

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE
N. 143/1975 (LAVORATORI MIGRANTI - DISPOSIZIONI COMPLEMENTARI) - Anno 2017.

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, si forniscono, ad integrazione di quanto già comunicato con l'ultimo rapporto (2012), le informazioni richieste dalla Commissione di Esperti nell'osservazione e nella domanda diretta adottate nel 2013.

OSSERVAZIONE

Parte I

Articoli da 2 a 7

Migrazioni in condizioni abusive. Cooperazione multilaterale e bilaterale.

In merito alla richiesta di informazioni sulle misure adottate per dare effetto alle disposizioni in esame, si rappresenta quanto segue.

La legge 11 agosto 2014, n. 125 (Allegato 1) ha istituito l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS), incaricata dell'attuazione delle politiche di cooperazione allo sviluppo, sulla base di criteri di efficacia, economicità, unitarietà e trasparenza. Gli interventi dell'AICS in materia di migrazioni sono strettamente legati agli strumenti della cooperazione internazionale allo sviluppo. In particolare, riguardo il fenomeno delle migrazioni irregolari e della sistematica violazione dei diritti fondamentali, nonché del diritto dei migranti a lavorare in condizioni dignitose, l'azione dell'AICS si concentra sulle sinergie tra migrazione e sviluppo a livello globale, regionale e nazionale. Attualmente, l'azione si sviluppa su due fronti: da un lato, l'AICS realizza e finanzia analisi e valutazioni per individuare la tipologia di interventi più adatti ad assicurare che il fenomeno migratorio sia affrontato in modo sicuro, ordinato e regolare, dall'altro, finanzia e gestisce programmi o progetti orientati a raggiungere tale obiettivo.

Nel mese di marzo del 2017, l'AICS ha pubblicato un primo Rapporto sul tema "Verso una migrazione sostenibile: Interventi nei Paesi di origine" (Allegato 2), dove illustra una serie di politiche, che possono essere attuate nei Paesi di origine, per trasformare la sfida delle migrazioni in un'opportunità. Tale Rapporto si inquadra nel contesto del Migration Compact, "*non-paper*" del Governo italiano, che, in accordo con le recenti dichiarazioni dell'UE (ad esempio, il Piano d'azione di La Valletta), richiama a sforzi sistematici e significativamente crescenti da sviluppare in stretta collaborazione con i Paesi di origine, per controllare e migliorare la qualità dei flussi migratori e ridurre gli incentivi a migrare attraverso canali irregolari.

L'Italia ha inoltre contribuito alla definizione del Piano per gli Investimenti Esterni (EIP), che mira ad offrire un quadro generale coerente per migliorare gli investimenti in Africa e nel vicinato dell'UE, al fine di favorire gli investimenti sostenibili e intervenire su alcune delle cause profonde delle migrazioni. Al riguardo, si fa presente che nel citato Rapporto vengono altresì analizzate: le politiche attive del lavoro volte a rendere la migrazione una scelta e non una mera necessità; le forme di istruzione e formazione per accrescere l'occupabilità dei futuri migranti; l'organizzazione di attività, di natura preparatoria, volte a fornire ai futuri migranti conoscenze e competenze legate al futuro percorso migratorio; le politiche per la migrazione circolare, finalizzate a facilitare lo scambio bidirezionale sia dei migranti che delle conoscenze e competenze acquisite dagli stessi; politiche di coinvolgimento della diaspora volte a mobilitare le Comunità di migranti come agenti di sviluppo nei propri Paesi di origine;

le politiche migratorie di ritorno volte a rendere la migrazione una scelta reversibile; le politiche di protezione per salvaguardare i minori lasciati a casa dai genitori migranti.

Parallelamente al lavoro di analisi, necessario alla realizzazione di un programma coerente ed efficace, l'AICS finanzia programmi e progetti in tema di migrazione e sviluppo nei Paesi di origine, sostenendo Organizzazioni Internazionali e progetti promossi dalla società civile.

L'ultimo bando dell'AICS, pubblicato nel mese di maggio del 2017 e riservato alle Organizzazioni della società civile, prevede cinque azioni prioritarie per le iniziative da finanziare, tra le quali si colloca al primo posto quella relativa a: *“migrazione e sviluppo, con interventi che contribuiscano a migliorare le condizioni di vita nei paesi di provenienza, al fine di migliorare la gestione dei flussi migratori, e interventi di contrasto alla tratta di esseri umani”*.

Occorre infine evidenziare che non tutta l'attività dell'AICS in materia di migrazione e sviluppo si svolge in Paesi terzi. Infatti, a seguito della trasformazione dell'architettura della cooperazione internazionale operata dalla legge n. 125/2014, sono espressamente riconosciute, tra gli attori della società civile, le Organizzazioni e le Associazioni delle Comunità di immigrati, che mantengano con le Comunità dei Paesi di origine rapporti di cooperazione e sostegno allo sviluppo.

Attualmente, l'AICS, al fine di dare piena attuazione alla citata legge, finanzia uno specifico Progetto denominato *“Migrazione e Partecipazione: Primo Summit delle Diaspore in Italia”*, finalizzato alla mappatura, alla formazione e alla strutturazione delle circa 2100 Associazioni della diaspora presenti in Italia.

Per quanto concerne gli aggiornamenti sulla situazione della cooperazione internazionale, si rinvia alle tabelle fornite dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno, in cui sono elencati gli Accordi di riammissione (Allegato 3) e gli Accordi/Intese (Allegato 4), conclusi con diversi Paesi per contrastare l'immigrazione irregolare e per regolamentare l'istituto del rimpatrio.

In merito alla richiesta di informazioni sulle misure adottate a livello nazionale per garantire il rispetto, nella legislazione e nella pratica, dei diritti umani di tutti i lavoratori migranti, si evidenzia che nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto, al fine di rafforzare l'attività di contrasto del fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, è stata emanata la normativa di seguito riportata:

- articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (Allegato 5), che ha previsto una maggiorazione del 20% delle sanzioni di cui all'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo 25.07.1998, n. 286 - Testo Unico Immigrazione (Allegato 6), in caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso scaduto e non rinnovato o di minori in obbligo scolastico. Tale disposizione non si riferisce soltanto alle fattispecie di reato per l'occupazione illecita alle dipendenze del datore di lavoro del lavoratore clandestino privo di permesso di soggiorno, bensì anche a quelle relative ai rapporti di lavoro instaurati con cittadini stranieri a cui il permesso sia stato revocato, annullato o sia scaduto;
- legge 29 ottobre 2016, n. 199, recante: *“Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”* (Allegato 7), finalizzata a garantire una maggiore efficacia all'azione di contrasto del cosiddetto fenomeno del “caporalato” (intermediazione illegale e sfruttamento lavorativo, prevalentemente in agricoltura). Tale legge ha introdotto significative modifiche al quadro normativo penale e previsto specifiche misure di supporto per i lavoratori stagionali in agricoltura. In particolare, viene riformulato il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, già previsto dall'articolo 603-bis del Codice penale. Il nuovo articolo, che sancisce la reclusione da uno a sei anni e la multa da 500 a 1.000 euro per ogni lavoratore reclutato, definisce la condotta illecita del caporale, ovvero di chi recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di

bisogno dei lavoratori. Sanziona, inoltre, il datore di lavoro che utilizza, assume o impiega manodopera reclutata anche mediante l'attività di intermediazione con le modalità sopraindicate, ovvero sfruttando i lavoratori ed approfittando del loro stato di bisogno. In tale ambito, è da segnalare il costante impegno dei Servizi ispettivi nel contrasto al fenomeno del caporalato, strettamente connesso al lavoro *“nero”*, in particolare nel settore agricolo, anche in considerazione della diversa diffusione di tale tipologia di illecito a livello nazionale e della sua maggiore incidenza nelle Regioni del Sud, anche con il coinvolgimento di altre Istituzioni che collaborano sia sotto un profilo operativo, sia mediante la condivisione di dati e informazioni utili ad orientare i controlli. Occorre altresì segnalare che, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 116 (Allegato 8), presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) è stata istituita la Cabina di regia - Rete del lavoro agricolo di qualità, a cui possono partecipare le aziende agricole che soddisfino determinati requisiti, quali: non avere riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale; non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse; essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi. L'articolo 8 della predetta legge n. 199/2016 ha modificato il citato articolo 6 della legge n. 116/2014 ed esteso le competenze della Rete del lavoro agricolo, introducendo nuovi requisiti da richiedere alle aziende e integrando i componenti della Cabina di regia preposta a sovrintendere la Rete stessa. Il citato articolo 8, infatti, ha ampliato la composizione della Cabina di regia, prevedendo la partecipazione di rappresentanti del Ministero dell'Interno, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dell'Agenzia delle Entrate e dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, di tre rappresentanti dei lavoratori subordinati delle imprese agricole e un rappresentante dei lavoratori subordinati delle Cooperative agricole, di tre rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi dell'agricoltura e un rappresentante delle Associazioni delle Cooperative agricole firmatarie di Contratti Collettivi Nazionali del settore agricolo. Al riguardo, si precisa che alla Rete del lavoro agricolo di qualità possono aderire, attraverso la stipula di apposite Convenzioni, anche gli Sportelli Unici per l'Immigrazione, le Istituzioni locali, i Centri per l'impiego, gli Enti bilaterali costituiti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in agricoltura, nonché i soggetti di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Allegato 9).

Specificatamente, il nuovo articolo 603-bis del Codice penale (Allegato 10) prevede anche:

- una fattispecie di caporalato caratterizzata dall'utilizzo di violenza o minaccia;
- una elencazione degli indici di sfruttamento dei lavoratori. Questi indici, rispetto a quanto già previsto dal secondo comma dell'articolo 603-bis, sono integrati anche dal pagamento di retribuzioni palesemente difformi da quanto previsto dai contratti collettivi nazionali territoriali. Analoga invarianza riguarda la disposizione relativa alle aggravanti specifiche del reato di caporalato, sanzionate con l'aumento della pena da un terzo alla metà. Peraltro, nella terza aggravante specifica è fatto riferimento ai lavoratori *“sfruttati”* e non più ai lavoratori *“intermediati”*.

Inoltre, si evidenzia l'inserimento nel Codice penale degli articoli 603-bis.1 e 603-bis.2, relativi ad attenuanti del reato di caporalato, previste per coloro che si siano efficacemente adoperati per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove dei reati o per l'individuazione degli altri responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite, nonché ad ipotesi di confisca obbligatoria delle cose che servirono o furono destinate a commettere il reato, che siano il prezzo, il prodotto o il profitto del reato - ovvero, in

caso di impossibilità, alla confisca obbligatoria di beni di cui il reo abbia la disponibilità, anche indirettamente o per interposta persona, per un valore corrispondente al prodotto, prezzo o profitto (cosiddetta confisca per equivalente).

La legge n. 199/2016 aggiunge anche il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro tra i reati per i quali, in caso di condanna o di applicazione della pena su richiesta delle parti, è sempre disposta la confisca obbligatoria del denaro, dei beni o delle altre utilità di cui il condannato non possa giustificare la provenienza e di cui, anche per interposta persona fisica o giuridica, risulti essere titolare o avere la disponibilità, a qualsiasi titolo, in valore sproporzionato al proprio reddito, dichiarato ai fini delle imposte sul reddito, o alla propria attività economica. I proventi della confisca eseguita sono assegnati al Fondo per le misure anti-tratta, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi della legge 11 agosto 2003, n. 228 (Misure contro la tratta delle persone). La modifica ha aggiunto il reato di cui all'articolo 603-bis del Codice penale a quelli per i quali l'ente eventualmente coinvolto è chiamato a rispondere ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, con conseguente applicazione delle sanzioni amministrative previste. La pregressa condanna per il reato di cui all'articolo 603-bis, ovvero l'applicazione all'ente di sanzioni amministrative derivanti da tale reato, costituiscono ora condizioni ostative alla partecipazione alla Rete del lavoro agricolo di qualità, istituita presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 116 (Allegato 11). Da ultimo, si segnala che per le ipotesi aggravate dall'uso di violenza e minaccia è previsto l'arresto obbligatorio in flagranza;

- legge 13 aprile 2017, n. 46, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 17 febbraio 2017, n. 13, recante Disposizioni urgenti per l'accelerazione dei procedimenti in materia di protezione internazionale, nonché per il contrasto dell'immigrazione illegale”* (Allegato 12), a cui si rinvia, che ha disposto, tra l'altro, l'accelerazione delle procedure di identificazione dei cittadini stranieri rintracciati in posizione di irregolarità sul territorio nazionale o soccorsi in operazioni di salvataggio in mare, e potenziato il sistema di accoglienza, con la diffusione su tutto il territorio nazionale dei Centri di permanenza per i rimpatri. Tale provvedimento individua modalità più snelle per i rimpatri, con l'obiettivo di costruire un sistema di cooperazione con i Paesi di provenienza attraverso accordi bilaterali, come si sta procedendo in Libia, Niger, Sudan o Tunisia. Inoltre, per quanto riguarda, il sistema dell'accoglienza, si punta ad un modello incentrato su quello *“diffuso e integrato”* con gli Enti Locali, in linea con quanto già fatto con il Sistema per Richiedenti Asilo e Rifugiati (SPRAR);
- Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura - *“Cura-Legalità-Uscita dal Ghetto”*, sottoscritto il 27 maggio 2016 dal Ministero dell'Interno, dal Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Allegato 13). Tale Protocollo, finalizzato a contrastare le forme di lavoro sommerso e irregolare prevalentemente nel settore dell'agricoltura, prevede la partecipazione sinergica di tutte le Organizzazioni della società civile, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle di rappresentanza delle imprese agricole, per favorire il consolidamento di una rete di interventi, in un'ottica di responsabilizzazione e condivisione degli obiettivi. Tra le attività oggetto del Protocollo è prevista anche la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nell'ottica del perseguimento della legalità del rapporto di lavoro, anche sotto il profilo dell'accoglienza e dell'integrazione, come valore irrinunciabile e fondamentale di ogni strategia che miri a contrastare i fenomeni del caporalato e dello sfruttamento del lavoro in agricoltura. A tale scopo, è contemplata anche l'attivazione di *“percorsi di animazione socio-culturale che diffondano il rispetto tra le popolazioni migranti e quelle locali, consentendo di*

combattere anche sul piano culturale la segregazione e la creazione di ghetti adiacenti o limitrofi al luogo di lavoro”;

- Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura del 12 luglio 2016 (Allegato 14). Con tale Protocollo sono stati programmati interventi congiunti, con il coinvolgimento di altri soggetti istituzionali (Arma dei Carabinieri, Azienda Sanitaria Locale, Corpo Forestale dello Stato, Guardia di Finanza), oltre a quelli già disposti con la vigilanza straordinaria (task force 2016).

