

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.111 DEL 1958 SU "DISCRIMINAZIONE (Impiego e Professione)".

(Anno 2016).

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

DOMANDA DIRETTA DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI

Domanda diretta art. 2 Eguaglianza e pari opportunità tra uomini e donne

Le disposizioni normative susseguitesi nel tempo hanno rafforzato i principi di pari opportunità e parità di trattamento fra donne e uomini, in conformità alle direttive europee in materia, attuando, in un primo momento, ad opera del D. Lgs. n. 5/2010 n. 5 (recante *"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"*), un inasprimento delle sanzioni previste dal Codice delle pari opportunità, e, da ultimo, per effetto del D. Lgs. n. 8/2016 (recante *"Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67"*), modificando il regime sanzionatorio applicabile.

In particolare, si fa presente che, a seguito dell'entrata in vigore - in data 6 febbraio 2016 - del citato D. Lgs. n. 8/2016, è stata attuata la depenalizzazione di numerose fattispecie illecite in materia di lavoro e legislazione sociale punite con pena pecuniaria, tra le quali anche quelle in materia di discriminazione tra uomini e donne sul lavoro.

Prima dell'introduzione di tale innovazione normativa, all'inosservanza delle disposizioni di cui agli artt. 27 (commi 1, 2, 3), 28, 29 e 30 (commi 1, 2, 3 e 4) del D. Lgs. n. 198/2006, conseguiva - ai sensi dell'art. 41, comma 2, dello stesso Decreto legislativo - l'irrogazione, nei confronti del datore di lavoro, di una sanzione penale pecuniaria da € 250 a € 1.500. Trattandosi di contravvenzione punita con la sola ammenda, l'ispettore del

lavoro era tenuto, altresì, all'adozione della prescrizione nei confronti del trasgressore, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 124/2004, cui ordinava la cessazione dell'illecito al fine di assicurare il ripristino della legalità nell'ambito dell'impresa ispezionata. Accertato l'adempimento alla prescrizione, il contravventore era quindi ammesso a pagare, in sede amministrativa, nel termine di 30 giorni, una somma pari ad $\frac{1}{4}$ del massimo dell'ammenda corrispondente alla contravvenzione commessa e dunque, nel caso in esame, pari a € 375.

Attualmente, a seguito della citata depenalizzazione e, in particolare, in forza dell'art. 1, commi 1 e 5, lett. a), la violazione delle suddette disposizioni comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da € 5.000 a € 10.000. Entro il termine di 60 giorni dalla contestazione o dalla notificazione dell'illecito amministrativo, è ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione amministrativa prevista per la violazione commessa, dunque, a €3.333,33 (corrispondente a $\frac{1}{3}$ del massimo importo (€10.000) previsto dall'art. 1, comma 5, lett a) del D. Lgs. n. 8/2016).

Nonostante l'intervenuta depenalizzazione, l'attuale regime sanzionatorio appare particolarmente efficace, in primo luogo, in ragione dell'aumentato importo che il trasgressore è tenuto a pagare e che - anche ove quantificato in misura ridotta - risulta comunque più elevato rispetto all'ammontare dell'ammenda precedentemente stabilita dall'art. 41, comma 2, del D. Lgs. n. 198/2006, realizzando in concreto anche un significativo effetto deterrente. In secondo luogo, la suddetta depenalizzazione consente di evitare le innegabili lungaggini procedurali in sede penale, garantendo una risposta sanzionatoria più immediata e diretta in caso di accertamento di condotte discriminatorie.

Si evidenzia, inoltre, che il D.lgs. n. 80/2015 (di attuazione del *Jobs Act*) recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, è intervenuto sul D. Lgs. n. 151/2001, potenziando le misure volte a tutelare la maternità e il ruolo genitoriale, implementando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché estendendo il campo di applicazione dell'istituto del congedo parentale.

Tra le modifiche più significative, si segnalano, ai sensi dell'art 7 del citato decreto n.80:

- **l'estensione della fruizione temporale dell'istituto del congedo parentale**

che potrà essere chiesto, anche in caso di adozione e affidamento, fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino (nuovo articolo 32, comma 1), laddove la precedente norma prevedeva la soglia dell'ottavo anno;

- **la fruizione del congedo** che potrà essere richiesta, in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, su base giornaliera o su base oraria, rispettando il termine di preavviso previsto dai contratti collettivi e, comunque, non inferiore a 5 giorni, in caso di fruizione giornaliera, e a 2 giorni, nel caso di fruizione oraria, (nuovo articolo 32, comma 1 *ter*).

Inoltre, in materia di divieto di adibizione delle donne al lavoro ex art. 16 del D. Lgs. n. 151/2001, l'art. 2 del decreto in esame aggiunge *l'art. 16 bis* che consente di sospendere il congedo di maternità in caso di ricovero del neonato, a condizione che la lavoratrice presenti un certificato medico che attesti l'idoneità alla ripresa dell'attività, ammettendo, pertanto, una fruizione più flessibile del congedo obbligatorio.

Infine, le nuove disposizioni all' art. 12 del decreto attuativo stabiliscono che in caso di dimissioni volontarie durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (ovvero il primo anno di vita del bambino) sia la lavoratrice madre sia il lavoratore padre non sono tenuti al preavviso.

Nell'ambito di competenza della Direzione generale per l'Attività Ispettiva, si fa presente che la stessa, nell'esercizio del proprio ruolo di coordinamento dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, dedica costante attenzione all'intera tematica delle discriminazioni tra uomo e donna sul lavoro.

Infatti, già in occasione della predisposizione del “*Documento annuale di programmazione dell'attività di vigilanza*”, la pianificazione degli interventi ispettivi è tesa ad

assicurare l'effettiva tutela delle condizioni di lavoro, soprattutto con riferimento alle categorie di lavoratori particolarmente "svantaggiate", tra le quali, appunto, le donne e le lavoratrici madri.

