero delle Politiche Agricole; iii. **Gruppo di Lavoro nazionale/tavolo tecnico nazionale sulla Salute** (coordinato dall'INMP - Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti), che include, tra gli altri, gli esperti della medicina di emergenza; iv. **Gruppo di Lavoro nazionale sull'alloggio/tavolo tecnico nazionale**, che si è deciso che partirà con la formazione del nuovo Governo; v. **Gruppo di Lavoro nazionale sullo status giuridico** (coordinato dal Ministero dell'Interno), che coinvolge i rappresentanti dei Ministeri degli Affari Esteri, dell'ACNUR, dell'Interno, della Giustizia e dell'UNAR. Tutti i Gruppi di cui sopra, a parte il Gruppo sull'alloggio, hanno già avviato le rispettive consultazioni formali; vi. **Task Force nazionale sulle Statistiche**, presieduta dall'ISTAT e comprensiva dei rappresentanti dell'ANCI, dell'ISTAT, dell'UPI, dell'UNAR, e del MIUR; anche questi ha già avviato le proprie consultazioni. Quanto a quest'ultimo, l'ISTAT sta attualmente esplorando le modalità operative più appropriate: una delle opzioni prospettate afferisce alla raccolta di dati a campione, da tenersi in particolare, nei Comuni di Lamezia Terme, Catania, Napoli e Bari. Con riguardo al settore statistico, è stato creato nel giugno 2012 un apposito gruppo di lavoro.

In linea con la Strategia nazionale, le Autorità nazionali, incluso l'UNAR, hanno promosso delle nuove iniziative, in accordo con ed in sostegno delle Autorità locali – dal momento che l'attuazione delle politiche di inclusione sociale per i Rom sono di competenza delle Autorità locali. Mentre i Comuni, le Province e le Regioni continuano a perseguire i propri impegni, con il

supporto dei Prefetti e del Ministero dell'Interno, l'UNAR ha promosso sin dal dicembre 2012 **l'avvio dei gruppi di lavoro regionali** (che coinvolgono le Amministrazioni regionali e locali, al fine di facilitare le attività ed i progetti che devono essere attuati a livello locale, ivi compreso l'incoraggiamento, *inter alia*, nell'uso dei Fondi comunitari (FSE e FESR) previsti dall'UE per le politiche di integrazione sociale (Si veda pag.7 della Strategia nazionale). In questa cornice, il primo incontro del Tavolo nazionale delle Regioni, che ha coinvolto tutte le Regioni italiane, unitamente alla Conferenza Stato-Regioni (che lo ha anche coordinato), ha avuto luogo il 5 dicembre 2012.

Allo scopo di coinvolgere quante più Regioni possibili – pur focalizzandosi su quelle che registrano una maggiore presenza di RSC –, è stato deciso che entro il 28 febbraio 2013 tutte le Regioni e le Province autonome nominassero dei propri rappresentanti presso il Tavolo nazionale con il compito di promuovere tale modello presso la Regione di appartenenza, al fine di facilitare l'adozione di misure adeguate, ivi inclusi i piani di inclusione locale. **L'UNAR sta sostenendo e monitorando tutte le iniziative di cui sopra, mantenendo al contempo i contatti e coinvolgendo tutti gli addetti di settore, soprattutto i rappresentanti delle comunità RSC, che saranno poi coinvolti nei vari Tavoli regionali.**

In modo più specifico, i Tavoli regionali di cui sopra sensibilizzeranno le Autorità locali e provinciali per attuare la Strategia nazionale, a livello locale. Tali Tavoli dovranno elaborare i Piani locali; e specifica attenzione e priorità sarà assicurata per quelle aree precedentemente colpite dalla c.d. Emergenza Nomadi, ossia Lazio, Campania, Lombardia, Piemonte e Veneto, oltre a quelle città di quelle Regioni che rientrano nel Programma Obiettivo Convergenza (a cui sono dedicati i fondi strutturali 2007-2013).