Gli accertamenti, effettuati in diversi contesti provinciali hanno consentito di raggiungere importanti obiettivi, sia in termini di irregolarità riscontrate che di sanzioni irrogate, che hanno dato luogo a risultati concreti anche sotto il profilo delle fattispecie penali rilevate.

In merito al traffico dei migranti, occorre segnalare che, negli ultimi anni, sono emersi in maniera crescente i limiti della normativa europea e internazionale vigente con riguardo, in particolare, al caso in cui il reato di traffico sia commesso in parte in acque internazionali. Invero, l'esperienza maturata da alcuni Uffici giudiziari italiani, specialmente siciliani (esperienza trasfusa ormai nelle Linee Guida della Direzione Nazionale Antimafia e nella giurisprudenza della Corte di Cassazione), ha dimostrato che le organizzazioni criminali dedite al traffico dei migranti via mare, dalle sponde settentrionali dell'Africa (Egitto e Libia) e dalla Turchia, adottano strategie volte a raggiungere un duplice obiettivo:

- massimizzare i profitti, a danno dei soggetti trasportati, attraverso l'uso di natanti altamente insicuri e sovraffollati;
- eludere la giurisdizione degli Stati europei di destinazione delle traversate, tramite l'interruzione in acque internazionali della parte più rilevante del trasporto, quella affidata a natanti di dimensioni maggiori e di più alto valore economico (cosiddetta nave madre che, effettuato il trasferimento del suo carico umano sulla nave figlia, torna nel Paese di partenza), nonché agli equipaggi professionali e più spregiudicati (da ultimo, dediti al recupero del natante con minacce a mano armata nei confronti di migranti e soccorritori).

Questi fattori, al fine di impedire nuove tragedie del mare, come naufragi e la morte per soffocamento o annegamento dei migranti, rendono certamente indispensabile un soccorso il più tempestivo possibile, ma anche la creazione di un quadro legale europeo idoneo a:

- a) legittimare in modo chiaro la giurisdizione penale in acque internazionali degli Stati rivieraschi dell'Unione per il delitto di favoreggiamento e reati connessi;
- b) agevolare la conseguente cooperazione giudiziaria degli altri Stati, prevenendo le soluzioni disomogenee oggi manifestate dai vari Paesi europei nell'ambito dell'operazione “EUNAVFOR MED”.

Nonostante le difficoltà di cui si è detto, le Autorità giudiziarie italiane, grazie ad un consistente sforzo interpretativo che ha condotto, come detto, all'affermazione della giurisdizione in molti casi di traffico di migranti e reati connessi, hanno potuto per alcuni anni perseguire penalmente alcuni degli organizzatori del traffico che risiedono e operano nei Paesi di partenza delle traversate.

Deve tuttavia evidenziarsi che, di recente, si è registrato un cambiamento considerevole nella condotta dei trafficanti, che rende ancora più difficili le indagini su tale fenomeno criminale e il perseguimento degli effettivi responsabili. Infatti, i trafficanti pongono in essere condotte che si esauriscono esclusivamente nell'ambito delle acque territoriali libiche. I trafficanti libici gestiscono i migranti e scelgono i conducenti dei natanti tra gli stessi aspiranti viaggiatori e, in particolare, tra quelli giovanissimi, provenienti dall'Africa sub-sahariana, che hanno una pregressa esperienza di pescatori o conoscono l'inglese, così da potersi mettere in contatto con i mezzi internazionali di soccorso,

istruendoli nell'imminenza del viaggio, e ciò in cambio del mancato pagamento dell'esoso prezzo del viaggio o, comunque, di uno sconto sul suo importo.

Il segmento di condotta imputabile a tali scafisti occasionali si va sempre più riducendo sotto il profilo temporale, poiché spesso gli stessi libici conducono il natante nella prima fase, per poi affidare la guida al conducente e agli ausiliari prescelti nel modo appena descritto, fino all'intervento dei soccorritori, il quale, ormai, avviene sempre più tempestivamente ad opera di navi civili delle ONG impegnate nell'area. In questi casi, la persona al timone, prima di andare via, non di rado effettua la chiamata di soccorso, per poi lasciare il gommone, trasferendosi a bordo di un natante più veloce, che affianca il gommone stesso nel primo tratto di navigazione, recuperando - prima di lasciare i migranti - il motore extrabordo, la bussola e il telefono satellitare, strumenti senza i quali la restante navigazione è resa ancora più insicura.

La modestissima caratura criminale degli scafisti e la loro ridotta pericolosità sociale, ha indotto le Autorità giudiziarie italiane a mutare il proprio orientamento e a ritenere che, in molti casi, i soggetti tratti in arresto devono identificarsi con i cosiddetti scafisti occasionali, ovvero con soggetti che nulla sanno dell'organizzazione criminale responsabile del viaggio. Occorre inoltre evidenziare che le unità di EUNAVFOR MED si limitano a ricevere a bordo i migranti salvati dalle navi delle Organizzazioni umanitarie e che le navi delle ONG, impegnate nelle operazioni di soccorso, sebbene siano soggette alle direttive del Centro di coordinamento di Roma, non hanno a bordo ufficiali di Polizia giudiziaria, né personale attrezzato alla raccolta dei primi elementi di indagine.

Deve peraltro considerarsi che la presenza delle ONG e, dunque, di unità non militari e non abilitate all'esercizio di poteri coercitivi già nello specchio delle acque libiche, ha avuto l'effetto di incoraggiare le partenze, moltiplicandone il numero.

Alla luce di quanto detto, il Governo italiano, per il tramite del Ministero della Giustizia, ha presentato alla Commissione europea, presso la quale è allo studio una proposta normativa di modifica del quadro normativo vigente, una proposta relativa al radicamento della giurisdizione in acque internazionali, che agevolerebbe l'operato delle Autorità giudiziarie italiane.

Articoli 1 e 9

Norme minime di protezione - Accesso alla giustizia

In merito alla portata del termine "condizioni lavorative di particolare sfruttamento", a cui fa riferimento l'articolo 1, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, si ribadisce che il decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, come sostituito dall'articolo 1 della citata legge n. 199/2016, ha introdotto, tra l'altro, il reato previsto dall'articolo 603-bis del Codice penale, dal titolo "intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", di cui si riporta il testo:

"Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- 1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;*
- 2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.*

Ai sensi del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi*

nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale,

o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;

3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;

4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;

2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;

3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”.

Riguardo alle procedure previste per garantire la presentazione da parte di lavoratori migranti irregolari di denunce e, nel contempo, la richiesta di risarcimento all'Autorità giudiziaria in caso di violazioni dei loro diritti, nonché le modalità volte a garantire a questi lavoratori un'adequata difesa legale, si rappresenta quanto segue.

L'illiceità del rapporto di lavoro presuppone l'applicabilità dell'articolo 2126 del Codice civile (Allegato 15), il quale prevede il diritto alla retribuzione per il periodo in cui si è di fatto svolta la prestazione lavorativa, con il conseguente obbligo a carico del datore di lavoro di versare i contributi relativi alle retribuzioni dovute. Il lavoratore immigrato irregolare potrà, pertanto, agire in giudizio per richiedere l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, presentando una denuncia, sia direttamente che tramite terzi (sindacati ed altre associazioni), al fine di ottenere le retribuzioni arretrate per la prestazione di lavoro eseguita, nonché il recupero dei contributi previdenziali. In particolare, i lavoratori irregolari possono rivolgersi, oltre che all'Autorità giudiziaria, anche all'Autorità di polizia, agli Ispettorati territoriali (ex Direzioni territoriali del lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) ed agli Uffici territoriali degli Enti previdenziali per denunciare l'assunzione irregolare e chiedere, in aggiunta all'erogazione delle sanzioni penali previste, anche il pagamento della retribuzione e dei contributi previdenziali dovuti.

Inoltre, la legge 30 marzo 2001, n. 152 - *Nuova disciplina per gli istituti di patronato e di assistenza sociale* (Allegato 16), a cui si rinvia, affida ai Patronati l'attività di informazione, di assistenza e di tutela, anche con poteri di rappresentanza, a favore dei lavoratori dipendenti e autonomi, dei pensionati, dei cittadini italiani, stranieri e apolidi presenti nel territorio dello Stato, per il conseguimento in Italia e all'estero delle prestazioni di qualsiasi genere in materia di sicurezza sociale, di immigrazione ed emigrazione, previste da leggi, regolamenti, statuti, contratti collettivi ed altre fonti normative (articoli 7, 8, 9 e 10 della citata legge).

Si evidenzia, altresì, che l'ordinamento nazionale prevede numerose norme processuali per garantire la tutela giurisdizionale contro il licenziamento illegittimo e contro le altre violazioni dei diritti dei lavoratori, quali: gli articoli 43 e 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo Unico sull'Immigrazione); articoli 4, 4-bis, 5 e 6 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215; articoli 4, 4-bis, 5 e 6 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216; articoli 1 e 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124; articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

Si segnala, inoltre, che è stato emanato in data 10 febbraio 2017 il decreto (Allegato 17) del Ministro dell'Interno e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, relativo all'attuazione della previsione di cui all'articolo 1, comma 3,

del decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante *“Attuazione della Direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009, che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* (Allegato 18). Tale decreto istituisce, tra l'altro, un modello (Allegato 19) volto a fornire al lavoratore assunto illegalmente e il cui soggiorno è irregolare tutte le informazioni concernenti il suo diritto alla retribuzione, nonché ai contributi assicurativi e previdenziali non corrisposti in caso di assunzione illegale. Al riguardo, si evidenzia che, tra i soggetti competenti a notificare il modello allo straniero e alla Questura competente, il predetto decreto prevede, oltre che le Strutture territoriali delle organizzazioni sindacali e dei Patronati, anche l'Ispettorato territoriale del lavoro. Di conseguenza, al personale ispettivo, nell'ambito dello svolgimento degli accertamenti di competenza, viene riconosciuto un ruolo ancor più rilevante sotto il profilo della tutela sostanziale dei lavoratori stranieri. Infatti, qualora nel corso dell'attività di vigilanza si accerti la presenza di lavoratori stranieri assunti illegalmente ed il cui soggiorno è irregolare, il personale ispettivo è tenuto alla compilazione del citato modello, al fine di fornire al lavoratore le necessarie informazioni in ordine alle modalità con cui far valere i propri diritti nei confronti del datore di lavoro. Il modello deve essere compilato in duplice copia, avendo cura di riportare:

- l'indicazione dell'Ufficio procedente;
- l'indicazione del nominativo e dei dati anagrafici del lavoratore interessato;
- l'indicazione della data e del luogo di compilazione e di notifica;
- la firma del lavoratore interessato, ovvero la specificazione che l'interessato si rifiuta di firmare.

Una volta compilato, il personale ispettivo deve consegnare una copia del modello all'interessato/a ed inviare l'altra copia all'Ufficio immigrazione della Questura competente, per gli eventuali provvedimenti di rimpatrio, previo coordinamento con le Autorità di Polizia competenti per l'accertamento dell'identità dello straniero.

Tale disciplina è in linea con quanto stabilito dall'articolo 6 della citata direttiva europea 2009/52/CE, riguardante il pagamento degli arretrati da parte dei datori di lavoro, il quale, al punto 2, lett. a), prevede che: *“i cittadini di paesi terzi assunti irregolarmente possono presentare domanda [...] ed ottenere l'esecuzione di una sentenza nei confronti del datore di lavoro per ogni retribuzione arretrata, anche nei casi di rimpatrio volontario o forzato.”*

In merito alla richiesta di informazioni sulle ispezioni effettuate per rilevare e contrastare l'occupazione illegale di migranti, soprattutto nel settore dell'agricoltura e dell'edilizia, si precisa quanto segue.

Il personale ispettivo in servizio presso gli Ispettorati territoriali, qualora in occasione degli accessi ispettivi emergano illeciti penali in materia lavoristica e di legislazione sociale, provvede, in qualità di ufficiale di Polizia giudiziaria, a segnalare alle Autorità di Pubblica Sicurezza l'eventuale presenza di lavoratori clandestini, per la conseguente identificazione e i successivi controlli di rito, come previsto per il reato di cui all'articolo 10-bis del decreto legislativo n. 286/1998 (Ingresso e soggiorno illegale nel territorio dello Stato).