Gli accertamenti ispettivi al riguardo sono mirati dunque a realizzare un efficace contrasto dei fenomeni discriminatori accertati nonché a garantire l'effettività della tutela fisica ed economica delle lavoratrici-madri.

Si precisa inoltre che la citata azione di vigilanza del personale ispettivo delle Strutture territoriali in materia di parità e pari opportunità tra uomo e donna viene svolta anche attraverso il proficuo scambio di informazioni e sulla base delle segnalazioni provenienti dalle Consigliere e dai Consiglieri di Parità, in attuazione del Protocollo d'intesa siglato tra la Direzione generale per l'Attività Ispettiva, l'attuale Direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione (già Direzione generale del Mercato del Lavoro) e la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità. Tale documento (stipulato in data 25 giugno 2007), infatti, in linea con l'art 15 del D. Lgs. n. 198/2006, impegna le parti a porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, favorendo, altresì - nella prospettiva della reciproca collaborazione - il coordinamento tra le rispettive attività, lo scambio di esperienze, nonché la formazione professionale dei propri organici sulle tematiche della parità e delle pari opportunità.

Si evidenzia, inoltre, che la materia delle pari opportunità è stata oggetto di attenzione da parte della Direzione generale per l'Attività Ispettiva anche nell'ambito della elaborazione del cosiddetto "*Progetto qualità*", finalizzato ad effettuare il monitoraggio trimestrale ed annuale dell'andamento e dell'efficacia dell'azione di vigilanza svolta dalle Strutture territoriali del Ministero. Al riguardo, al fine di orientare i controlli degli Uffici in funzione dei fenomeni illeciti di maggiore rilievo, è stato attribuito un punteggio anche alle violazioni accertate dal personale ispettivo in materia di "*parità uomo/donna e fenomeni discriminatori*" e di "*tutela gestanti e lavoratrici madri*". Tale punteggio è stato, altresì, collegato al numero dei lavoratori in concreto coinvolti nelle violazioni accertate, al fine di

commisurare l'effetto premiale per l’Ufficio territoriale alla tutela sostanziale degli interessi degli stessi lavoratori.

Al riguardo si precisa che, dalla rilevazione dei risultati dell’attività di vigilanza svolta nel corso dell’**anno 2015**, in materia di tutela, fisica ed economica, di gestanti e lavoratrici madri e di pari opportunità tra uomini e donne, il numero complessivo di violazioni accertate, di natura amministrativa e penale, è pari a **n. 1.097**. Tali illeciti sono risultati maggiormente concentrati nel settore del **terziario** in cui è tradizionalmente più consistente l’occupazione femminile: in particolare, in tale ambito, le violazioni sono pari a **n. 895**. Appaiono significativi, altresì, anche i dati riguardanti le attività manifatturiere, in cui sono state riscontrate **n. 154** violazioni nonché i **settori edile e agricolo**, in cui sono stati rilevati, rispettivamente, **n. 35 e n. 13 illeciti**.

MOLESTIE SESSUALI.

Nell’anno 2015, dopo aver esaminato tutte le relazioni delle consigliere di parità, risultano **42 casi** segnalati di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, di cui 20 al sud Italia.

PARITA’ DI OPPORTUNITA’ E TRATTAMENTO A PRESCINDERE DALLA DISABILITA’, ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITA’ DI GENERE.

Il Gruppo nazionale LGBT è stato istituito con decreto direttoriale del 20 novembre 2012, a seguito della pubblicazione di un Avviso pubblico di manifestazione di interesse per la partecipazione al Programma “Combattere le discriminazioni basate sull’orientamento sessuale o l’identità di genere” promosso dal Consiglio d’Europa per l’implementazione della Raccomandazione CM/Rec (2010)5, rivolto alle associazioni che svolgono attività inerenti la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT.

Il Gruppo è costituito da 29 associazioni di settore individuate sulla base delle richieste pervenute. Tuttavia possono partecipare alle sessioni di lavoro, qualora si ravvisi la necessità, esperti e rappresentanti di altri associazioni o enti individuati dall’Ufficio, con

specifiche competenze nelle tematiche relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Il processo di elaborazione ed attuazione della Strategia richiede la necessaria condivisione delle politiche con le amministrazioni coinvolte nelle varie aree tematiche.

Il Tavolo di coordinamento interistituzionale è lo strumento di pianificazione strategica delle politiche ai fini della massimizzazione dell'efficacia delle azioni previste dalla Strategia.

Il Tavolo, coordinato dall'UNAR in qualità di focal point nazionale per il progetto promosso dal Consiglio d'Europa, è costituito dai referenti delle seguenti amministrazioni centrali e degli enti locali:

- Ministero dell'Interno – Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori (OSCAD)
- Ministero della Giustizia – Dipartimento per l'Amministrazione penitenziaria
- Ministero della Salute
- Ministero del lavoro e delle Politiche sociali - Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro e Direzione generale per l'inclusione sociale
- Ministero dell'istruzione, università e ricerca - Direzione generale per lo studente, l'integrazione, la partecipazione e la comunicazione
- Ministero degli Affari Esteri
- Conferenza delle Regioni e delle province autonome
- ANCI – Associazione Nazionale Comuni Italiani
- Rete READY - Rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere.

Al fine di procedere alla definizione delle misure previste dalla Strategia, in particolare per quanto riguarda l'ambito strategico del LAVORO, è stato istituito un tavolo di confronto

con le parti sociali (organizzazioni sindacali e parti datoriali), convocato su iniziativa dell'UNAR.

Al Tavolo sono stati invitati a partecipare i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

CGIL; CISL; UIL; UGL.

e dalle organizzazioni datoriali nazionali.