Il monitoraggio della trasformazione e delle politiche di aggiustamento (I Piani di inclusione locale)

Più in particolare, in quanto Punto di contatto nazionale ed in considerazione della sua missione tradizionale, l'UNAR sta sia monitorando, che promuovendo azioni di *capacity-building*. In questa cornice, specifica attenzione meritano i già menzionati Piani di inclusione locale – da svilupparsi in linea con la Strategia nazionale.

Milano è stata la prima città ad aver adottato un Piano ad hoc. A livello locale, vale la pena ricordare il Protocollo di intesa tra FORMEZ ed ANCI per lo sviluppo di specifiche attività nelle città più esposte al rischio di esclusione sociale, quali Napoli, Roma e Milano. E' stato definito

uno specifico progetto pilota, da replicarsi in altre città al fine di avviare un esercizio di monitoraggio delle politiche per i Rom nella varie aree urbane, unitamente al sostegno per la elaborazione dei Piani locali. In tale cornice, si ricorda il progetto CominRom, avviato dal Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione del Ministero dell'Interno, al fine di formare il personale del settore pubblico e private in 13 città delle Regioni Obiettivo-Convergenza – sono stati formati finora 500 funzionari e 1200 ore sono state dedicate ad attività di formazione. In ogni progetto si assicura il coinvolgimento di rappresentanti delle comunità RSC.

Il Ministero del Lavoro ha poi dato incarico al FORMEZ di favorire la diffusione delle buone/*best practices* tra Regioni ed Autorità locali. Il progetto “DIESIS” è finanziato dalla Programmazione Operativa Nazionale-Azioni Sistemiche dei Fondi FSE 2007-2013, ed ha lo scopo di individuare le buone pratiche nel settore della inclusione sociale sulla falsariga delle misure già testate a livello internazionale. Questo progetto coinvolgerà vari Stati-membri dell'UE (Francia e Bulgaria, per citarne alcuni), così come gli uffici competenti della Commissione Europea. In tale progetto sono stati coinvolti vari organi nazionali e regionali di settore, in primis l'UNAR.

La lotta efficace contro la discriminazione

In questa ampia cornice, vale la pena ricordare tutte quelle attività collegate ai suindicati progetti, in particolare alla iniziativa “CominRom” ed alla Campagna del COE, intitolata “DOSTA (Basta !)”.

Con riguardo al progetto CominRom, intitolato “Sensibilizzazione dei funzionari a lavorare sulla situazione delle comunità RSC-*Accrescere le competenze degli operatori sul fenomeno Rom*”, questo rientra nei Fondi FESR ed è gestito dal Ministero dell'Interno, mentre un'associazione chiamata NOVA lo esegue materialmente. Questo progetto, iniziato nel 2011, continuerà fino al marzo 2013, focalizzandosi su 4 aree principali: organizzazione; formazione; reti; e comunicazione. Più in dettaglio,: quanto alla formazione/**training**, sono state concluse 12 sessioni ad hoc (a Napoli, Bari, Lecce, Crotone, Catanzaro, Reggio Calabria, Messina, Catania, Palermo (II ed.), Foggia, Barletta, Andria, Trani, mentre 6 nuove sessioni sono in corso attualmente, a Napoli (II ed.), Caserta, Bari (II ed.), Siracusa, Catanzaro, Cosenza); quanto alla creazione di una rete/**networking**, alcune iniziative sono in fase di definizione a Bari, Foggia, Lecce, mentre altre

saranno presto avviate a Barletta-Andria-Trani, Catania, Catanzaro, Crotone, Messina, Napoli, Palermo e Reggio Calabria.

Con riguardo a CominRom-“*Enhancing the skills of the operators on the Roma situation*” - "COM.IN. ROM ITALY", il Ministero dell’Interno, Dipartimento per le Libertà Civili e l’Immigrazione, è destinatario di fondi ad hoc nella cornice dei Fondi FESR- Programmazione Operativa "Sicurezza per lo Sviluppo ", Obiettivo Convergenza 2007-2013, Obiettivo Operativo 2.6 “Contenimento degli effetti delle manifestazioni di devianza”. Con tale progetto si intende dotare gli operatori socio-culturali che devono interagire con diverse realtà di strumenti idonei. Il CominRom è uno strumento utilissimo di integrazione, oltre a favorire la cultura della legalità. Per lo sviluppo dei corsi, sono state individuate 14 province delle Regioni Obiettivo Convergenza 2007/2013.