Pertanto, l'azione ispettiva in materia lavoristica e previdenziale, svolta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, contribuisce, in modo significativo, a realizzare un'efficace tutela delle vittime del lavoro forzato, spesso indotte a prestare la loro attività senza un regolare contratto, in condizioni di sfruttamento e di grave rischio per la salute e la sicurezza. Infatti, ferma restando l'applicazione nei confronti del datore di lavoro delle sanzioni amministrative connesse all'impiego irregolare di lavoratori subordinati, è comunque assicurata ai cittadini extracomunitari clandestini la necessaria tutela sostanziale, al pari di quella garantita ai lavoratori regolarmente soggiornanti nel Paese.

Per quanto riguarda i risultati dell'attività di vigilanza, si riportano, di seguito, i dati forniti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) per l'anno 2016. In particolare, si evidenzia che, nel corso degli accessi ispettivi effettuati su tutto il territorio nazionale durante l'intero anno 2016, sono stati trovati al lavoro 1.357 extracomunitari clandestini (a fronte di 1.716 accertati nel 2015), concentrati, in particolare, nel settore dell'industria e nel settore manifatturiero (614), in larga parte, impiegati in aziende nelle Province di Napoli (163) e Prato (162), nonché nel terziario (432). In misura decisamente inferiore, sono stati trovati intenti al lavoro lavoratori extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno nel settore edile (94). Risulta, invece, in aumento il numero dei clandestini occupati in agricoltura (217, a fronte di 180 nel 2014, +21%). Si segnala, inoltre, che il maggior numero di violazioni concernenti i lavoratori extracomunitari clandestini si è registrato in Toscana (321), in cui permane la presenza diffusa di laboratori gestiti da etnie cinesi nel settore manifatturiero e tessile, nonché in Campania (284), in Lombardia (248) e nel Lazio (183).

Si inviano, inoltre, i dati forniti dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza (Ministero dell'Interno) relativi ai permessi di soggiorno per motivi umanitari, rilasciati, ai sensi dell'articolo 22, comma 12-quater, del decreto legislativo n. 286/1998, nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto (dal 2012 al 30 giugno 2017), distinti per nazionalità e annualità (Allegato 20).

Parte II

Articoli 10 e 12

Politica nazionale in materia di pari opportunità e di parità di trattamento nei confronti dei lavoratori migranti che si trovano regolarmente nel Paese.

Riguardo all'evoluzione della politica nazionale in materia di pari opportunità e di parità di trattamento nei confronti dei lavoratori migranti, nonché all'impatto delle misure adottate per implementare la politica nazionale, si rappresenta quanto segue.

Le pari opportunità e la parità di trattamento nei confronti dei lavoratori migranti in situazione di regolarità sono garantite dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 286/1998, in base al quale lo straniero regolarmente soggiornante nel territorio dello Stato gode degli stessi diritti in materia civile attribuiti al cittadino italiano.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di combattere il lavoro nero e promuovere la cultura della legalità, ha adottato una serie di misure e intrapreso vari interventi volti a favorire l'inserimento socio lavorativo dei migranti e, nel contempo, a prevenire il loro sfruttamento lavorativo. Questi interventi mirano anche a promuovere la parità di trattamento nei confronti dei lavoratori migranti in situazione di regolarità, attraverso:

- l'incremento della partecipazione dei migranti regolari alle politiche attive del lavoro e di integrazione sociale;
- la promozione di programmi di inserimento socio-lavorativo rivolti a soggetti particolarmente vulnerabili, come per esempio i richiedenti/titolari di protezione internazionale e i minori stranieri non accompagnati, prossimi alla maggiore età;
- la promozione di programmi rivolti a giovani migranti, attraverso misure volte al contrasto alla dispersione scolastica e al raccordo tra la formazione e il mondo del lavoro;
- la valorizzazione delle capacità imprenditoriali dei cittadini migranti.

Nel mese di dicembre del 2014 sono stati siglati 17 Accordi di Programma tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gli Assessorati Regionali del lavoro e/o delle politiche sociali. Questi Accordi hanno rappresentato un passaggio importante per lo sviluppo di un sistema sinergico di interventi finalizzati a favorire l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti regolarmente presenti in Italia. Nel 2015, le Regioni hanno presentato il Piano Integrato degli interventi in materia di immigrazione, volto ad attuare gli obiettivi condivisi tra Amministrazioni, secondo le priorità indicate nell'Accordo.

La Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in qualità di Autorità di gestione del Fondo Asilo Migrazione e Integrazione (FAMI), ha pubblicato, il 19 aprile 2016, un Avviso multi-azione, finalizzato alla realizzazione di Piani di intervento regionali per promuovere l'integrazione di migranti regolarmente presenti in Italia. L'Avviso, rivolto alle Amministrazioni regionali, è articolato in quattro azioni, da realizzare secondo modalità sinergiche di intervento:

1. miglioramento del sistema scolastico in contesti multiculturali, anche attraverso azioni di contrasto alla dispersione scolastica;
2. promozione dell'accesso ai Servizi per l'integrazione;
3. servizi di informazione qualificata, attraverso canali regionali e territoriali di comunicazione;
4. promozione della partecipazione attiva dei migranti alla vita economica, sociale e culturale, anche attraverso la valorizzazione delle Associazioni che operano in tale ambito.

Per quanto riguarda le domande di ammissione al finanziamento, si fa presente che tutte le proposte progettuali pervenute (76) sono state ammesse al finanziamento e che, attualmente, sono in corso di realizzazione.

Si segnala, altresì, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali collabora all'attuazione delle azioni previste dal citato Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura.

Un altro strumento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, finalizzato a favorire la parità di trattamento nei confronti dei lavoratori migranti, è il Portale integrazione migranti (www.integrazionemigranti.gov.it), in cui è possibile trovare tutte le informazioni sui servizi garantiti nei territori, quali, ad esempio, quelli di base: socio sanitari, educativi, di integrazione scolastica, di mediazione interculturale, legali, ecc. Il sistema è strutturato in modo tale che la ricerca possa avvenire per territorio e/o tipo di Servizio. All'interno del Portale è presente, altresì, un'area dedicata alle *"esperienze sul territorio"*, nella quale è inserita un'apposita sezione dedicata alle *"pari opportunità"*. In quest'area vengono pubblicate e diffuse informazioni relative ad esperienze e progetti realizzati sul territorio, con l'obiettivo di attuare il principio delle pari opportunità e della non discriminazione, come previsto dall'articolo 26 del Regolamento CE n. 1083/2006, in base al quale gli Stati membri sono invitati ad adottare tutte le misure necessarie per prevenire ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, le disabilità, etc. Quest'ampliamento della sfera d'azione degli interventi (oltre alle discriminazioni di genere, di appartenenza etnica e di altre tipologie) rappresenta un passaggio molto importante, delineato anche nella Strategia Quadro per la non discriminazione e le pari opportunità per tutti. Un'altra sezione molto importante è quella dedicata ai *"Paesi di origine, associazioni, comunità di migranti"*, che contiene un database di Associazioni presenti sul territorio, dal quale è possibile estrapolare anche il dato relativo al numero di Associazioni rappresentate da donne, che si occupano prevalentemente di problematiche femminili.

Si fa presente, infine, che la tutela giurisdizionale dei diritti dei lavoratori stranieri, vittime di comportamenti discriminatori da parte del datore di lavoro, è disciplinata dagli articoli 4 e seguenti del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, di attuazione della direttiva comunitaria 2000/43/CE (Allegato 21). Inoltre, qualora in occasione delle verifiche ispettive emerga la mancata osservanza della disciplina contrattuale, da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei lavoratori, anche stranieri, l'ispettore del lavoro provvede a diffidare il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dall'accertamento. A seguito di convalida da parte del Direttore dell'Ufficio territoriale presso il quale l'ispettore presta servizio, il provvedimento di diffida accertativa acquista valore di titolo esecutivo. Questo potere conferito all'ispettore del lavoro è finalizzato a prevenire ed evitare eventuali giudizi innanzi ai Tribunali.

DOMANDA DIRETTA

Articoli da 2 a 6

In merito alla richiesta di informazioni sulle misure adottate per individuare e sopprimere il fenomeno delle "tratta di persone" e perseguire i responsabili, nonché sui risultati conseguiti in tale ambito, si riporta, di seguito, la normativa emanata successivamente all'invio dell'ultimo rapporto (2012):

- legge 15 ottobre 2013, n. 119, recante *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province"* (Allegato 22). Al riguardo, si fa presente che l'articolo 4, in attuazione dell'articolo 59 della Convenzione di Istanbul, ha previsto l'introduzione di una nuova fattispecie di permesso di soggiorno per le vittime di violenza domestica. In particolare, nel Testo Unico sull'Immigrazione, è stato inserito l'articolo 18-bis, a cui si rinvia, il quale prevede il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi umanitari alle vittime di violenza domestica, in condizioni irregolari. Nei casi di violenza domestica rientrano uno o più atti, gravi e non episodici, di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica, che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare, o tra persone legate, attualmente o in passato, da un vincolo di matrimonio o da una relazione affettiva, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima. Tale disposizione è costruita sul modello già utilizzato dall'articolo 18 del citato Testo Unico, rivolto alle vittime di tratta, ma se ne distingue per la peculiarità delle ipotesi delittuose richiamate e dei presupposti. In particolare, il permesso di soggiorno può essere rilasciato dalla Questura, con il parere favorevole dell'Autorità giudiziaria competente ovvero su proposta di quest'ultima, quando, nel corso di indagini per maltrattamenti familiari, lesioni personali, mutilazioni genitali, sequestri di persona, violenza sessuale o atti persecutori commessi in Italia *"in ambito di violenza domestica"*, verranno accertate *"situazioni di violenza o abuso nei confronti di uno straniero"* e la sua incolumità sia in pericolo come conseguenza della sua scelta di sottrarsi alla violenza o di instaurare un procedimento penale. Tale permesso può essere rilasciato anche se le situazioni di violenza o abuso emergono nel corso di interventi assistenziali dei Centri antiviolenza, dei Servizi sociali territoriali o specializzati nell'assistenza delle vittime di violenza. In questo caso saranno i Servizi sociali ad inviare una relazione al Questore con tutti gli elementi che gli permettano di valutare *"la gravità e l'attualità"* del pericolo per l'incolumità della vittima. Inoltre, nei confronti dello straniero condannato per uno dei delitti commessi in ambito di violenza domestica può essere disposta la revoca del permesso di soggiorno e l'espulsione. La

Circolare del Ministero dell'Interno del 26 agosto 2013 (Allegato 23), chiarisce che, ai fini del rilascio del nuovo permesso di soggiorno, non è necessario che la vittima cooperi nell'attività investigativa, né che il procedimento penale sia già in corso. Conformemente alla disciplina di carattere generale sui permessi di soggiorno per motivi umanitari, anche il nuovo permesso avrà una durata annuale e sarà rinnovabile finché perdurano le esigenze umanitarie che ne hanno giustificato il rilascio. Tale permesso, inoltre, consente l'accesso al lavoro ed è convertibile in permesso per lavoro. La nuova disposizione, analogamente a quanto previsto dall'articolo 18 per le vittime di tratta, trova applicazione anche per i cittadini comunitari e per i loro familiari stranieri, ai quali è rilasciata una carta di soggiorno;

- decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24, *“Attuazione della direttiva 2011/36/UE, relativa alla prevenzione e alla repressione della tratta di esseri umani e alla protezione delle vittime, che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI”* (Allegato 24), il quale ha introdotto nell'ordinamento interno alcune modifiche, sia sotto il profilo di una migliore e più ampia definizione del reato di tratta, sia sotto quello di una migliore protezione delle vittime, in particolare dei minori stranieri non accompagnati, e di una più efficace programmazione delle risorse finanziarie destinate ai programmi di assistenza ed integrazione delle vittime.

Al riguardo, si fa presente che il Governo italiano, in attuazione dell'articolo 9 del decreto n. 24 (con delibera del Consiglio dei Ministri, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro dell'Interno nell'ambito delle rispettive competenze, sentiti gli altri Ministri interessati e previa acquisizione dell'intesa in sede di Conferenza Unificata), il 26.2.2016 ha adottato il primo Piano Nazionale d'Azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani (PNA), *“al fine di definire strategie pluriennali di intervento per la prevenzione e il contrasto al fenomeno della tratta e del grave sfruttamento degli esseri umani, nonché azioni finalizzate alla sensibilizzazione, alla prevenzione, all'emersione e all'integrazione sociale delle vittime”*. L'adozione del PNA risponde ad esigenze sistematiche di riordino e razionalizzazione dell'azione di Governo, principalmente per favorire un approccio comprensivo e coordinato, basato su sinergie tra le varie Amministrazioni centrali, territoriali e locali coinvolte, anche alla luce della pluralità di competenze pubbliche nell'ambito del contrasto alla tratta, corrispondenti alle quattro direttrici su cui, a livello internazionale, comunemente, si innesta ogni strategia (*prevention, prosecution, protection, partnership*). Più in particolare, il Piano d'azione, al fine di migliorare la risposta nazionale al traffico di esseri umani, attraverso la prevenzione, la repressione, la protezione e l'integrazione sociale delle vittime, prevede misure finalizzate a:

- migliorare l'emersione del fenomeno e assicurare una risposta efficace e coordinata;
- individuare meccanismi adeguati per la rapida identificazione delle vittime di tratta di esseri umani mediante l'elaborazione di linee guida *ad hoc*;
- istituire un Meccanismo Nazionale di Referral;
- rivedere le misure di accoglienza esistenti;
- prevedere formazione “multi - agenzia”;
- adottare linee guida *ad hoc* sull'adempimento dell'obbligo di informare le vittime sulla possibilità di:
 1. ottenere il rilascio del permesso di soggiorno in conformità con l'articolo 18 del decreto legislativo n. 286/1998 e chiedere protezione internazionale;
 2. chiedere l'assistenza psicologica da parte di un'Associazione di comprovata esperienza in tale ambito;
 3. richiedere assistenza legale gratuita;

4. chiedere la testimonianza sotto protezione, ai sensi dell'articolo 498 del Codice di procedura penale;
5. chiedere la presenza obbligatoria di un esperto in psicologia o psichiatria infantile durante l'interrogatorio eseguito dalle Forze dell'ordine e dall'Autorità giudiziaria.