CONFINDUSTRIA; CONFCOMMERCIO; COLDIRETTI; CONFARTIGIANATO;
CONFESERCENTI; CONFCOOPERATIVE; CONFAPI; LEGACOOP; CNA;
CONFAGRICOLTURA.

Rientra negli impegni assunti dal Governo italiano con l'adozione, attraverso il decreto ministeriale del 16 aprile 2013, del piano programmatico elaborato dall'UNAR della **“Strategia nazionale LGBT per il triennio 2013-2015”**. Si tratta di un piano di azioni in grado di fornire una risposta dinamica e coordinata al contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

In questa prospettiva si è deciso quindi di individuare, secondo una selezione di priorità che parte da un'analisi delle maggiori criticità, quattro ambiti strategici di intervento nei settori del lavoro, della scuola, dei media, della sicurezza e carceri. Per ciascuno di questi ambiti vengono definiti, in modo molto semplice e schematico, gli obiettivi e le misure specifiche da mettere in campo per promuovere la parità di trattamento e dare un forte impulso a quel processo di cambiamento culturale così fortemente auspicato.

Per la realizzazione di queste azioni, il Dipartimento per le pari opportunità/UNAR ha siglato un Accordo di collaborazione con il Comune di Torino, nel giugno del 2013, in base al quale sono stati attivati percorsi innovativi di informazione e formazione a livello nazionale su queste tematiche destinati alle figure apicali delle Amministrazioni Centrali nei tre Assi dell'Educazione e Istruzione, Lavoro, Sicurezza e Carceri. Si è scelto di coinvolgere in tali percorsi i vertici delle diverse Amministrazioni Pubbliche in quanto centri decisori in grado di orientare, a propria volta, progettualità ed azioni formative a

cascata negli ambiti di rispettiva competenza. Sono stati realizzati in totale 18 corsi (due per l'asse educazione, sei nell'asse lavoro ed i restanti nell'asse sicurezza), che hanno formato 522 persone.

Persone disabili.

Con il **decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015** cambiano le norme per il diritto al lavoro delle persone disabili. Il decreto modifica alcune parti della legge 68/99. Ora il principio base è la possibilità per le aziende private di assumere i lavoratori disabili mediante la richiesta nominativa, ma non di effettuare l'assunzione diretta (potranno essere assunti solo coloro inseriti nelle apposite liste di collocamento). Inoltre è stata introdotta la possibilità di computare, nella quota di riserva, i lavoratori già disabili prima dell'assunzione (con una riduzione della capacità professionale superiore al 60% o del 45% nel caso di persone con disabilità intellettuale e psichica) anche se non assunti attraverso il collocamento mirato. Ai datori di lavoro si permette poi di assumere in una loro unità produttiva un numero di aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. Il decreto rafforza infine gli incentivi per le aziende, con una durata più lunga in caso di assunzione di persone con disabilità intellettuale e psichica, e istituisce una “Banca dati del collocamento mirato” che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati.

Ma la novità sostanziale è la scelta di puntare, per quanto riguarda le aziende private, sull'assunzione di lavoratori disabili iscritti nelle apposite liste di collocamento attraverso la chiamata nominativa per tutte le aziende sopra i 15 dipendenti, a discapito dell'assunzione a richiesta numerica. E se prima l'obbligo scattava solo in caso di nuove assunzioni, ora si impone al datore di lavoro di avere alle proprie dipendenze lavoratori disabili secondo le quote di categorie protette stabilite. Analoga disposizione viene applicata a partiti, sindacati e associazioni senza scopo di lucro.

Altra novità è che le aziende potranno contare, per un periodo di 36 mesi, su un contributo pari al 70% della retribuzione mensile linda per ogni lavoratore disabile assunto con contratto a tempo indeterminato che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o su un incentivo pari al 35% nel caso di riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%. Disposizioni più favorevoli nel caso di lavoratori con disabilità intellettuale e psichica: il contributo del 70% della retribuzione linda durerà 60 mesi per ogni lavoratore il cui deficit cognitivo-relazionale comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% che venga assunto a tempo indeterminato o per un periodo non inferiore ai dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

Revisionata anche la procedura di concessione dell'incentivo per le assunzioni delle persone disabili, che ora prevede la corresponsione diretta e immediata del contributo da parte dell'Inps ai datori di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

In caso di mancato rispetto delle norme sul collocamento mirato, la Direzione Provinciale del Lavoro, anche su segnalazione del Servizio preposto all'applicazione della normativa in materia, può irrogare sanzioni i cui importi sono versati al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili.

Le sanzioni fanno riferimento:

- al mancato invio della denuncia periodica (prospetto informativo) prevedendo un importo di **Euro 635,11** cui sommare **Euro 30,76** per ogni giorno di ritardo;
- alla mancata assunzione di lavoratori disabili nella quota prevista dalla legge, dopo i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, prevedendo un importo di **euro 62,77** giornalieri per ogni lavoratore non assunto.

Fondo diritto al lavoro disabili.

Con il Decreto del 24 febbraio 2016, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze è stato definito l'ammontare delle risorse del fondo, pari ad Euro 20.915.742, da trasferire all'INPS per la corresponsione

dell'incentivo al datore di lavoro. L'incentivo è esteso anche ai datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici che, pur non essendo soggetti agli obblighi di legge, procedono all'assunzione di lavoratori disabili.

Diversità lavoro.

A Milano nel mese di giugno (2016) dopo una giornata di formazione e cv check, 142 candidati selezionati tra persone con disabilità, di origine straniera, appartenenti alle categorie protette e transgender hanno potuto incontrare i professionisti HR di 22 imprese per candidarsi alle offerte di lavoro pubblicate sul sito www.diversitalavoro.it, effettuando colloqui individuali.