Lo scopo di questo progetto è di formare funzionari ed operatori sociali in servizio presso le Prefetture, in cooperazione con le Autorità locali ed i rappresentanti della società civile, così da creare uno staff ad hoc, con lo scopo ultimo di favorire l’inclusione sociale dei Rom.

Le attività previste includono: *training*; creazione di una "rete (*network*)"; diffusione dei risultati. La formazione (*training*) è organizzata a livello provinciale. Il percorso educativo mira a sensibilizzare e far conoscere le diverse realtà, creando, al contempo, una rete tra le Istituzioni e le stesse comunità interessate. Attraverso questa rete, lo scopo è di far conoscere le "best practices" che possano sostenere il processo di integrazione, interpretando e conoscendo in maniera concreta le problematiche degli RSC, oltre a definire modelli e strategie di intervento volti all’inclusione sociale.

La presentazione dei risultati relativi alla formazione di cui sopra ed alle buone pratiche ha luogo in occasione di conferenze regionali. Un aspetto importante della rete è la partecipazione dei mediatori culturali Rom che facilitano la creazione di punti di contatto stabili tra le Istituzioni e le stesse comunità.

Quanto alla Campagna DOSTA, avviata nel 2010, il PNC -Punto di contatto nazionale ritiene assolutamente prioritaria - in linea con la Strategia nazionale - la sistematizzazione ed estensione di detta Campagna a vari contesti ed aree.

Relativamente al settore della comunicazione, la **Campagna “Dosta (Basta!)”**, inizialmente, avviata dal Consiglio d’Europa nei Paesi dell’Europa orientale, è stata promossa dall’UNAR in 30 città italiane. Eventi, progetti ed iniziative culturali ed educative, campagne di formazione ed informazione hanno avuto luogo tra il 2010 ed il 2011, compresi un corso di formazione per i giornalisti, un tool-kit per le scuole, e spot pubblicitari sui mezzi di trasporto pubblici.

L'UNAR ha già formalizzato la continuazione del progetto per il biennio 2012-2013, dal momento che la Campagna Dosta! è stata trasformata in attività continuativa e permanente, da essere estesa a tutto il territorio nazionale. **A partire dal 2013** tale iniziativa sarà messa a disposizione del PCN al fine di promuovere le campagne di sensibilizzazione sul posto di lavoro, nel settore dei mass media, e con riguardo alla erogazione di servizi e beni, allo scopo di rimuovere tutte le forme di pregiudizio e discriminazione, oltre a promuovere la prevenzione e risoluzione pacifica delle controversie, unitamente alla diffusione delle informazioni, degli strumenti ad hoc e delle reti di protezione attivate dall'UNAR in base all'Azione n.2.

Dal 2013 in poi, il PCN ha promosso, in occasione della Giornata della Memoria (27 gennaio), un'iniziativa specifica di rilevanza nazionale relativamente alla commemorazione e diffusione delle informazioni relative al **"Porrajmos"**.

Infine, nel corso della **"settimana contro il razzismo"**, promossa annualmente sin dal 2005, in connessione con la giornata internazionale per la eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (21 marzo), l'UNAR ha anche progettato azioni specifiche volte a combattere azioni *"anti-gitani"*.

La formazione di mediatori culturali

Il Dipartimento per le Pari Opportunità – incaricato di gestire l'Azione 6 dell'Ob. 4.2 del PON-FSE "Governance", basandosi sulle precedenti esperienze di formazione dei mediatori Rom e Sinti, nella cornice del progetto **Romed del Consiglio d'Europa** - ha già formalizzato lo start-up di un progetto-pilota per il biennio 2012-2013, che sarà gestito dall'Istituto di ricerca IREF e volto alla "Promozione della rete dei mediatori culturali-linguistici RSC".