Il Piano d'azione prevede, altresì, il coordinamento delle azioni di cooperazione internazionale, al fine di rafforzare e promuovere la collaborazione tra l'Italia e le Organizzazioni internazionali che si occupano di tratta di esseri umani e di grave sfruttamento lavorativo (OIL, OIM), nonché i Paesi europei o extra-europei coinvolti in questi fenomeni.

L'attuazione del Piano e i risultati conseguiti a livello nazionale, regionale e locale saranno monitorati mediante un apposito Sistema di Monitoraggio e Verifica del Piano Nazionale d'Azione.

Appare peraltro opportuno evidenziare che il Piano d'azione è in linea con la Strategia dell'UE per la repressione della tratta di esseri umani (2012-2016).

Si fa presente, inoltre, che, ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 24 del 2014, il 2 agosto 2016 è stata istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità una Cabina di Regia Interistituzionale, presieduta dal Ministro con delega per le pari opportunità e composta da rappresentanti delle Amministrazioni centrali (Ministero dell'Interno, Ministero della Giustizia, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, Ministero della Difesa, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Direzione nazionale antimafia, Guardia di finanza, Corpo dei Carabinieri, Polizia di Stato), delle Regioni e degli Enti locali. All'interno della Cabina di regia sono stati costituiti 4 Gruppi di lavoro al fine di assicurare l'attuazione di tutti gli aspetti del Piano. In particolare, 3 dei 4 gruppi lavorano sulle direttrici della "*prevenzione*", "*protezione*" e "*cooperazione*". Il quarto è un Gruppo *ad hoc*, costituito per facilitare il coordinamento tra il sistema di protezione dei rifugiati e dei richiedenti asilo e il sistema per la protezione delle vittime di tratta di esseri umani.

La Cabina di Regia è la prima Struttura di coordinamento governativo sul tema della tratta degli esseri umani, quale sede di confronto per la definizione degli indirizzi di programmazione, attuazione e finanziamento degli interventi di lotta alla tratta e al grave sfruttamento, nonché per il coordinamento dei Gruppi di lavoro interistituzionali, che cureranno il monitoraggio del Piano. Relativamente alle politiche e agli indirizzi, la Cabina di Regia potrà essere supportata, con proposte e approfondimenti, dal terzo Settore e dalle Organizzazioni sindacali, al fine di instaurare un continuo ed efficace dialogo tra tutti i soggetti interessati. Inoltre, la Cabina di Regia dovrà confrontarsi con la Comunità scientifica e accademica, allo scopo di ricevere, nel corso del periodo di riferimento del Piano, quelle informazioni relative a possibili cambiamenti del fenomeno, intendendo, cioè, tale confronto come un sistema di *early warning*, capace quindi di incidere sulle scelte delle politiche successive.

Si segnala, altresì, che in occasione della Giornata Europea contro la tratta di esseri umani, celebrata il 18 ottobre 2016, il Dipartimento per le pari opportunità ha lanciato una nuova Campagna di sensibilizzazione (diffusa attraverso spot TV), finalizzata ad una maggiore diffusione del Numero Verde Nazionale Antitratta 800.290.290. Tale Campagna è stata trasmessa sui principali canali televisivi nazionali.

In tale contesto, occorre segnalare che, solamente nell'anno 2016, sono stati accolti dall'Italia circa 176.554 immigrati.

Si fa presente, inoltre, che, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 maggio 2016 (Allegato 25), è stato istituito il "Programma unico di emersione, assistenza e integrazione

sociale delle vittime di tratta e sfruttamento degli esseri umani”, finalizzato a garantire, in via transitoria, adeguate condizioni di alloggio, vitto e di assistenza sanitaria e, in un secondo momento, la prosecuzione dell’assistenza e l’integrazione sociale.

Il Dipartimento per le pari opportunità, al fine di attuare questo Programma e in linea con il citato Piano d’azione, il 10 giugno 2016 ha pubblicato un “Bando per progetti di assistenza a favore delle vittime di tratta”, compresi i bambini e le donne, per un importo complessivo pari a 14 milioni di euro. Le attività dei 18 progetti finanziati sono state avviate il 1° settembre 2016 con termine nel mese di novembre del 2017.

Attualmente, il Governo italiano sta elaborando un nuovo Bando, che verrà pubblicato quest’anno, per un importo complessivo pari a 23 milioni di euro. Tale Bando finanzia, specificamente, progetti dedicati all’assistenza dei minori vittime di tratta di esseri umani. Si segnala, peraltro, che ulteriori 200.000 euro sono stati stanziati per l’anno 2017 per l’avvio delle attività riguardanti lo sviluppo della nuova Banca dati nazionale sulla tratta di esseri umani. Al riguardo, si fa presente che il Dipartimento per le pari opportunità, per monitorare il fenomeno, utilizza una Banca dati speciale, il cosiddetto SIRIT (Sistema Informatizzato per la Raccolta di Informazioni sulla Tratta di esseri umani).

Si precisa, infine, che il Governo Italiano riceve i dati sulle vittime di tratta di esseri umani protette nell’ambito di appositi progetti di protezione finanziati con le modalità innanzi descritte. Da questi dati risulta che, a partire dal mese di maggio del 2017, le vittime di tratta di esseri umani protette nell’ambito dei progetti sopra menzionati, in totale, sono 1.382, delle quali, circa il 90% sono donne;

- decreto legislativo 15 dicembre 2015, n. 212, “Attuazione della direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012” (Allegato 26), il quale istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato. In particolare, l’articolo 1, comma 1, lettera b) ha introdotto nel Codice di procedura penale l’articolo 90-quater, il stabilisce che, nella valutazione della condizione di particolare vulnerabilità della persona offesa, occorre tenere conto:
 - se il fatto risulta commesso con violenza alla persona o con odio razziale;
 - se è riconducibile ad ambiti di criminalità organizzata o di terrorismo, anche internazionale, o di tratta degli esseri umani;
 - se si caratterizza per finalità di discriminazione, e se la persona offesa è affettivamente, psicologicamente o economicamente dipendente dall’autore del reato;
- decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 novembre 2016, n. 234, “Regolamento recante definizione dei meccanismi per la determinazione dell’età dei minori non accompagnati vittime di tratta, in attuazione dell’articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24” (Allegato 27). Tale d.P.C.M. individua le procedure che devono essere adottate per determinare l’età dei minori vittime di tratta e introduce alcune fondamentali garanzie, prevedendo che solo ove sussistano fondati dubbi sull’età e questa non sia accertabile attraverso documenti identificativi (passaporto o altro documento di riconoscimento munito di fotografia), le Forze di Polizia possono richiedere al giudice competente per la tutela l’autorizzazione all’avvio della procedura multidisciplinare per l’accertamento dell’età. Tale accertamento è condotto, nel rispetto del superiore interesse del minore, da un’équipe multidisciplinare presso una Struttura sanitaria pubblica, individuata dal giudice, ed è svolto attraverso un colloquio sociale, una visita pediatrica auxologica e una valutazione psicologica o neuropsichiatrica, alla presenza di un mediatore culturale, tenendo conto delle specificità relative all’origine etnica e culturale dell’interessato. Inoltre, il minore deve essere adeguatamente informato, con l’ausilio di un mediatore culturale, sul tipo di esami cui sarà sottoposto, sulle loro finalità e sul diritto di

opporvisi. La relazione conclusiva deve riportare l'indicazione dell'attribuzione dell'età stimata, specificando il margine di errore insito nella variabilità biologica e nelle metodiche utilizzate ed i conseguenti valori minimo e massimo dell'età attribuibile. Nei casi in cui, considerando il margine di errore, la maggiore o minore età resti in dubbio, la minore età è presunta.

Il provvedimento di attribuzione dell'età, adottato dal giudice competente per la tutela, è notificato, con allegata traduzione, all'interessato e al tutore, e può essere oggetto di reclamo. In attesa della determinazione dell'età, l'interessato, per l'accesso immediato all'assistenza e alla protezione, deve comunque essere considerato come minorenne;

- legge 7 aprile 2017, n. 47, recante “*Disposizioni in materia di misure di protezione dei minori stranieri non accompagnati*” (Allegato 28), a cui si rinvia. I punti principali di tale legge riguardano: l'individuazione delle modalità e delle procedure di accertamento dell'età e dell'identificazione; la maggiore integrazione tra le Strutture di prima accoglienza dedicate esclusivamente ai minori e il Sistema di protezione per richiedenti asilo e minori non accompagnati con le Strutture diffuse su tutto il territorio nazionale, che la legge estende anche ai minori stranieri non accompagnati; l'istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del Sistema informativo nazionale dei minori non accompagnati; le indagini familiari (la competenza sulle indagini familiari passa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al Ministero dell'Interno, d'intesa con il Ministero della Giustizia e il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale); i rimpatri assistiti e volontari (la competenza sui rimpatri assistiti passa dalla Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, organo amministrativo, al Tribunale per i minorenni, organo costituzionalmente dedicato alla determinazione dell'interesse del minore); i permessi di soggiorno rilasciati per minore età e per motivi familiari, qualora il minore non accompagnato sia sottoposto a tutela o sia in affidamento; i minori vittime di tratta.

Per quanto riguarda le misure adottate e le attività svolte nell'ambito dell'ispezione del lavoro, si rinvia a quanto già rappresentato nella risposta relativa agli articoli 1 e 9 della Parte I dell'osservazione.

In particolare, si sottolinea che, qualora sia accertata l'occupazione in nero di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno, il personale ispettivo è tenuto all'irrogazione nei confronti del datore di lavoro della massimizzazione (ex articolo 3 del decreto-legge n. 12/2002, convertito dalla legge n. 73/2002, come modificato dall'articolo 4 della legge n. 183/2010 e dall'articolo 14 del decreto-legge n. 145/2013, convertito dalla legge n. 9/2014 e, da ultimo, dal citato articolo 22, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2015). In tal caso, gli importi sanzionatori sono aumentati in misura pari al 20%, analogamente a quanto avviene nel caso dei minori, in età non lavorativa, per i quali, come per gli extracomunitari clandestini, non è ammessa la procedura di diffida.

Si sottolinea, altresì, che l'azione del personale ispettivo è comunque finalizzata ad assicurare ai cittadini extracomunitari clandestini la tutela sostanziale, al pari di quella garantita ai lavoratori che soggiornano regolarmente nel Paese. Infatti, la nullità del contratto posto in essere, conseguente alla mancata osservanza della procedura prevista per la corretta instaurazione del rapporto di lavoro, non pregiudica il diritto del lavoratore privo del permesso di soggiorno al rispetto degli obblighi retributivi, contributivi e delle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro, salute e sicurezza, nonché di quelle concernenti il principio di non discriminazione e di tutela dei minori e delle lavoratrici madri.

A conclusione degli accertamenti, l'ispettore è anche tenuto a trasmettere alla competente Autorità giudiziaria l'informativa di reato, di cui all'articolo 22, comma 12, del decreto legislativo n. 286/1998, in base al quale “il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri

privi del permesso di soggiorno [...] è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato”.

Altre fattispecie di reato sono quelle previste:

- dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 286/1998 (*“Disposizioni contro le immigrazioni clandestine”*), che punisce diversi comportamenti connessi all'ingresso e alla permanenza illegale di stranieri nel Paese;
- dall'articolo 600 del Codice penale (*“Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù”*), che prevede la sanzione penale della reclusione da otto a venti anni;
- dal citato articolo 603-bis del Codice penale (*“intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”*), che, come precisato sopra, punisce le condotte riconducibili al caporalato con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Articoli 8 e 9

Espulsioni

In merito alla richiesta di informazioni sul numero di lavoratori a cui è stata applicata la misura dell'espulsione nonché sui dati riguardanti il numero di lavoratori che hanno presentato reclami avverso i provvedimenti di espulsione, si inviano i dati trasmessi dal Ministero dell'Interno, disaggregati per anno e nazionalità (Allegato 29), unitamente ad una legenda (Allegato 30), predisposta per una più chiara lettura dei dati riportati nell'allegato 29.

Articoli 9, paragrafo 4

Regolarizzazioni

La procedura di emersione di lavoratori di Paesi terzi, soggiornanti irregolarmente sul territorio nazionale, è stata regolamentata dal citato decreto legislativo n. 109/2012. Al riguardo, si fa presente che, al termine di tale procedura sono stati regolarizzati 134.775 lavoratori stranieri, di cui 35.877 donne e 98.898 uomini, come da prospetto allegato (Allegato 31).