Questi sono i numeri dell'ultima edizione milanese di Diversitalavoro, il Career Forum delle pari opportunità che dal 2007 – su iniziativa di **Unar (Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali), Fondazione Sodalitas, People e Fondazione Adecco per le Pari Opportunità** - favorisce l'incontro tra le aziende e le persone con disabilità, appartenenti alle categorie protette, di origine straniera e transgender per valutarne l'inserimento in azienda.

Le opportunità professionali offerte dalle aziende e caricate sul sito diversitalavoro.it sono state oltre 40 tra proposte di stage e ricerche di profili junior e senior. Nel solo 2015, grazie a questo impegno, il 9% dei candidati partecipanti a Diversitalavoro ha trovato un impiego.

La giornata dei colloqui è stata preceduta da una giornata di preparazione che si è svolta presso il Politecnico di Milano. La giornata organizzata al Politecnico è stata una giornata di formazione molto utile: gli esperti di Fondazione Adecco hanno spiegato come si scrive un curriculum, come si svolge un colloquio, e anche i problemi che ci possono essere nel mondo del lavoro riguardo alle categorie protette. Ogni Paese ha delle usanze diverse per quanto riguarda la costruzione del cv e su come si sostiene un colloquio di lavoro.

Negli anni è stato registrato un sensibile aumento del numero di aziende e candidati che, oltre ad avere l'opportunità di informarsi e di orientarsi nel mercato del lavoro, hanno la possibilità di incontrare direttamente i responsabili del personale di grandi aziende italiane ed internazionali. Inoltre, Diversitalavoro, dedica, alle aziende partecipanti,

momenti di confronto e incontro organizzati durante tutto l'anno in forma di workshop, tavole rotonde e training formativi.

Il prossimo appuntamento con **Diversitalavoro sarà a Roma il 23 e 24 novembre 2016.**

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA.

Con riferimento ai piani triennali e le azioni positive nell'ambito della pubblica amministrazione, per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, si segnalano di seguito alcuni realizzati da diverse Amministrazioni centrali.

Tra le iniziative promosse dal **Ministero della salute nel piano 2014-2016** per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, che siano di impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione, vi sono:

- a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
- b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
- c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Asilo nido aziendale.

Particolare attenzione l'Amministrazione pone al servizio del nido aziendale, per il quale, oltre a garantire il rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza, cura con costanza la manutenzione della struttura, al fine di garantire la continuità del servizio,

coordinando tra l'altro, gli orari di asilo con le esigenze lavorative dell'utenza, riducendo, così, i possibili disagi per i genitori lavoratori.

In continuità con quanto già effettuato si intende monitorare il servizio e proseguire con iniziative rivolte all'accoglienza dei bambini, figli e nipoti dei dipendenti, prestando attenzione all'introduzione dei più innovativi modelli pedagogici.

Parcheggi per dipendenti con particolari esigenze e Parcheggi “Rosa”

In continuità con quanto già effettuato si intende individuare parcheggi dedicati e riservati al personale con disabilità anche temporanee, alle lavoratrici in gravidanza e ai genitori che accompagnano i figli all'asilo nido.

Si intende mantenere, inoltre, o implementare, sulla base delle esigenze, le rastrelliere per il parcheggio delle biciclette dedicate a chi sceglie di usare questo mezzo per recarsi al lavoro.

Telelavoro.

Sulla base dell'analisi dei dati emersi dalla rilevazione che il Ministero della Salute ha effettuato per il Format previsto dalla Direttiva del 23 maggio 2007 sulle “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, l'amministrazione ha effettuato una mappatura delle attività telelavorabili, dotate cioè di un supporto tecnologico indispensabile per realizzare, già dal 2014, un Progetto Pilota di telelavoro. L'utilizzo del telelavoro domiciliare, tramite la tecnologia dell'informazione (ICT), infatti, potrebbe consentire all'Amministrazione di continuare ad avvalersi della prestazione dei lavoratori e delle lavoratrici che per ragioni personali e/o familiari abbiano difficoltà a raggiungere la propria sede di servizio, con il vantaggio di garantire da un lato la continuità dell'azione amministrativa e, dall'altro, consentire al lavoratore/lavoratrice di non subire il pregiudizio economico della decurtazione stipendiale.

Servizio di ascolto

Il Ministero della salute, in continuità con le iniziative già poste in essere in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, ha attivato un Servizio di ascolto rivolto a tutti i

lavoratori delle sedi centrali e periferiche per la prevenzione del disagio lavorativo, mettendo a disposizione ogni risorsa necessaria per le attività dello “Sportello di ascolto”. Tale Servizio, avvalendosi dell’attività del Consigliere di fiducia, nominato da questo Dicastero, ha svolto una funzione di sostegno ai lavoratori/lavoratrici e all’organizzazione. Il Consigliere, infatti, partendo dall’ “analisi della domanda” ha formulato proposte utili alla risoluzione delle problematiche rappresentate sia dalle lavoratrici e dai lavoratori delle sedi centrali e periferiche, sia dall’Amministrazione stessa.

**Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità:
Implementazione dell’utilizzo dei sistemi di videoconferenza.**

Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori/lavoratrici alle iniziative svolte presso la sede centrale, l’Amministrazione ha dato e darà nel corso del triennio particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per sostenere il principio delle pari opportunità. Ad esempio in tema di formazione/informazione ha utilizzato ed implementerà i sistemi di videoconferenza, consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle iniziative svolte presso la sede centrale, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Distribuzione percentuale di genere del personale del Ministero della salute – anno di riferimento 2014 (attuale situazione del personale dipendente in servizio presso le sedi centrali e periferiche del Ministero della salute).

- **Donne 55%.**
- **Uomini 45%.**

Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo piano 2015-2017.