Relativamente ai servizi di mediazione culturale, anche la DGM (Direzione della Giustizia Minorile del Ministero della Giustizia) ha presentato sei progetti nella cornice del Fondo Sociale per l'Integrazione dei Paesi-Terzi del Ministero dell'Interno, 2007-2013, prevedendo la pianificazione di interventi per mediatori socio-linguistici-culturali nella cornice dei Servizi per i Giovani, in Veneto, Roma, Firenze, Palermo, Napoli e Catania (biennio 2012-2013).

Inoltre, l'UNAR ha firmato un Protocollo di intesa con il Consiglio Forense Nazionale, per avviare corsi di formazione ed aggiornamento per gli avvocati, aventi ad oggetto anche la lotta alla discriminazione. Tale iniziativa sarà estesa anche al Dipartimento dell'Amministrazione

Penitenziaria, coinvolgendo il personale di 18 Centri di detenzione sia per adulti che per i minori - dove è prevalente la presenza di detenuti RSC.

Quanto alle campagne di sensibilizzazione, si ricordano i progetti avviati sotto l’Azione 6 – Asse D, da parte dell’ISTISSS- Istituto per lo Studio sui Servizi Sociali e dell’IREF-Istituto di ricerche Educative e Formative, dedicati rispettivamente ad esercizi di informazione e formazione di mediatori.

In particolare, l’UNAR e l’ISTISSS stanno finalizzando la traduzione dei Fact-sheets del CoE sulla Storia dei Rom, che saranno prontamente distribuiti nelle scuole italiane. Si fa inoltre presente che l’UNAR ha finanziato un progetto del Comune di Milano e dell’Alto Adige, con il quale si mira ad accrescere la “partecipazione” di donne e di giovani RSC.

Occorre menzionare, infine, il progetto “PIPPY” avviato dal Ministero del Lavoro, per assicurare l’inclusione a livello locale, nelle c.d. città “sotto riserva”, dei giovani Rom. Il Ministero del Lavoro ha altresì avviato uno scambio di *best practices* di settore, attraverso il già citato progetto “Diesis” (FSE), collegato allo *European Roma Net*.

Con riferimento specifico alle osservazioni rivolte al governo italiano sulle misure dirette a promuovere **l’inclusione sociale delle comunità Rom, Sinti e Caminanti** migliorandone l’accesso all’**istruzione** e all’**impiego**, si riportano in maniera sintetica, gli **obiettivi fissati dalla Strategia Nazionale** riferiti all’innalzamento dell’accesso e della partecipazione al sistema educativo nazionale e dei livelli di istruzione di giovani ed adulti, con particolare riferimento alle donne, e alla formazione e promozione dell’accesso al lavoro .⁴

STRATEGIA NAZIONALE E MERCATO DEL LAVORO

Come sopra riportato, nella Strategia Nazionale sono previsti 4 Assi di intervento, nell’ambito dei quali sono stati prospettati vari obiettivi da raggiungere. Si riportano qui di seguito quelli relativi all’Asse-Lavoro: **Asse 2. Lavoro: “Promuovere la formazione professionale e l’accesso al lavoro per donne e uomini di origine RSC”**, sviluppando i seguenti obiettivi specifici:

⁴ Per gli eventuali approfondimenti relativi alle singole Aree di intervento: lavoro, istruzione, sanità, alloggio , la strategia nazionale d’inclusione dei Rom, dei Sinti e dei Caminanti è reperibile sul sito www.unar.it, anche in versione inglese.