Si fa presente, altresì, che attualmente non sono previsti analoghi strumenti volti a promuovere l'emersione del lavoro sommerso dei cittadini di Paesi terzi che soggiornano irregolarmente sul territorio nazionale.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia al Report statistico sull'*emersione del rapporto di lavoro irregolare* (Allegato 32).

Articoli 10 e 12

Politica nazionale in materia di pari opportunità e parità di trattamento nei confronti dei lavoratori migranti che si trovano regolarmente nel Paese.

In merito al primo punto della domanda, riguardante le risorse attribuite all'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), si fa presente che, per la realizzazione dei propri compiti istituzionali, l'UNAR si avvale dei Fondi relativi al capitolo 537 “Spese di funzionamento dell'UNAR”, pari a 2.035.357,00 euro annui, espressamente previsti dal comma 2 dell'articolo 29 della legge 1° marzo 2002, n. 39, recante *“Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2001”* (Allegato 33). Questi Fondi, secondo quanto disposto dall'articolo 21 della legge 16 aprile 1987, n. 183 *“Coordinamento delle politiche riguardanti l'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee ed adeguamento*

dell'ordinamento interno agli atti normativi comunitari" (Allegato 34) sono a carico del cosiddetto "Fondo di rotazione", istituito dall'articolo 5 della stessa legge, a cui si rinvia.

Riguardo al funzionamento dell'UNAR, si ricorda che questo Ufficio è stato istituito con il decreto legislativo n. 215/2003. Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (dPCM) 11 dicembre 2003, recante *"Costituzione e organizzazione interna dell'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni"* (Allegato 35), ha fissato i compiti attribuiti all'UNAR. Le funzioni dell'Ufficio consistono nel garantire, in piena autonomia di giudizio ed in condizioni di imparzialità, l'effettività del principio di parità di trattamento fra le persone, nel vigilare sull'operatività degli strumenti di tutela vigenti contro le discriminazioni, nonché nel contribuire a rimuovere le discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica, analizzando il diverso impatto che le stesse hanno sul genere e il loro rapporto con le altre forme di razzismo di carattere culturale e religioso.

Ai fini dello svolgimento dei compiti di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo n. 215/2003 l'Ufficio fornisce i seguenti Servizi:

a) Servizio per la tutela della parità di trattamento, i cui compiti sono: la gestione di un sito internet o di una linea telefonica gratuita per la raccolta delle segnalazioni in ordine ai casi di discriminazione; l'esame e l'analisi delle segnalazioni ricevute; l'attività istruttoria relativa all'assistenza nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi delle persone che si ritengono lese da comportamenti discriminatori; la predisposizione di pareri, consulenze ed osservazioni (da rendersi anche in giudizio); lo svolgimento di indagini ed inchieste finalizzate ad accertare l'esistenza di comportamenti discriminatori, nel pieno rispetto delle prerogative dell'Autorità giudiziaria, anche attraverso la richiesta di informazioni e documentazione rilevante ai soggetti che ne siano in possesso; la segnalazione all'Autorità competente delle situazioni di abuso, maltrattamento o disagio riscontrate nel corso delle attività dell'Ufficio; l'attività istruttoria relativa alla stipula di Accordi o Protocolli d'intesa con le Organizzazioni non governative senza fine di lucro e con gli Enti territoriali, al fine di promuovere l'adozione di azioni positive nell'ambito del settore privato-sociale e dei diversi livelli territoriali di Governo; la gestione di una banca dati per il monitoraggio delle denunce e delle segnalazioni ricevute;

b) Servizio studi, ricerche e relazioni istituzionali, i cui compiti sono: la promozione di studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, anche in collaborazione con analoghi Organismi di altri Paesi, Università, Associazioni e Enti di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 215/2003, a cui si rinvia, Organizzazioni non governative senza fine di lucro e Istituti nazionali di rilevazione e statistica; l'elaborazione di Linee guida volte a favorire la consapevolezza sui diritti connessi all'attuazione del principio di parità, in tutti i settori; la redazione delle relazioni annuali da inviare al Parlamento ed al Presidente del Consiglio; la promozione di Campagne di sensibilizzazione, informazione e comunicazione pubblica; l'elaborazione di proposte di strategie di intervento volte a garantire un'effettiva integrazione sociale e la promozione dei diritti civili e politici degli stranieri; l'elaborazione di proposte di modifica della normativa vigente.

Si riportano, di seguito, le attività realizzate dall'UNAR, per assicurare l'effettiva applicazione delle disposizioni sulla parità di trattamento nei confronti dei lavoratori migranti.

Contact Center UNAR

Il Call Center dell'UNAR, istituito nel 2004, ha permesso a migliaia di vittime di discriminazioni fondate sulla razza, sull'origine etnica, sull'appartenenza religiosa, sull'età, sulla disabilità, sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, di essere ascoltate, consigliate e supportate da

un'Istituzione pubblica, posta a tutela di coloro che, spesso, per il timore di ripercussioni negative, non denunciano le violenze, le molestie e i soprusi subiti.

Dal 2010, il Call Center è stato trasformato in Contact Center, a cui possono liberamente accedere on-line (www.unar.it) le vittime o i testimoni di atti discriminatori anche nella propria lingua, mediante la compilazione di un modello che attiva immediatamente la segnalazione al primo livello del Contact Center. Si può accedere a tale Servizio 24 ore su 24 e per 365 giorni all'anno. Il Contact Center, raggiungibile anche tramite servizio telefonico gratuito al numero verde 800.90.10.10, provvede a:

- raccogliere segnalazioni, denunce e testimonianze su fatti, eventi, realtà, procedure ed azioni che pregiudicano, per motivi di razza o di origine etnica, la parità di trattamento tra le persone;
- offrire assistenza immediata alle vittime delle discriminazioni, fornendo informazioni, orientamento e supporto psicologico;
- accompagnare le vittime delle discriminazioni nel percorso giurisdizionale, qualora esse decidano di agire in giudizio per l'accertamento e la repressione del comportamento lesivo.

Esiste una nutrita legislazione internazionale, europea e italiana, posta a supporto del principio di parità di trattamento, che predispone mezzi di tutela contro i vari tipi di discriminazione. Questa normativa costituisce il punto di riferimento per gli operatori chiamati a verificare la reale sussistenza della discriminazione “percepita”. Purtroppo, questo “diritto antidiscriminatorio” non è completo, in quanto non sempre riesce ad comprendere l'infinita gamma di casi in cui la discriminazione si manifesta nella realtà, e non sempre è di facile interpretazione. Il compito degli operatori del Contact Center, è quello di sostenere le parti nella ricostruzione della vicenda che ha determinato la discriminazione.

Si riportano, di seguito, i dati relativi alle discriminazioni subite da stranieri nel luogo di lavoro, estratti dal data base del Contact Center UNAR.

Tabella 1 - Segnalazioni pertinenti - discriminazioni nei confronti di stranieri in ambito “Lavoro” per anno

ANNO	V.A.	%
2013	44	34,4
2014	33	25,8
2015	14	10,9
2016	37	28,9
Totale	128	100

Fonte: Contact Center UNAR

Tabella 2 – Segnalazioni pertinenti - discriminazioni nei confronti di stranieri in ambito “Lavoro” per contesto

CONTESTO	V.A.	%
Accesso all'occupazione	42	32,8
Altro	25	19,5
Condizioni lavorative	19	14,8
Colleghi	17	13,3
Condizioni di licenziamento	16	12,5
Mobbing con aggravante	7	5,5
Accesso alla formazione	1	0,8
Retribuzione	1	0,8
Totale	128	100

Fonte: Contact Center UNAR

Tabella 3 – Segnalazioni pertinenti - discriminazioni nei confronti di stranieri con esito positivo in ambito “Lavoro”

ESITO	V.A.	%
Positivo	39	44,3

Fonte: Contact Center UNAR

Complessivamente, i 128 casi vedono coinvolte 122 vittime, in quanto alcune segnalazioni si riferiscono alla stessa vittima.

Tabella 4 – Vittime per sesso

SESSO	V.A.	%
M	66	54,1
F	56	45,9
Totale	122	100

Fonte: Contact Center UNAR

Il problema principale, riscontrato nelle segnalazioni di discriminazioni in ambito lavorativo, e di quelle fondate sulla razza e sull'origine etnica, riguarda l'accesso al pubblico impiego. L'UNAR si è sempre occupato di questo problema, fornendo diversi pareri su singoli casi. Nel 2013, a seguito dell'entrata in vigore della legge 6 agosto 2013, n. 97 - legge europea 2013 (Allegato 36), si è registrato un aumento della platea di stranieri ai quali è stato consentito l'accesso al pubblico impiego.

Un secondo problema, che riguarda l'impiego privato, emerso dalle segnalazioni pervenute, è quello delle condizioni di lavoro a cui lo straniero è sottoposto, e a cui spesso vengono assegnate le mansioni più pesanti e riservati gli orari più scomodi.

Una terza questione, che viene frequentemente sollevata dagli stranieri che si rivolgono all'UNAR per segnalare casi di discriminazioni, riguarda le relazioni all'interno del luogo di lavoro. In tale ambito, i colleghi, i superiori e, nelle piccole imprese, anche i datori di lavoro assumono atteggiamenti molesti nei confronti degli stranieri. Nei casi più lievi si tratta di semplici battute; spesso, però, il comportamento è anche più grave e le offese possono tradursi in fattispecie di reato (ingiuria, diffamazione); a volte finiscono, perfino, col costituire veri e propri reati d'odio.

Molte segnalazioni pervenute riguardano la perdita del lavoro (licenziamento).

Accesso al Pubblico Impiego

L'accesso degli stranieri al pubblico impiego, come precisato sopra, è stato oggetto di numerose segnalazioni all'UNAR, il quale, nei suoi pareri, ha sempre sostenuto che la normativa in vigore e la giurisprudenza in materia non erano tali da evitare le frequenti violazioni del principio di parità di trattamento tra lavoratori italiani e stranieri.

Con la citata legge n. 97/2013, l'Italia ha modificato l'articolo 38 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche*” (Allegato 37), ampliando la platea delle persone prive della cittadinanza italiana che in base a questa legge avrebbero potuto accedere al pubblico impiego. In concreto, l'articolo 38, come modificato dall'articolo 7 della legge n. 97/2013, ha stabilito che i cittadini degli Stati dell'Unione europea e dei loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro, titolari del permesso di soggiorno o del permesso di soggiorno permanente, nonché i cittadini di Paesi terzi titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o titolari dello status di rifugiato ovvero

dello status di protezione sussidiaria, possono accedere ai posti di lavoro presso le Amministrazioni pubbliche, che non implicano l'esercizio diretto ed indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.

Condizioni di lavoro

In relazione alle condizioni di lavoro, si evidenzia che il lavoratore straniero, spesso, denuncia una situazione di “*sfruttamento*” sul lavoro. In tale ambito, l'UNAR accoglie tutte le denunce di lavoratori stranieri che segnalano di essere vittime di datori di lavoro che li sottopongono a modalità e orari di lavoro penalizzanti. Una volta ricevuta la segnalazione, l'Ufficio, ottenuto il consenso della vittima e accertata l'eventuale disponibilità dei colleghi a testimoniare sui fatti denunciati, contatta direttamente il datore di lavoro per verificare la veridicità di quanto segnalato. Nella maggioranza dei casi trattati, si registra un riscontro positivo, che spesso conduce al raggiungimento di un accordo.

Relazioni di lavoro

In merito alle relazioni nei luoghi di lavoro, si evidenzia che le segnalazioni presentate finora dai lavoratori stranieri riguardavano rapporti ostili con i colleghi o con i superiori, che rendevano più difficile lo svolgimento dell'attività lavorativa. Una volta ricevuta la segnalazione, l'UNAR ha contattato i sindacati, tenuto conto che non sempre le discriminazioni fondate sulla componente etnico-razziale vengono adeguatamente considerate nell'ambito delle vertenze sindacali. Infatti, sulla base della propria esperienza, gran parte di sindacalisti e avvocati del lavoro ritengono più efficace la difesa del lavoratore straniero che rivendica irregolarità retributive, facilmente accertabili, piuttosto che quella basata su presunzioni di razzismo, più difficili da provare. Anche per tali questioni, l'UNAR ha constatato l'utilità del coinvolgimento del datore di lavoro.

Perdita del posto di lavoro

La crisi economica ha costretto molte aziende a ridimensionare il proprio personale. In questi casi, sono soprattutto i sindacati che dovrebbero vigilare sul corretto svolgimento delle procedure di licenziamento (collettivo). Dalle segnalazioni pervenute all'UNAR si è rilevato che, talvolta, nella scelta del personale da licenziare vengono compiute discriminazioni. L'UNAR è intervenuto anche in questi casi, sebbene con maggiori difficoltà, trattandosi di questioni che implicano relazioni sindacali e industriali nonché l'applicazione di normative speciali e di contratti aziendali e di settore. L'Ufficio, tuttavia, tramite i propri servizi di consulenza legale, ha segnalato a chi di competenza le irregolarità denunciate.

Monitoraggio dei fenomeni discriminatori e reporting

L'articolo 7, lettera f) del decreto legislativo n. 21/2003, come già precisato sopra, stabilisce che l'UNAR deve redigere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento e sull'efficacia dei meccanismi di tutela, nonché una relazione annuale per il Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta.