Situazione del Personale in servizio al 31 dicembre 2014 n. 18.196

Donne **9.904** (54,43%)

Uomini **8.292** (45,57%)

Dirigenti I Fascia.

Donne **9.** (69,23%) Uomini **4.** (30,77%)

Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di seconda fascia

Donne **3.** (75,00%) Uomini **1** (25,00%)

Dirigenti di II Fascia

Donne **77** (53,85) Uomini **66** (46,15%)

Terza Area Totale 4.851

Donne **2.972** (61,27%) Uomini **1.879** (38,73%)

Prima e Seconda Area Totale 13.184

Donne **6.843** (51,90%) Uomini **6.341** (48,10%)

Per il periodo 2015-2017, con il parere del Comitato Unico di Garanzia, il ministero intende sviluppare le seguenti linee di azione:

- Implementare le attività formative proposte dalla Direzione generale Educazione e Ricerca:
 - sulla Riorganizzazione del MiBACT;
 - sul piano triennale di prevenzione della corruzione;
 - sul tema delle Pari Opportunità, della Sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - sulla promozione dello Sportello d'ascolto comune, sul Benessere organizzativo;
 - sulla prevenzione e il contrasto del mobbing;

- Organizzare una giornata formativa sull'Anno Europeo del Disabile 2015.

Le predette attività saranno realizzate coinvolgendo la SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione).

- Avviare, in via sperimentale, a livello nazionale, un progetto finalizzato a consentire la possibilità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione dell'Amministrazione.
- Iniziative volte a rilevare il benessere organizzativo.
- Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle Pari opportunità. Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di video conferenza.
- Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Promuovere sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro-correlato.

Ministero degli Affari Esteri e delle cooperazione Internazionale.

Il “Piano di azioni positive per il **triennio 2015/2017**” ha l’obiettivo di promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro, favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro, consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità, favorire condizioni di benessere lavorativo, prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali o psicologiche.

Il Piano triennale tiene conto dei seguenti obiettivi di carattere generale:

1. Valorizzare pienamente le singole capacità del personale del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, garantendo pari dignità e pari opportunità a tutti i lavoratori;
2. Promuovere nell’Amministrazione e nel personale la cultura di genere nel rispetto del principio di non discriminazione, nonché favorire la cultura delle diversità, quale valore aggiunto;

3. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che garantisca l'equilibrio fra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, e che contrasti fenomeni da stress da lavoro correlato;
4. Intensificare i rapporti con istituzioni, organismi ed enti preposti a dare attuazione alle tematiche trattate del Comitato.

Il CUG verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con l'Amministrazione e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

Ministero Politiche Agricole Alimentari e Forestali piano triennale 2016-2018.

1. Realizzazione di percorsi formativi in attuazione dei principi delle pari opportunità.

L'azione si propone di realizzare specifici corsi di formazione e di aggiornamento volti a diffondere la cultura della parità e delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra tutto il personale dell'Amministrazione.

2. Formazione specifica per lavoratrici/lavoratori al rientro dal congedo per maternità/paternità, malattia o lunghi periodi di assenza dall'Amministrazione di appartenenza.

L'obiettivo è quello di facilitare l'aggiornamento, il reinserimento e favorire il mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo durante l'assenza.

3. Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita privata/familiare. Sperimentazione di forme di telelavoro.

Il telelavoro è proposto come una forma di azione positiva per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale (es. figli piccoli con problemi di salute, familiari malati o non autosufficienti, distanza dal luogo di lavoro ecc.). e sociale, in modo da garantire pari opportunità di lavoro. Lo scopo è quello di ottimizzare le risorse umane conciliando lo svolgimento dell'attività professionale con le esigenze di cura familiare.

4. Modulazione dell'orario di lavoro in funzione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sperimentazione di forme di flessibilità oraria.

Si prevede di sperimentare nuove procedure relative all'orario di lavoro di cui sarà data informativa ai rappresentanti delle RSU e delle organizzazioni sindacali. Considerato che molti dipendenti sia per particolari situazioni personali, sociali e familiari (D. Lgs. 151/2001, L. 104/92, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare o per altre esigenze), sia per particolari esigenze legate al pendolarismo, sia per garantire il principio di pari opportunità con coloro che, all'interno della stessa Amministrazione, effettuano l'orario di lavoro in turnazione usufruendo di un orario più flessibile, si prevede per la copertura dell'orario di servizio per gli uffici ordinari, la possibilità di anticipare l'ingresso alle ore 7:00 con flessibilità sino alle 10:00, a cui corrisponderà un'anticipazione in uscita della medesima entità temporale, al fine di garantire il rispetto del regime orario stabilito per la giornata lavorativa. Resta fermo l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organica, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio.

5. Interventi volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti e a favorire la mobilità interna.

La Pubblica Amministrazione deve attivarsi non solo per raggiungere gli obiettivi di efficacia e di produttività, ma anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Infatti, lo sviluppo e l'efficienza delle Amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza – degli ambienti di lavoro, costituiscono elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche.

In tutte le Amministrazioni Pubbliche la complessità dei problemi da affrontare è in aumento. Emerge, infatti, l'insoddisfazione per gli strumenti tradizionali di gestione del personale e crescono le esigenze di individuare nuove politiche di sviluppo e di intervento. In un sistema ad alta intensità di lavoro intellettuale, la convivenza e lo svolgimento del lavoro non possono svolgersi soltanto sotto la dimensione dell'organizzazione gerarchica e delle scansioni procedurali è necessario rivalutare anche le relazioni informali tra le persone che interagiscono nello stesso ambiente di lavoro.

A tal fine, sarà prevista la somministrazione periodica di questionari ai dipendenti del Ministero per individuare ed attuare eventuali azioni correttive volte a migliorare l'ambiente lavorativo che contribuiscano a suggerire nuove tipologie di azioni.