Obiettivo specifico 2.1: “Favorire la promozione della formazione e l’accesso non discriminatorio ai corsi di formazione finalizzati all’inserimento nel mercato del lavoro e alla creazione d’impresa”; **Obiettivo specifico 2.2:** “Promuovere strumenti, modalità e dispositivi per la regolarizzazione del lavoro irregolare o precario e lo sviluppo imprenditoriale e di lavoro autonomo”; **Obiettivo specifico 2.3:** “Sviluppare percorsi di accompagnamento individualizzato al mercato del lavoro per le donne rom e sostenere l’accesso dei RSC under 35 anni al sistema di opportunità e agevolazioni previste per l’imprenditoria giovanile e l’occupazione giovanile in genere”.

In considerazione degli obiettivi di cui sopra, l’UNAR ricorda che nella cornice del Programma Operativo Nazionale “FSE Governance ed Azioni di Sistema, Obiettivo Convergenza, Asse B Occupabilità”, si è deciso di avviare nel periodo **2013-2014**, una “Azione volta a facilitare modelli positivi di formazione, orientamento ed inclusione lavorativa”, in linea con quelle già testate al fine di facilitare l’inclusione dei Rom e degli altri gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro. Tale Azione rientra nell’Obiettivo specifico n.2.3 della Strategia nazionale, dedicato alla inclusione lavorativa¹.

Con questa Azione, saranno riprodotte in Italia le modalità operative messe in atto dal progetto ACCEDER, già testato in maniera positiva in Spagna, tra il 2000-2012. Nella Programmazione spagnola 2000-2006 e 2007-2013, il progetto spagnolo ACCEDER, coordinato dal Segretariato della “*Fundación Gitano*”, mirava a ridurre gli alti tassi di disoccupazione dei Rom (così da superare i limiti dell’auto-imprenditorialità e dei lavori di natura familiare). Nella cornice italiana, sarà sviluppato uno studio sulla base del quale prenderanno forma delle misure specifiche ispirate ad ACCEDER-Spagna, al fine di aiutare le donne ed i giovani Rom ad accedere al mondo del lavoro.

STRATEGIA NAZIONALE E ISTRUZIONE

Relativamente all’**Asse 1. Istruzione:**” **Aumentare la quantità e qualità delle opportunità educative e il numero di studenti RSC iscritti nelle scuole di ogni ordine e grado, favorendone la frequenza e il successo scolastico e la piena istruzione**”, sono stati fissati i seguenti obiettivi:

Obiettivo specifico 1.1: “Favorire processi di pre-scolarizzazione e di scolarizzazione dei bambini rom e sinti, promuovendo l’accesso (le iscrizioni, la frequenza, i risultati) non

discriminatorio alle scuole di ogni ordine e grado e contrastando l'abbandono scolastico dei minori Rom e Sinti e Caminanti nelle scuole primarie e secondarie”.

Le linee di indirizzo della presente Strategia sono quelle di:

- favorire il passaggio appena iniziato dalla scolarizzazione della primaria e secondaria di I grado alla secondaria di II grado, anche con forme di alternanza scuola-lavoro e modelli di scuola della seconda opportunità;
- affrontare lo specifico problema di genere favorendo il rientro in formazione delle giovanissime e delle madri adolescenti, con percorsi flessibili o con la frequenza nei Centri Territoriali Permanenti, per conseguire il diploma di terza media;
- promuovere e diffondere - anche con kit per gli insegnanti - forme di auto rappresentazione, in qualunque linguaggio, visivo, di scrittura, di testimonianza, di narrazione.
- incrementare la formazione di docenti e dirigenti e la diffusione delle buone pratiche, anche con la definizione di strategie e patti di territorio con gli Enti locali e protocolli di intesa con le Associazioni operanti nel campo, come quelli già promossi dal MIUR (Ministero dell'Istruzione) con l'Opera Nomadi, da ampliare ad altre federazioni Rom e Sinti e associazioni, ed una convenzione per la lotta all'analfabetismo avviata con l'UNLA (Unione Nazionale per la lotta contro l'Analfabetismo).

Obiettivo specifico 1.2: “Accrescere la partecipazione dei giovani RSC all'istruzione universitaria, ai percorsi di alta formazione e di formazione/lavoro, anche mediante l'accesso agli strumenti del prestito d'onore, delle borse di studio e di altre opportunità e agevolazioni previste dalla normativa vigente.