Queste relazioni, redatte sulla base dei dati in possesso del Contact Center e delle informazioni acquisite con altri strumenti a disposizione dell'Ufficio, portano a conoscenza degli Organi politici e dell'opinione pubblica non solo i progressi realizzati, bensì, anche, gli ostacoli incontrati nell'azione di contrasto alle discriminazioni razziali. Costituiscono, altresì, un bilancio delle attività realizzate e, nel contempo, un punto di partenza per la nuova programmazione delle iniziative. Infatti, partendo dalle criticità riscontrate durante l'anno, è possibile realizzare un'analisi dei punti di forza e dei punti di debolezza del sistema, per ridefinire, in un processo circolare, gli obiettivi strategici volti alla rimozione della causa della discriminazione. Sul sito internet dell'UNAR (www.unar.it) sono

disponibili le relazioni, relative agli anni dal 2013 al 2016, inviate al Parlamento e al Presidente del Consiglio dei Ministri.

Dati estratti dalla relazione dell'anno 2013, inviata al Presidente del Consiglio dei Ministri

Nel corso dell'anno 2013, l'UNAR ha trattato 1.396 segnalazioni di discriminazione (tabella 1). Di queste, 200 sono state considerate “non pertinenti” (14,3% del totale). Con questa espressione si indicano le segnalazioni che, a prima vista, sembrano presentare elementi comprovanti un comportamento discriminatorio, mentre, successivamente, da un esame più approfondito da parte dell'Ufficio, non si ravvisano comportamenti discriminatori.

TABELLA 1 – Segnalazioni per categoria

CATEGORIA DELLA SEGNALAZIONE	v.a.	%
Pertinente	1142	81,8
Non pertinente	200	14,3
Dubbia	54	3,9
Totale	1396	100,0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2014

In definitiva, le segnalazioni “pertinenti” sono state pari all'81,8% di quelle ricevute. Più dei due terzi di queste segnalazioni pertinenti (68,7%) riguardavano casi di discriminazioni fondate sull'origine etnica e sulla razza, rispetto alle quali è stata maggiormente incentrata l'attività dell'Ufficio.

Entrando nel merito delle segnalazioni di discriminazione ricevute, appare opportuno evidenziare i dati relativi all'ambito in cui si è verificato il comportamento discriminatorio. Nel 2013, il 27,3% dei casi trattati dall'UNAR ha riguardato gli ambiti dei mass-media, il 19,7% della vita pubblica e il 15,7% del lavoro. Questi tre ambiti sono i settori della società in cui sono più frequenti le denunce di discriminazione. Infatti, esaminando i dati degli anni precedenti, risulta che sia nel 2011 che nel 2012 gli ambiti dei “mass-media”, della “vita pubblica” e del “lavoro” erano quelli in cui si è registrato il maggior numero di segnalazioni. Occorre, comunque, evidenziare che nel periodo considerato cambia la graduatoria, in quanto le discriminazioni sul lavoro, che nel 2012 rappresentavano il 37,8% dei casi trattati, nel 2013 sono risultate dimezzate. Ovviamente, ciò non era da attribuire ad una riduzione delle discriminazioni nell'ambito del lavoro, bensì ad una riduzione delle denunce delle condotte discriminatorie da parte delle vittime.

Dati estratti dalla relazione dell'anno 2014, inviata al Presidente del Consiglio dei Ministri

Nel 2014, l'UNAR ha ricevuto 1.627 segnalazioni di discriminazione. Di queste, più di otto su dieci sono state considerate pertinenti, mentre quelle ritenute non pertinenti sono state pari al 12,9%.

Entrando nel merito di queste segnalazioni, appare opportuno evidenziare che il primo elemento da considerare è il motivo (*ground*) della discriminazione. Tre casi su quattro (74,1%) hanno riguardato episodi di disparità basate sulla componente etnico-razziale. Le percentuali registrate per altri motivi sono state nettamente più contenute: le discriminazioni per la disabilità (8,2%) precedono le discriminazioni per l'orientamento sessuale (7,4%) e quelle per l'età (6,9%). Percentuali ancor più basse si sono registrate, invece, per le discriminazioni religiose (2,8%) e per quelle di genere (0,6%).

Tabella – Ground della discriminazione e tasso di pertinenza

Ground della discriminazione	N	%	Tasso di pertinenza (%)
Etnico razziale	990	74,1	82,6
Disabilità	110	8,2	79,1
Orientamento sessuale	99	7,4	84,6
Età	92	6,9	96,8
Religione o convinzioni personali	38	2,8	71,7
Genere	8	0,6	42,1
Totale	1337	100,0	82,2

Fonte: elaborazioni IREF-ACLI su dati UNAR 2014

Per quanto riguarda gli ambiti di discriminazione per ground, si rileva che, nel 2014, il 24,9% dei casi trattati dall'UNAR ha riguardato i mass media, il 18,8% la vita pubblica e il lavoro, il 10,2% l'erogazione di servizi da parte di Enti pubblici, e l'8% il tempo libero. Scomponendo i dati per singolo *ground*, si rilevano gli elementi di seguito riportati: tra le discriminazioni basate sulla componente etnico-razziale, prevale l'ambito dei mass media (29,4%); per le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale, prevale l'ambito della vita pubblica (36,4%); le discriminazioni basate sull'età, invece, quasi sempre si verificano nell'ambito del lavoro (95,7%).

Tabella - Ambiti di discriminazione per *ground* (ambiti ordinati sulla base della % sul totale)

Ambito	Ground della discriminazione												Totale	
	Disabilità		Età		Etnico razziale		Genere		Orientamento sessuale		Religione o convinzioni personali			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mass Media	1	0,9	1	1,1	291	29,4	1	12,5	28	28,3	11	28,9	333	24,9
Lavoro	12	10,9	88	95,7	135	13,6	5	62,5	6	6,1	6	15,8	252	18,8
Vita pubblica	6	5,5	1	1,1	196	19,8			36	36,4	13	34,2	252	18,8
Erogazione servizi da enti pubblici	28	25,5	*	*	104	10,5	1	12,5	2	2	1	2,6	136	10,2
Tempo libero	4	3,6	1	1,1	98	9,9	1	12,5	3	3			107	8,0
Scuola e istruzione	24	21,8	*	*	41	4,1	*	*	8	8,1	4	10,5	77	5,8
Casa	4	3,6	*	*	48	4,8	*	*	2	2	*	*	54	4
Erogazione servizi da pubblici esercizi	7	6,4	*	*	21	2,1	*	*	7	7,1	2	5,3	37	2,8
Trasporto pubblico	17	15,5	*	*	17	1,7	*	*	1	1	*	*	35	2,6
Forze dell'Ordine	1	0,9	*	*	24	2,4	*	*	2	2	*	*	27	2
Salute	6	5,5	1	1,1	4	0,4	*	*	3	3	1	2,6	15	1,1
Erogazione servizi finanziari	*	*	*	*	11	1,1	*	*	1	1	*	*	12	0,9
Totale	110	100,0	92	100,0	990	100,0	8	100,0	99	100,0	38	100,0	1337	100,0

Fonte: elaborazioni IREF-ACLI su dati UNAR 2014

Si rileva, inoltre, che, come si evince dalla tabella di seguito riportata, i contesti in cui si è verificato il maggior numero di discriminazioni sono stati quelli relativi ad internet (18%) nell'ambito dei mass-media, e all'accesso all'occupazione (14,1%) nell'ambito del lavoro. In relazione, invece, ai singoli ambiti, si rileva che: nell'ambito della casa, il maggior numero di discriminazioni si è verificato nel contesto della convivenza tra condomini e vicini (59,3%); nell'ambito del lavoro, il maggior numero di discriminazioni si è verificato nel contesto dell'accesso all'occupazione (75%); nell'ambito della scuola e dell'istruzione, il maggior numero di discriminazioni si è verificato nel contesto del personale scolastico (37,7%).

Tabella – Ambiti e contesti delle discriminazioni

AMBITO/CONTESTO	N	% sul totale dell'ambito	% sul totale dei casi
CASA			
Affitto	5	9,3	0,4
Agenzie immobiliari	1	1,9	0,1
Case popolari	8	14,8	0,6
Condomini e vicini	32	59,3	2,4
Altro	4	7,4	0,3
Senza contesto perché chiuso in accolta	4	7,4	0,3
Totale	54	100,0	4,0
LAVORO			
Accesso all'occupazione	189	75,0	14,1
Condizioni lavorative	18	7,1	1,3
Colleghi	14	5,6	1,0
Condizioni di licenziamento	8	3,2	0,6
Mobbing con aggravante	6	2,4	0,4
Accesso alla formazione	1	0,4	0,1
Retribuzione	1	0,4	0,1
Altro	11	4,4	0,8
Senza contesto perché chiuso in accolta	4	1,6	0,3
Totale	252	100,0	18,8
SCUOLA E ISTRUZIONE			
Personale scolastico	29	37,7	2,2
Studenti	11	14,3	0,8
Genitori	6	7,8	0,4
Altro	24	31,2	1,8
Senza contesto perché chiuso in accolta	7	9,1	0,5
Totale	77	100,0	5,8
SALUTE			
ASL	4	26,7	0,3
Ospedale	4	26,7	0,3
Pronto soccorso	1	6,7	0,1
Specialisti	3	20,0	0,2
Altro	3	20,0	0,2
Totale	15	100,0	1,1
TRASPORTO PUBBLICO			
Personale di servizio	13	37,1	1,0
Azienda di trasporto	11	31,4	0,8
Altri utenti	1	2,9	0,1
Altro	7	20,0	0,5
Senza contesto perché chiuso in accolta	3	8,6	0,2
Totale	35	100,0	2,6

FORZE DELL'ORDINE			
Polizia municipale	9	33,3	0,7
Polizia di stato	8	29,6	0,6
Carabinieri	2	7,4	0,1
Altro	7	25,9	0,5
Senza contesto perché chiuso in accolta	1	3,7	0,1
Totale	27	100,0	2,0
EROGAZIONE SERVIZI DA ENTI PUBBLICI			
Servizi socio-assistenziali	39	28,9	2,9
Servizi anagrafici	9	6,7	0,7
Altro	84	62,2	6,3
Senza contesto perché chiuso in accolta	3	2,2	0,2
Totale	135	100,0	10,1
EROGAZIONE SERVIZI DA PUBBLICI ESERCIZI			
Bar	5	13,5	0,4
Ristorante	5	13,5	0,4
Discoteca	2	5,4	0,1
Altro	23	62,2	1,7
Senza contesto perché chiuso in accolta	2	5,4	0,1
Totale	37	100,0	2,8
EROGAZIONE SERVIZI FINANZIARI			
Finanziamenti	4	33,3	0,3
Mutui	1	8,3	0,1
Polizze assicurative	1	8,3	0,1
Altro	5	41,7	0,4
Senza contesto perché chiuso in accolta	1	8,3	0,1
Totale	12	100,0	0,9
MASS MEDIA			
Internet	241	72,4	18,0
Stampa	61	18,3	4,6
Radio	10	3,0	0,7
Televisione	10	3,0	0,7
Altro	7	2,1	0,5
Senza contesto perché chiuso in accolta	4	1,2	0,3
Totale	333	100,0	24,9
VITA PUBBLICA			
Politica	82	32,5	6,1
Aggressione	81	32,1	6,1
Scritte xenofobe	40	15,9	3,0
Spazi pubblici	41	16,3	3,1
Senza contesto perché chiuso in accolta	8	3,2	0,6
Totale	252	100,0	18,8
TEMPO LIBERO			
Sport	91	84,3	6,8
Associazioni	7	6,5	0,5
Spettacolo	7	6,5	0,5

Spazi pubblici	1	0,9	0,1
Senza contesto perché chiuso in accoglienza	2	1,9	0,1
Totale	108	100,0	8,1
TOTALE GENERALE	1337	-	100,0

Fonte: elaborazioni IREF-ACLI su dati UNAR 2014

Dati estratti dalle relazioni relative agli anni 2015 e 2016, inviate al Presidente del Consiglio dei Ministri

Nel 2015, si è registrato un aumento delle segnalazioni di comportamenti discriminatori, che sono passate da 1.627 (anno 2014) a 2.235 (+37%). Di queste: 1.814 (81%) sono risultate pertinenti, 331 (15%) non pertinenti e le restanti 90 (4%) sono apparse “dubbie”. Per queste ultime, sebbene nei fatti segnalati l’Ufficio abbia riscontrato alcuni elementi riconducibili a comportamenti discriminatori, sono state richieste maggiori informazioni, per stabilire con certezza l’effettiva pertinenza (Tabella 1).

In questi ultimi anni, l’incremento delle segnalazioni appare una costante e conferma il ruolo svolto dall’UNAR che, con il Servizio del *Contact Center*, facilmente accessibile, garantisce un Servizio di ascolto professionale e qualificato, nonché la possibilità di effettuare segnalazioni *on-line* in modo rapido.

L’aumento dei casi di discriminazioni deve essere attribuito non solo all’incremento dei comportamenti discriminatori, bensì, anche, ad una maggiore consapevolezza e presa di coscienza del problema, nonché ad un aumento delle denunce delle discriminazioni da parte di vittime e testimoni.

TABELLA 1 – SEGNALAZIONI PER TIPOLOGIA – ANNI 2014 E 2015 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

TIPOLOGIA SEGNALAZIONE	2014		2015	
	V.A.	%	V.A.	%
Pertinente	1337	82,2	1814	81,2
Non pertinente	210	12,9	331	14,8
Dubbia	80	4,9	90	4,0
Totale	1627	100	2235	100

Fonte: Contact Center UNAR

Nel 2016, si è registrato un ulteriore aumento delle segnalazioni di comportamenti discriminatori, che sono passate da 2.235 (anno 2015) a 2.936 (+31%). Di queste: 2.652 (90%) sono risultate pertinenti, 187 (6,4%) dubbie e 97 (3,2%) non pertinenti (Tabella 2).