OSSERVAZIONE DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI

Osservazione relativa alla discriminazione in base al sesso. Gravidanza e maternità.

Con riferimento all'osservazione relativa alla discriminazione delle lavoratrici madri e alle dimissioni presentate dalle stesse connesse alla loro condizioni di madre, si ricorda che la Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro effettua annualmente, a livello nazionale, il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri (ex art. 55, comma 4, D. Lgs. n. 151/2001) sulla base dei dati trasmessi dagli Uffici territoriali, attraverso la compilazione di apposita modulistica condivisa con l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

In proposito, è importante evidenziare che l'articolo 26, comma 1, del D.lgs. n. 151/2015, recante “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre, n. 183”, stabilisce espressamente:

“Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Pertanto il legislatore italiano, pur avendo recentemente previsto procedure semplificate e telematiche per la presentazione delle dimissioni, ha scelto di mantenere- con riguardo ai genitori lavoratori con figli fino a tre anni di età- la procedura “aggravata” introdotta dalla legge n. 92/2012, art. 4, comma 6, per cui rimane obbligatorio il colloquio diretto della lavoratrice interessata con il personale ispettivo, al fine di garantire la lavoratrice stessa da possibili abusi da parte del datore di lavoro nel periodo c.d. “protetto”, periodo che- è bene ricordare- precedentemente al 2012 era limitato al primo anno di vita del bambino.

Nel corso dell'anno 2014, sono state convalidate dagli Uffici territoriali **n. 26.333** dimissioni/risoluzioni consensuali, con un incremento del **3%** rispetto all'anno 2013 (n. **23.666** dimissioni convalidate). Le **risoluzioni consensuali** (per le quali l'obbligo di convalida è stato introdotto dalla citata legge n. 92/2012) sono state pari a **n. 2.014**, costituendo circa **l'8%** del totale.

Al riguardo, si evidenzia che le dimissioni/risoluzioni delle lavoratrici madri risultano pari a **n. 22.480** (di cui 20.774 dimissioni) costituendo **l'85% del totale**, a fronte di quelle concernenti i lavoratori padri, pari a n. **3.853**; tale ultimo dato ha comunque registrato un significativo incremento rispetto all'anno precedente (**n. 2.384**) quale risultato dell'effettivo contributo della vigente normativa in materia di sostegno della genitorialità in relazione alla progressiva condivisione dei compiti di cura della prole all'interno della coppia.

Appare costante rispetto alle precedenti rilevazioni il rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni convalidate e anzianità di servizio dei lavoratori interessati: **n. 12.663** sono, infatti, le con valide riferite a soggetti con **anzianità di servizio fino a 3 anni** (a fronte di n. 11.008 nel 2013) e **n. 10.611** si riferiscono ad una **anzianità da 4 a 10 anni** (a fronte di 9.994 nel 2013).

Risulta, inoltre, confermato il *trend* riscontrato l'anno precedente che vede il maggior numero di dimissioni convalidate (**n. 15.107**, di cui 13.342 relative a donne e n. 1.765) concentrarsi nella fascia di età compresa **tra i 26 e i 35 anni**. Tali dati, correlati a quelli concernenti il numero delle lavoratrici e dei lavoratori con un solo figlio (**n. 14.379** a fronte di n. 13.642 del 2013) e le motivazioni connesse con l'abbandono del posto di lavoro, sono sintomatici delle difficoltà ancora esistenti nel conciliare i tempi di vita con i tempi di cura della prole.

A tale proposito, si evidenzia, infatti, che tra le citate motivazioni risultano particolarmente rilevanti, pari a **n. 8.707** (33% del totale), quelle comunque riconducibili alla incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e il ruolo genitoriale, trattandosi di ragioni legate alla necessità di dedicarsi all'assistenza dei figlie: per l'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (n. 1.200); per il mancato accoglimento al nido (n. 3.456); per

l'assenza dei parenti di supporto (n. 4.051). In particolare, tale ultimo dato, costantemente in crescita, consente di confermare l'importanza dell'intervento delle famiglie di appartenenza della lavoratrice madre/ del lavoratore padre al fine di permettere agli stessi la prosecuzione dell'attività lavorativa in presenza di figli.

In materia di dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri si comunicano i seguenti dati riferiti all'anno 2015.

Nell'anno in esame le dimissioni e le risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri risultano essere pari a 25.620. Si rileva altresì che la netta prevalenza delle dimissioni/risoluzioni convalidate nel 2015 ha interessato le fasce d'età comprese tra i 26 e i 35 anni (n. 17.592). Sono particolarmente rilevanti le **motivazioni riconducibili** alla difficoltà di conciliare il lavoro e le esigenze di cura della prole. Significativo il dato relativo alla voce ***assenza di parenti di supporto*** (che ha interessato n. 4.700 lavoratrici madri). Seguono il ***mancato accoglimento al nido*** (che ha interessato n. 3.482 lavoratrici); l'***elevata incidenza dei costi di assistenza del neonato*** (che ha interessato n. 1213 lavoratrici); la ***mancata concessione del part time*** (che ha interessato n. 1.311 lavoratrici); il ***cambio di residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro*** (che ha interessato n. 1.373 donne). Infine il ***desiderio di cura della prole in maniera esclusiva*** ha interessato più di cinquemila lavoratrici madri.

UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITA' E DI TRATTAMENTO SENZA DISTINZIONE DI RAZZA, DI COLORE E NAZIONALITA'.

Per quanto riguarda le iniziative dell'UNAR in materia di contrasto al razzismo Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali Giuliano Poletti, in data 7 agosto 2015, ha illustrato al Consiglio dei ministri il **Piano nazionale d'azione contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza**, elaborato sulla base di quanto disposto dai decreti legislativi del 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216.