L'inclusione finanziaria è fattore ormai unanimemente riconosciuto come primario per il raggiungimento di una piena inclusione sociale. Per i giovani riveste grande importanza l'opportunità di accedere al credito bancario così da affrontare autonomamente il percorso formativo, e, successivamente, entrare nel mondo del lavoro.

Obiettivo specifico 1.3: “Favorire il confronto e la cooperazione tra Istituzioni scolastiche, territorio extra-scolastico, famiglie e comunità RSC”.

La valorizzazione delle buone pratiche delle scuole, il rilancio della presenza dei mediatori culturali e il sostegno all'azione degli insegnanti, di concerto con gli Enti locali e con le associazioni che operano sul territorio sono le condizioni del successo dell'azione formativa. Le

azioni di rilancio della scolarizzazione RSC si devono praticare con metodi nuovi: quello della negoziazione e del coinvolgimento/informazione delle famiglie, con **conseguente co-progettazione tra comunità RSC, privato sociale ed Enti locali**.

Di questa azione sono strumenti operativi la predisposizione di protocolli di accoglienza e il coinvolgimento diretto delle famiglie, un vero e proprio patto con loro, laddove possibile. Tutto ciò si potrà ottenere anche con forme di sostegno economico ai genitori che sono costanti nel sostenere la frequenza scolastica precoce dei figli (3-6 anni).

Al fine di ampliare l'azione di monitoraggio della Strategia nazionale, da ultimo, un **progetto pilota** di analisi dei dati relativi alle misure legate al lavoro per le persone svantaggiate, inclusi i Rom, sarà sviluppato sotto l'Asse B, per le Regioni Obiettivo Convergenza, in seno alla Task Force dedicata al monitoraggio ed alla valutazione delle politiche di inclusione, in collaborazione con: FRA, UNAR, ISTAT, ANCI, UPI, ed i Ministeri e le Autorità regionali e locali interessate. Con un Protocollo di Intesa, per il periodo 2013-2015, sarà condotta un'analisi specifica approfondita, da parte dell'ISTAT, **al fine di valutare il livello di partecipazione, soprattutto da parte degli immigrati e dei Rom nel mercato del lavoro**, prestando al contempo specifica attenzione all'approccio di genere. Attraverso un'analisi statistica quantitativa e qualitativa, saranno proposti specifici modelli di intervento. La Task Force statistica di cui sopra elaborerà degli indicatori per il monitoraggio, al fine di facilitare una migliore raccolta dei dati prestando al contempo, specifica attenzione e riconoscimento delle fonti statistiche già esistenti a livello locale, soprattutto con riguardo ai quattro Assi principali della Strategia nazionale: lavoro, istruzione, salute ed alloggio.

Chiaramente, informazioni specifiche sui risultati raggiunti in merito agli obiettivi sopra indicati non possono essere fornite prima di un lasso di tempo congruo, essendo ancora in fase iniziale l'implementazione della Strategia Nazionale.

In ogni modo informazioni più specifiche su misure, piani di azione e dati verranno fornite in modo più completo nei prossimi rapporti sulla tematica in esame.

Riguardo, infine, alla richiesta avanzata al Governo italiano “di fare il necessario per raccogliere e analizzare dati esatti, distribuiti per sesso, sulla situazione nell'impiego e

nell'istruzione delle comunità Rom, Sinti e Caminanti presenti nel Paese", l'ISTAT – Istituto Nazionale di Statistica ha comunicato che attualmente viene realizzata un'indagine sulla Condizione e Integrazione sociale degli stranieri, che contempla aspetti legati alla discriminazione anche in ambito lavorativo e scolastico, però tale indagine non consente la distinzione delle informazioni per gruppi etnici o comunità.

Nel nostro paese, le popolazioni Rom, Sinti e Caminanti (RSC) non sono adeguatamente rappresentate da stime ufficiali affidabili, nonostante gli studi, le valutazioni empiriche condotte e le limitate indagini locali realizzate ne indichino una significativa presenza sul territorio e la necessità di attivare rapidi ed efficaci processi di inclusione.