TABELLA 2 – SEGNALAZIONI PER TIPOLOGIA – ANNO 2016 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

TIPOLOGIA SEGNALAZIONE	V.A.	%
Pertinente	2652	90,3
Non pertinente	97	3,3
Dubbia	187	6,4
Totale	2936	100

Fonte: Contact Center UNAR

La procedura prevista per la valutazione delle segnalazioni pervenute è articolata in varie fasi. L'operatore (mediatore culturale, esperto *ground*, operatore dell'Osservatorio), dopo aver ricevuto la segnalazione attraverso uno degli appositi canali, la inserisce nel database "*Software di gestione casi*", in cui si trovano tutte le segnalazioni pervenute all'UNAR dal 2004 ad oggi. Successivamente, questa segnalazione viene esaminata dagli operatori e, all'occorrenza, dagli esperti referenti di ciascun *ground*, che effettuano una prima valutazione sui casi di loro competenza e, se pertinente o dubbia, aprono un'istruttoria, al fine di acquisire maggiori informazioni in merito al fatto segnalato. Qualora la segnalazione venga ritenuta pertinente, l'UNAR avvia un'azione di mediazione, per porre fine al comportamento discriminatorio. Nel corso del suo intervento, se l'UNAR ritiene che il caso abbia rilevanza penale o riguardi le Forze di polizia, trasmette la segnalazione all'Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori (OSCAD) del Ministero dell'Interno, come prevede il Protocollo d'intesa siglato nel 2011 tra l'UNAR e l'OSCAD. Analogamente, le segnalazioni ricevute dall'OSCAD, che non hanno valenza penale, vengono trasmesse all'UNAR.

Questo scambio informativo risulta utile per entrambi gli Uffici, in quanto consente di monitorare il fenomeno in tutti i suoi aspetti. L'UNAR, comunque, anche dopo la trasmissione all'OSCAD dei casi con profili penali, continua a monitorare i casi di discriminazione che si concludono con l'avvio di un procedimento giudiziario, raccogliendo informazioni anche sull'iter processuale.

In applicazione delle direttive comunitarie 2000/43/CE del 29 giugno 2000 e 2000/78/CE del 27 novembre 2000, l'UNAR, oltre a contrastare e, laddove possibile, rimuovere le discriminazioni basate sulla razza e l'origine etnica, è attivo anche nella lotta alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sulla religione, sulle convinzioni personali, sull'età e sulla disabilità.

Nel 2015, così come negli anni precedenti, il *ground* con la più alta percentuale di segnalazioni (73,6%) è stato quello riguardante le discriminazioni fondate sulla componente etnico-razziale (che comprendono anche altre due tipologie di discriminazioni: quelle nei confronti delle "*Comunità Rom, Sinti e Caminanti*" - RSC e quelle fondate su "*religione e convinzioni personali*"). Il 9,9% delle segnalazioni ha riguardato discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale, il 7,9% sull'età e il 7,8% sulla disabilità (Tabella 5).

TABELLA 5 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER *GROUND* DISCRIMINATORIO - ANNO 2015 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

GROUND	V.A.	%
Etnico razziale	1336	73,6
<i>di cui "Rom, Sinti e Caminanti"</i>	425	-
<i>di cui "Religione e convinzioni personali"</i>	54	-
Orientamento sessuale	179	9,9
Età	144	7,9
Disabilità	141	7,8
Multiple	14	0,8
Totale	1814	100

Fonte: Contact Center UNAR

Anche nel 2016, più dei due terzi delle segnalazioni (69,9%) hanno riguardato discriminazioni fondate sulla componente etnico-razziale (Tabella 6), sebbene in percentuale minore rispetto al 2015, in particolare per il sottogruppo riguardante Rom, Sinti e Caminanti. Si è registrato, invece, un notevole aumento delle segnalazioni per comportamenti discriminatori fondati sulla disabilità (16,4%).

TABELLA 6 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER GROUND – ANNO 2016 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

GROUND	V.A.	%
Etnico razziale	1841	69,4
di cui "Rom, Sinti e Caminanti"	315	-
di cui "Religione e convinzioni personali"	157	-
Disabilità	435	16,4
Orientamento sessuale e identità di genere	226	8,5
Età	124	4,7
Multiple	26	1,0
Totale	2652	100

Fonte: Contact Center UNAR

Nel 2016, inoltre, per far emergere determinati fenomeni e garantirne una migliore comprensione, ogni *ground* è stato disaggregato in sottocategorie, dette “*Sottotipi*”. Delle 2.652 segnalazioni pertinenti, circa il 47,5% è rientrato nei sottotipi individuati dall’Ufficio.

Nella Tabella 7 sono riportati i sottotipi dei due motivi più rilevanti a livello statistico. In relazione ai sottotipi del *ground* etnico razziale (escluse le tipologie Rom, Sinti e Caminanti, e religione e convinzioni personali), le segnalazioni più numerose sono state quelle relative a quattro caratteristiche delle vittime: l’essere “straniero” (12,3% dei casi di discriminazione, calcolata sul totale del *ground*), l’essere “profugo” (10,8%), il colore della pelle (8,6%), altre caratteristiche somatiche (0,4%).

Per quanto riguarda la tipologia religione e convinzioni personali, si segnala che, oltre al consistente aumento rispetto al 2015, il sottotipo rispetto al quale si sono registrati più comportamenti discriminatori è stato l’islamofobia (5,3%). Tale sottotipo consiste “*in una paura, un odio e un’ostilità esagerati verso l’Islam e i musulmani, nonché in stereotipi negativi che sfociano in pregiudizi, discriminazioni, emarginazione ed esclusione dei musulmani dalla vita sociale, politica e civile*”. La distinzione rispetto agli altri sottotipi, quali l’antisemitismo (1,1%) e la cristianofobia (0,2%), consente di individuare una crescita del fenomeno della discriminazione nei confronti delle persone di religione islamica.

Nel caso del *ground* della disabilità, invece, il 32% delle segnalazioni ha riguardato discriminazioni connesse alle barriere architettoniche.

TABELLA 7 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER I PRINCIPALI GROUND E RELATIVI SOTTOTIPI - ANNO 2016 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

GROUND	SOTTOTIPO	V.A.	%
Etnico razziale	Straniero	227	12,3
	Profugo	199	10,8
	Colore della pelle	158	8,6
	Altre caratteristiche somatiche	8	0,4
di cui "Rom, Sinti e Caminanti"		315	17,1
di cui "Religione o convinzioni personali"	Antislamismo	98	5,3
	Antisemitismo	21	1,1
	Cristianofobia	3	0,2

Disabilità	Barriere architettoniche	139	32,0
	Malattie rare	1	0,2

Fonte: Contact Center UNAR

Il sistema di gestione dei casi segnalati, al fine di raccogliere il maggior numero di informazioni sulle segnalazioni di pertinenza dell'Ufficio, è organizzato in base al concetto di "ambito di discriminazione", ossia in base al settore della vita sociale in cui si verifica la discriminazione.

Si riportano di seguito i dodici ambiti previsti, riferiti ai diversi ambienti sociali in cui, con maggiore frequenza, si sono verificati i casi di discriminazione: *mass media, erogazione di servizi da enti pubblici, lavoro, vita pubblica, scuola e istruzione, tempo libero, casa, erogazione di servizi da pubblici esercizi, trasporto pubblico, salute, Forze dell'ordine e erogazione di servizi finanziari*. A ciascun ambito corrisponde un "contesto", relativo alla situazione di discriminazione. Questa suddivisione permette di identificare, esattamente, la sfera sociale nel quale si sono verificati gli episodi di discriminazione, favorendo, di conseguenza, azioni adeguate (di carattere culturale, comunicativo, educativo), finalizzate all'eliminazione delle situazioni di tensione causate dalle discriminazioni.

Nel 2015, i tre ambiti in cui si è verificata la maggior parte dei fatti discriminatori, segnalati all'Ufficio, sono stati quelli dei mass-media (39%), dell'erogazione dei servizi da enti pubblici (15,2%) e del lavoro (13,9%).

L'ambito, invece, in cui si è registrato il minor numero di segnalazioni è stato quello dell'erogazione dei servizi finanziari, con lo 0,4% delle segnalazioni (Tabella 8).

TABELLA 8 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER AMBITO E GROUND DISCRIMINATORIO (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

AMBITO	Etnico razziale		Orientamento sessuale e identità di genere		Età		Disabilità		Multiple		N.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Mass media	626	47,0	49	27,4	24	16,7	4	2,8	5	35,8	708	39,1
Erogazione servizi da enti pubblici	226	17,0	17	8,9	2	1,4	30	21,3	1	7,1	276	15,2
Lavoro	106	7,9	8	4,5	117	81,2	21	14,9	1	7,1	253	13,9
Vita pubblica	157	11,8	64	35,7	-	-	6	4,3	3	21,4	230	12,7
Scuola e Istruzione	40	3,0	13	7,3	-	-	44	31,3	2	14,3	99	5,5
Tempo libero	66	4,9	7	3,9	1	0,7	5	3,5	2	14,3	81	4,5
Casa	44	3,3	6	3,4	-	-	5	3,5	-	-	55	3,0
Erogazione servizi da pubblici esercizi	22	1,6	8	5,0	-	-	8	5,7	-	-	38	2,1
Trasporto pubblico	14	1,0	-	-	-	-	11	7,8	-	-	25	1,4
Salute	14	1,0	5	2,8	-	-	5	3,5	-	-	24	1,3
Forze dell'Ordine	14	1,0	2	1,1	-	-	1	0,7	-	-	17	0,9

Erogazione servizi finanziari	7	0,5	-	-	-	-	1	0,7	-	-	8	0,4
Totale	1336	100	179	100	144	100	141	100	14	100	1814	100

Fonte: Contact Center UNAR

Nel 2016, gli ambiti sono stati ridotti da 12 a 11, facendo confluire l'ambito dei mass-media in quello della vita pubblica. I primi tre ambiti in cui si è registrata la percentuale più alta di eventi discriminatori sono stati: la vita pubblica (50,6%); l'erogazione di servizi da enti pubblici (17,9%); il lavoro (10,9%). L'ambito con la percentuale più bassa, invece, è stato quello dell'erogazione dei servizi finanziari (0,2%) (Tabella 9). Per gli ambiti della vita pubblica e dell'erogazione di servizi da enti pubblici, le segnalazioni hanno riguardato, principalmente, comportamenti discriminatori per motivi etnico-razziali, che si sono verificati nel contesto degli spazi pubblici (soprattutto del web) e dei servizi socio-assistenziali. Nell'ambito del lavoro, invece, il 66,5% delle segnalazioni ha riguardato l'accesso all'occupazione per l'età (Tabella 10).

Occorre precisare che nell'ambito della casa vengono raccolte le segnalazioni riguardanti le discriminazioni che si possono verificare, innanzitutto, nella procedura di accesso (mediante locazione o acquisto) all'alloggio, sia privato (discriminazioni operate dai proprietari e/o dalle agenzie immobiliari) che pubblico (requisiti discriminatori inseriti nei Bandi di Edilizia Residenziale Pubblica). Sono ricomprese anche le segnalazioni riguardanti le discriminazioni e le molestie che si possono verificare una volta entrati in possesso di un alloggio (rapporti con il proprietario, il condominio, i singoli vicini di casa).

Sono invece escluse le discriminazioni "intrafamiliari", riguardanti l'alloggio (assegnazione della casa al coniuge divorziato ecc.) o le molestie che vengono attuate all'interno delle mura domestiche, tra membri della stessa famiglia (es. litigi coniugali).