Il Piano è il frutto di un percorso in cui sono stati coinvolti, oltre all'apposito Gruppo Nazionale di Lavoro, di cui fanno parte 85 associazioni, i Ministeri competenti in materia (Lavoro, Interno, Istruzione, Università e Ricerca, Salute, Affari regionali, Infrastrutture e trasporti, Politiche agricole, alimentari e forestali), le Regioni, gli enti locali e le parti sociali.

Il Piano rappresenta il primo esempio, a livello nazionale, di programma pluriennale interdisciplinare di interventi che coinvolgono le competenze di varie Amministrazioni e della società civile, per rendere effettivo il principio di parità di trattamento e non discriminazione fra le persone. L'obiettivo principale del piano consiste nell'individuazione delle aree prioritarie su cui focalizzare l'attenzione per promuovere, nel prossimo triennio, azioni specifiche per prevenire e/o rimuovere le discriminazioni. Avvalendosi in primo luogo **dell'UNAR (Ufficio Nazionale Anti discriminazioni Razziali)**, si vuole offrire un supporto alle politiche nazionali e locali in materia di **prevenzione e contrasto al razzismo, alla xenofobia e all'intolleranza, nel rispetto degli obblighi assunti a livello internazionale** ed europeo, secondo i principali obiettivi dell'Asse “Lavoro e occupazione”: Raccogliere dati per il monitoraggio delle discriminazioni in ambito lavorativo; Incentivare l'adozione di politiche di diversity management e di contrasto alle discriminazioni da parte delle aziende pubbliche e private.

Un altro aspetto della discriminazione al quale si fa riferimento nel presente piano è di intensificare gli sforzi volti a combattere il cosiddetto **“hate speech”**, l'incitamento o l'istigazione all'odio che indica un genere di parole e discorsi che hanno lo scopo di esprimere odio e intolleranza verso una persona o un gruppo (razziale, etnico, religioso, di genere o orientamento sessuale).

ROM, SINTI E CAMMINANTI.

Il 13 Novembre 2014 il **progetto Net- Kard** è stato presentato con l'obiettivo di diffondere le linee guida su come superare la discriminazione contro la popolazione Rom, con informazioni pratiche per avvocati, giornalisti, organizzazioni non governative, forze di polizia e altre parti interessate. Detto progetto rientra nel Programma dell'Unione Europea “**Diritti Fondamentali e Cittadinanza**” e coinvolge l'UNAR.

Queste linee guida sono state diffuse anche nel corso del 2015:

- Guida pratica per i servizi di polizia per la prevenzione della discriminazione nei confronti delle comunità Rom.*
- Guida pratica per i professionisti dei Media.*
- Guida pratica rivolta alle ONG.*
- Controversie in materia di diritti per la tutela dei Rom. Guida per avvocati.*

L'obiettivo principale del progetto **Net-Kard**: cooperazione e networking tra le principali parti coinvolte nella lotta alla discriminazione nei confronti dei Rom è quello di evitare trattamenti non paritari nei confronti delle comunità Rom, di migliorare l'assistenza alle vittime attraverso la cooperazione e il networking tra gli attori principali per la difesa del diritto all'uguaglianza.

Progetto “Diversity on the job”.

Nel luglio 2014 Il Dipartimento Pari Opportunità – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) ha promosso il '**Programma sperimentale di intervento per la promozione dell'inserimento lavorativo di soggetti discriminati e svantaggiati**'.

Il programma è stato attuato da Italia Lavoro e mirava a realizzare obiettivi di capacity building nei confronti dei target a forte rischio di esclusione sociale, attraverso servizi di orientamento e coaching e la realizzazione di tirocini della durata di tre mesi, al fine di creare le condizioni per qualificare i destinatari dei percorsi. Soggetti appartenenti a Comunità Rom, Sinti e Camminanti residenti nelle quattro Regioni Obiettivo Convergenza Calabria, Campania, Puglia e Sicilia, con particolare riferimento alla popolazione femminile ed alla popolazione giovanile disoccupata di lungo periodo.

I tirocini sono iniziati in data 15 settembre 2014 e sono terminati il 15 dicembre 2014. La durata di ogni tirocinio è stata di tre mesi, con un massimo di 30 ore settimanali e di sei ore giornaliere di frequenza.

Ai destinatari è stata riconosciuta una indennità di frequenza per il tirocinio di Euro 550,00/mese. L'indennità è stata corrisposta per ciascuna mensilità, in ragione del raggiungimento di almeno 70% delle ore di presenza mensili del tirocinio.

Linea di intervento		
Regione	N. tirocini attivabili	Finanziamento
Campania	31	125.550,00
Calabria	31	125.550,00
Puglia	30	121.500,00
Sicilia	31	125.550,00
Totale	123	498.150,00

Inoltre sono stati destinati complessivamente **Euro 100.000,00** per il finanziamento dei costi di promozione, sensibilizzazione ed informazione.

CAMPAGNA DOSTA.

Continua la Campagna "DOSTA", iniziativa di sensibilizzazione per combattere i pregiudizi e gli stereotipi nei confronti dei Rom, Sinti e Camminanti, patrocinata dall'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) del Dipartimento per le Pari Opportunità.

La campagna **DOSTA!** si è articolata in una serie di eventi itineranti, a cavallo tra il 2012 e il 2014 toccando cinque città italiane Catania, Reggio Calabria, Roma, Napoli e Milano

Spettacoli, mostre e iniziative culturali per tutti, **convegni** rivolti alle scuole, agli operatori del III settore, ai cittadini, ai servizi d'informazione e media nazionali e locali. Oltre agli incontri, è stato promosso uno **spot dal titolo “E tu quanti zingari conosci?”**, trasmesso dalla RAI sulle reti nazionali.