Per le sue peculiari caratteristiche, infatti, la popolazione RSC costituisce un gruppo particolarmente difficile da rilevare che rende necessario mettere a punto sistemi informativi mirati, avvalendosi del patrimonio informativo, della conoscenza e della collaborazione degli enti pubblici e privati che svolgono specifiche attività di intercettazione e assistenza dei destinatari e che sono quindi in possesso delle migliori conoscenze del fenomeno.

Proprio con riferimento a questa specifica popolazione, è in fase di definizione la stipula di una convenzione tra Istat e il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio per la realizzazione di un **progetto di ricerca**, da concludere entro Dicembre 2014, sull'integrazione sociale dei Rom, Sinti e Caminanti anche alla luce di quanto contenuto nella strategia nazionale d'inclusione (European Commission Communication, n. 173/211), che ha l'obiettivo di promuovere la parità di trattamento e l'inclusione economica e sociale delle comunità RSC nella società, di assicurare un miglioramento duraturo e sostenibile delle loro condizioni di vita, di renderne effettiva e permanente la responsabilizzazione e la partecipazione al proprio sviluppo sociale, nell'esercizio e pieno godimento dei diritti di cittadinanza.

Il progetto prevede la messa a punto di indicatori e metodologie per la raccolta di informazioni sulle popolazioni RCS e la realizzazione di un sistema informativo pilota per il monitoraggio del grado di integrazione sociale (con particolare riguardo ai settori di interesse individuati dalla strategia nazionale: salute, abitazione, istruzione, lavoro, e con particolare riferimento alle problematiche di genere e alla condizione dei minori) in specifiche aree territoriali.

L'Istat dovrà effettuare la ricognizione dei dati di natura amministrativa e da indagine provenienti da qualsiasi fonte (amministrazioni centrali o locali, università, centri o enti di ricerca, ecc.) disponibili sulle popolazioni RCS, evidenziandone le eventuali differenze, sia nei contenuti,

sia nelle modalità di raccolta; dovrà procedere all'organizzazione dell'informazione esistente in materia, al fine di definire un set di indicatori specifici (possibilmente armonizzati a livello europeo) per il monitoraggio dell'integrazione, indicando anche fonti informative nuove o revisionate; dovrà realizzare un sistema informativo pilota in specifiche aree territoriali, sperimentando, se necessario, anche nuove metodologie di raccolta dati.

In conclusione, si evidenzia che l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali ha rivolto, sin dalla sua istituzione, una specifica attenzione alle problematiche afferenti al mondo dei Rom, dei Sinti e dei Caminanti, la principale minoranza etnico-linguistica europea con una popolazione media di oltre 11 milioni di persone.

Ad orientare l'attività dell'Ufficio verso questa specifica area di interesse ha contribuito, in primo luogo, l'esame della casistica relativa alle segnalazioni di casi di discriminazione razziale pervenuti al Contact Center dell'Ufficio, che si sono intensificati in questi ultimi anni di attività e che hanno riguardato essenzialmente l'ambito dell'istruzione e dell'alloggio.

In alcuni casi, l'UNAR ha contribuito in modo decisivo all'eliminazione della disparità di trattamento; in altri, riscontrando nei fatti rappresentati dai segnalanti, ipotesi di reato, ha provveduto ad inoltrare comunicazione di notizia di reato alla Autorità competente, non ravvisando margini per un intervento di diverso tipo. Si conferma dunque il totale impegno dell'Ufficio per un settore di estrema delicatezza ed assolutamente vitale per l'intero tessuto sociale.

Si conferma, parimenti, il rinnovato impegno del Governo italiano per il superamento di qualsiasi forma di discriminazione etnico-razziale e il raggiungimento degli obiettivi fissati nella Strategia nazionale rivolti ad una efficace ed effettiva inclusione delle popolazioni Rom, Sinti e Caminanti nel tessuto economico e sociale del Paese.