Progetto nazionale per l'inclusione e l'integrazione dei bambini Rom, Sinti e Camminanti.

Promosso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e svolto in collaborazione con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il **Progetto per l'inclusione di bambini e adolescenti rom, sinti e caminanti** sta implementando per il 2015/2016 la terza annualità del percorso sperimentale avviato nel 2013 assieme alle Città Riservatarie Bari, Bologna, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Napoli, Palermo, Reggio Calabria, Roma, Torino, Venezia e Milano.

Il progetto si pone all'interno di una cornice istituzionalmente condivisa, costituita dalla *Strategia nazionale d'inclusione dei rom, sinti e caminanti 2012-2020, dal Terzo Piano biennale nazionale di azioni e di interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva e dalla Convenzione Onu sui diritti del fanciullo*.

Le finalità del progetto sono:

- favorire processi di inclusione dei bambini e adolescenti RSC;
- promuovere la disseminazione di buone prassi di lavoro e di saperi;
- costruire una rete di collaborazione tra le città riservatarie.

Si vuole quindi privilegiare un approccio integrato che agisca nell'area della scuola, della salute, della formazione e della cultura con i seguenti obiettivi specifici:

- favorire la partecipazione scolastica;
- rafforzare i percorsi di formazione professionale per facilitare l'inserimento lavorativo;
- promuovere l'accesso ai servizi e in particolare ai percorsi di salute;
- promuovere la partecipazione attiva di bambini e adolescenti RSC.

I dati disponibili ad oggi consentono di fornire alcune prime indicazioni sui risultati in alcune delle aree di valutazione in cui il progetto è stato attuato.

Nell'annualità 2013-2014, il progetto si è svolto in 13 città riservatarie coinvolgendo 23 scuole di cui 18 del ciclo della primaria e 5 della secondaria di primo grado. In totale hanno partecipato alle attività 42 classi: 33 per il ciclo della primaria e 9 della secondaria di primo grado.

Nel complesso gli alunni coinvolti sono stati oltre 900: più di 700 del ciclo della primaria e circa 200 della scuola secondaria di primo grado. Tra loro 156 sono alunni Rom, Sinti e Caminanti, 132 iscritti alla primaria e 24 alla secondaria di primo grado.

Per quel che riguarda la frequenza scolastica, il gruppo di allievi target ha registrato un aumento significativo dei giorni di presenza a scuola. Infatti, concentrando l'attenzione sugli alunni della seconda classe della scuola primaria, per i quali erano disponibili le assenze dell'anno precedente, si nota che il numero di assenze è inferiore di oltre 20 giorni in un anno.

Migliorano significativamente anche la partecipazione alle uscite scolastiche ed alle attività extrascolastiche e la partecipazione dei genitori e in generale della famiglia alle riunioni di classe, ai colloqui sia formali sia informali con gli insegnanti e al ritiro della pagella dell'alunno.

Le attività della seconda sperimentazione, svolte in 11 città riservatarie, hanno coinvolto 36 scuole di cui 26 del ciclo della primaria e 11 della secondaria di primo grado. In totale hanno partecipato alle attività 87 classi: 67 per il ciclo della primaria e 20 della secondaria di primo grado. Nel complesso gli alunni coinvolti sono oltre 1800, tra loro 280 sono alunni RSC.

La terza annualità vede coinvolti 46 plessi scolastici di cui 35 del ciclo della primaria e 11 della secondaria di primo grado. In totale partecipano alle attività 151 classi: 126 per il ciclo della primaria e 25 della secondaria di primo grado. Nel complesso gli alunni coinvolti sono oltre 3100, tra loro 391 sono alunni RSC. Il numero dei soggetti coinvolti dal Progetto è in costante aumento dal primo anno della sperimentazione. Rispetto alla prima annualità, oggi le scuole partecipanti sono più del doppio e le classi e i bambini RSC coinvolti sono circa il triplo.

Le finalità generali dell'iniziativa sono quelle di favorire processi di inclusione dei bambini e adolescenti RSC, promuovere la disseminazione di buone prassi di lavoro e di saperi e costruire una rete di collaborazione tra le città riservatarie che aderiscono alla sperimentazione. Il progetto si pone l'obiettivo di lavorare attraverso attività che coinvolgano i due principali ambiti di vita dei bambini e adolescenti RSC: la scuola e il contesto abitativo (spesso il cosiddetto “campo”).

Il lavoro nel campo o negli altri contesti abitativi dei bambini è stato finalizzato a integrare gli obiettivi di successo scolastico con quelli volti alla promozione del benessere complessivo del bambino in relazione alla sua famiglia. Le attività hanno cercato quindi di rafforzare il lavoro realizzato a scuola.

È stata confermata inoltre la scelta di realizzare le attività **nelle prime classi della scuola primaria o secondaria di I grado**, per incidere fin da subito in un momento cruciale quando si vengono a creare le basi per una positiva interazione tra il corpo docente e le famiglie e i bambini e tra i bambini stessi.

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

ALLEGATI

- 1.** D. Lgs. n. 8/2016 (recante “Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67”), modificando il regime sanzionatorio applicabile.
- 2.** D. Lgs. n.80 del 15 giugno 2015.
- 3.** Decreto Direttoriale del 20 novembre 2012
- 4.** D. Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 “nuove disposizioni per il diritto al lavoro dei disabili”.
- 5.** Decreto Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze del 24 febbraio 2016 “fondo per il diritto al lavoro dei disabili”.
- 6.** Legge n.92 del 2012 “procedura aggravata dimissioni art. 4, comma 6.”
- 7.** Dati UNAR – Monitoraggio delle discriminazioni in Italia nel 2014.
- 8.** Elenco delle Parti Sociali.