TABELLA 9 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER AMBITO E GROUND – ANNO 2016 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

AMBITO	Etnico razziale		Disabilità		Orientamento sessuale e identità di genere		Età		Multiple		V.A.	%
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Vita pubblica	1125	61,0	63	14,5	141	62,5	-	-	14	53,9	1343	50,6
Erogazione servizi da enti pubblici	292	15,9	124	28,6	59	26,1	-	-	1	3,8	476	17,9
Lavoro	117	6,4	38	8,7	5	2,2	123	99,2	6	23,2	289	10,9
Scuola e Istruzione	44	2,4	90	20,7	10	4,4	-	-	1	3,8	145	5,5
Trasporto pubblico	33	1,8	53	12,2	-	-	1	0,8	-	-	87	3,3
Casa	72	3,9	10	2,3	1	0,4	-	-	-	-	83	3,1
Tempo libero	47	2,6	17	3,9	5	2,2	-	-	3	11,5	72	2,7
Erogazione servizi da pubblici esercizi	34	1,8	25	5,7	2	0,9	-	-	-	-	61	2,3
Forze dell'Ordine	53	2,9	-	-	1	0,4	-	-	1	3,8	55	2,1
Salute	19	1,0	15	3,4	2	0,9	-	-	-	-	36	1,4
Erogazione servizi finanziari	5	0,3	-	-	-	-	-	-	-	-	5	0,2
Totale	1841	100	435	100	226	100	124	100	26	100	2652	100

Fonte: Contact Center UNAR

TABELLA 10 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER AMBITO, CONTESTO E *GROUND*– ANNO 2016 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

AMBITO	CONTESTO	Etnico razziale		Disabilità		Orientamento sessuale e identità di genere		Età		Multiple		N.	%
		V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%		
Vita pubblica	Spazi Pubblici	810	85,9	59	6,3	62	6,6	-	-	11	1,2	942	100
	Aggressioni	185	70,9	4	1,5	71	27,2	-	-	1	0,4	261	100
	Politica	75	92,6	-	-	5	6,2	-	-	1	1,2	81	100
	Scritte	55	93,2	-	-	3	5,1	-	-	1	1,7	59	100
Erogazione servizi da enti pubblici	Servizi socio-assistenziali	191	80,6	46	19,4	-	-	-	-	-	-	237	100
	Servizi anagrafici	10	15,2	-	-	56	84,8	-	-	-	-	66	100
	Altro	91	52,6	78	45,1	3	1,7	-	-	1	0,6	173	100
Lavoro	Accesso all'occupazione	41	22,2	18	9,7	1	0,5	123	66,5	2	1,1	185	100
	Condizioni lavorative	21	70,0	6	20,0	1	3,3	-	-	2	6,7	30	100
	Condizioni di licenziamento	11	68,7	4	25,0	1	6,3	-	-	-	-	16	100
	Collegghi	10	90,9	1	9,1	-	-	-	-	-	-	11	100
	Mobbing con aggravante	7	70,0	-	-	1	10,0	-	-	2	20,0	10	100
	Altro	27	73,0	9	24,3	1	2,7	-	-	-	-	37	100
Scuola e Istruzione	Personale scolastico	15	26,8	35	62,5	5	8,9	-	-	1	1,8	56	100
	Studenti	14	58,4	8	33,3	2	8,3	-	-	-	-	24	100
	Genitori	1	50,0	1	50,0	-	-	-	-	-	-	2	100
	Altro	14	22,2	46	73,0	3	4,8	-	-	-	-	63	100
Trasporto pubblico	Azienda di trasporto	5	13,9	31	86,1	-	-	-	-	-	-	36	100
	Personale di servizio	21	77,8	6	22,2	-	-	-	-	-	-	27	100
	Altri Utenti	2	100	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100
	Altro	5	22,7	16	72,8	-	-	1	4,5	-	-	22	100
Casa	Condomini e vicini	48	92,3	3	5,8	1	1,9	-	-	-	-	52	100
	Case popolari	5	62,5	3	37,5	-	-	-	-	-	-	8	100
	Affitto	7	100	-	-	-	-	-	-	-	-	7	100
	Agenzie immobiliari	3	75,0	1	25,0	-	-	-	-	-	-	4	100
	Altro	9	75,0	3	25,0	-	-	-	-	-	-	12	100
Tempo libero	Sport	37	75,5	9	18,4	1	2,0	-	-	2	4,1	49	100
	Associazioni	8	66,7	1	8,3	2	16,7	-	-	1	8,3	12	100
	Spettacolo	2	18,2	7	63,6	2	18,2	-	-	-	-	11	100
Erogazione servizi da pubblici esercizi	Bar	6	75,0	2	25,0	-	-	-	-	-	-	8	100
	Ristorante	5	71,4	1	14,3	1	14,3	-	-	-	-	7	100
	Discoteca	7	100	-	-	-	-	-	-	-	-	7	100
	Altro	16	41,0	22	56,4	1	2,6	-	-	-	-	39	100
Forze dell'Ordine	Polizia Municipale	18	100	-	-	-	-	-	-	-	-	18	100
	Polizia di Stato	16	88,8	-	-	1	5,6	-	-	1	5,6	18	100
	Carabinieri	11	100	-	-	-	-	-	-	-	-	11	100
	Altro	8	100	-	-	-	-	-	-	-	-	8	100
Salute	Asl	7	46,7	7	46,7	1	6,6	-	-	-	-	15	100
	Ospedale	5	71,4	1	14,3	1	14,3	-	-	-	-	7	100
	Pronto soccorso	1	50,0	1	50,0	-	-	-	-	-	-	2	100
	Specialisti	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100
	Altro	5	45,5	6	54,5	-	-	-	-	-	-	11	100
Erogazione servizi finanziari	Finanziamenti	2	100	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100
	Prestiti	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100
	Altro	2	100	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100

Totale	1841	69,4	435	16,4	226	8,5	124	4,7	26	1,0	2652	100
---------------	-------------	-------------	------------	-------------	------------	------------	------------	------------	-----------	------------	-------------	------------

Fonte: Contact Center UNAR

Piano Nazionale Triennale contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza

Il Piano Nazionale d'Azione, approvato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 7 agosto 2015, è stato elaborato da un Gruppo Nazionale di Lavoro, formato da Enti e Organismi impegnati nella lotta alla discriminazione etnico e/o razziale, previa consultazione dei Ministeri competenti in tale materia.

L'obiettivo di tale Piano d'Azione è quello di individuare le aree prioritarie su cui focalizzare l'attenzione, al fine di proporre specifiche azioni da attuare in un triennio per prevenire e/o rimuovere le discriminazioni. A tale scopo, sono state individuati gli "Assi" di intervento di seguito indicati:

- lavoro e occupazione;
- alloggio;
- educazione e istruzione;
- salute;
- rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Forze di polizia;
- sport;
- mass media e comunicazione.

L'UNAR, per l'attuazione del Piano, il 18 ottobre e il 4 novembre 2016, ha pubblicato due Avvisi pubblici: il primo (APAD) diretto alle associazioni e agli enti iscritti al Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni, istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità, per la realizzazione di progetti volti a favorire condizioni di pari opportunità e solidarietà tra cittadine/cittadini, con un approccio differenziato anche in relazione all'origine etnica, all'appartenenza religiosa, all'orientamento sessuale e all'identità di genere; il secondo (APSAC) rivolto ai Comuni italiani per la realizzazione di azioni positive, volte a contrastare i comportamenti di discriminazioni etnico-razziali, contribuendo alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di razzismo e di intolleranza tra cittadini italiani e cittadini d'origine straniera, nonché a promuovere una cultura di valori sociali positivi, richiamando anche i principi fondamentali sanciti dagli articoli 2 e 3 della Costituzione italiana.

Il sostegno alle vittime di discriminazione: assistenza legale gratuita alle vittime di discriminazione

L'UNAR, nell'ambito della propria strategia di intervento per la risoluzione delle situazioni di discriminazione, promuove, prioritariamente, tentativi di conciliazione, che, nel corso degli ultimi anni, hanno prodotto risultati soddisfacenti, contribuendo alla rimozione dei comportamenti discriminatori e dei suoi effetti. Tuttavia, anche qualora vittima decida di agire in giudizio, l'Ufficio le garantisce la propria assistenza.

Al riguardo, l'articolo 7, comma 2, lett. a), del decreto legislativo n. 215/2003 stabilisce che l'UNAR, nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi intrapresi, può fornire assistenza alle persone che si ritengono lese da comportamenti discriminatori.

Per quanto riguarda il rito delle controversie in materia di discriminazione, si evidenzia che l'articolo 28 del decreto legislativo n. 150/2011, recante "*Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione*", prevede un rito speciale, ai sensi dell'articolo 702-bis e seguenti del Codice di procedura civile. Per le sue caratteristiche, tale rito consente di arrivare ad una rapida conclusione del giudizio nei casi in cui il

Tribunale giudica in composizione monocratica, grazie all'emanazione di un provvedimento immediatamente esecutivo su cui, in mancanza di appello, si forma il giudicato.

Occorre inoltre evidenziare che la difesa dei diritti è un'azione collettiva che richiede tempo, energia, competenze ma anche risorse economiche, in mancanza delle quali spesso le vittime di discriminazione non possono denunciare comportamenti lesivi dei propri diritti. A tale scopo, il Dipartimento per le pari opportunità ha istituito un Fondo di Solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazione, al fine di garantire alle stesse una maggiore effettività della tutela ed agevolarne l'accesso alla giustizia, qualora non beneficino del patrocinio a spese dello Stato.

Tale Fondo è coordinato dall'UNAR e gestito dal Consiglio Nazionale Forense (Organismo di rappresentanza istituzionale dell'Avvocatura, operante presso il Ministero della Giustizia), con il quale il Dipartimento per le Pari Opportunità ha siglato vari Protocolli d'Intesa e, il 30 dicembre 2013, un Accordo di collaborazione.

La funzione del Fondo è quella di favorire l'accesso alla tutela giurisdizionale delle vittime e delle Associazioni legittimate ad agire a loro tutela, nonché quella di consentire il monitoraggio dei procedimenti civili e penali per i diversi fattori di discriminazione. Inoltre, la previsione di tale Fondo rappresenta un forte incentivo per le vittime e le Associazioni a far valere le garanzie previste dal legislatore in questi ultimi anni.

I soggetti che possono accedere al Fondo e ottenere l'anticipazione delle spese legali sono: le vittime di discriminazioni per motivi di razza od origine etnica, religione, convinzioni personali, età, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere, a condizione che non usufruiscano del patrocinio a spese dello Stato; le Associazioni di settore che, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 215/2003, sono legittimate a stare in giudizio in rappresentanza delle vittime; le Organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso in virtù dell'articolo 5 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216; le Associazioni e gli Enti di cui all'articolo 4 della legge 1° marzo 2006, n. 67.

Al riguardo, si fa presente che su un totale di 44 domande di accesso al Fondo, presentate a partire dalla data della sua istituzione, ne sono state accolte 32. Delle 44 domande, 23 riguardano casi di discriminazione individuale e 21 di discriminazioni collettive. Il *ground* con il maggior numero di segnalazioni (33) è stato quello della discriminazione per razza o per origine etnica.

Dei casi di discriminazione individuale, almeno 3 riguardavano discriminazioni nei confronti di stranieri sul luogo di lavoro (comportamenti discriminatori o licenziamento discriminatorio).

Le cause riguardanti discriminazioni collettive sono state presentate da Associazioni di settore legittimate a stare in giudizio ai sensi del citato articolo 5 del decreto legislativo n. 215/2003 (Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione - ASGI, Associazione volontaria di assistenza socio-sanitaria e per i diritti dei cittadini stranieri, Rom e Sinti - NAGA, Avvocato di Strada, Associazione Ricreativa e Culturale Italiana - ARCI).

Si fa presente, altresì, che, anche in molti casi di discriminazione individuale, le vittime sono state assistite da associazioni di settore.

A tale proposito, si ribadisce che l'articolo 5 del decreto legislativo n. 215/2003, in considerazione della difficoltà delle vittime di discriminazione ad avviare la procedura giudiziaria, ha previsto la possibilità che l'esercizio dell'azione sia delegato a soggetti rappresentativi, ovvero alle Associazioni di settore, ferma restando la possibilità dell'UNAR di fornire propri pareri. In tale ambito, occorre distinguere due diverse situazioni:

- la prima, prevista dall'articolo 4 (Tutela giurisdizionale dei diritti), che riconosce la possibilità alle Associazioni di agire in giudizio *“in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione”*.

- la seconda, prevista dall'articolo 5, comma 3, che riguarda invece i casi di discriminazione collettiva, nei quali le persone lese dalla discriminazione non sono individuabili in modo diretto ed immediato.

La legittimazione ad agire in giudizio è riservata, nel caso delle discriminazioni di competenza dell'UNAR, alle associazioni inserite in un apposito "*elenco congiunto*", che risultano già iscritte o nel Registro UNAR o nell'elenco delle associazioni e degli Enti di cui all'articolo 52, comma 1, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 (Allegato 38), istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le associazioni da inserire nell'elenco congiunto sono individuate sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione. L'elenco congiunto è approvato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro per le Pari Opportunità. Al riguardo, si fa presente che il 13 marzo 2013 il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato il decreto di aggiornamento del citato elenco, nel quale risultano attualmente iscritte 582 associazioni ed enti.

Accordi di integrazione

La legge 15 luglio 2009, n. 94, recante "*Disposizioni in materia di sicurezza pubblica*" (Allegato 39), ha inserito, dopo l'articolo 4 del decreto legislativo n. 286/1998, l'articolo 4-bis, che prevede la sottoscrizione di un Accordo di integrazione da parte dello straniero richiedente il permesso di soggiorno in Italia, articolato per crediti, con l'impegno a raggiungere specifici obiettivi di integrazione, da conseguire nel periodo di validità del permesso di soggiorno richiesto. Al riguardo, si fa presente che il decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 179, "*Regolamento concernente la disciplina dell'accordo di integrazione tra lo straniero e lo Stato, a norma dell'articolo 4-bis, comma 2, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286*" (Allegato 40), a cui si rinvia, ha fissato i criteri e le modalità per la sottoscrizione di tale accordo da parte dello straniero.

Il citato d.P.R. n. 179/2011 contiene l'articolazione dei crediti, le modalità e gli esiti delle verifiche cui l'accordo è soggetto, l'istituzione dell'anagrafe nazionale degli intestatari degli accordi di integrazione ed i casi straordinari per i quali non è obbligatoria la sottoscrizione dell'accordo. Sulla base dei criteri fissati, sono state definite le procedure per la gestione operativa dell'accordo, nonché per l'istituzione dell'anagrafe nazionale degli intestatari degli accordi d'integrazione. A tale scopo, è stato realizzato un applicativo informatico, ad uso degli operatori delle Prefetture e delle Questure, per consentire loro la stampa dell'accordo da sottoscrivere e la sua registrazione. Questo tipo di applicativo è stato ideato per la gestione dell'agenda delle prenotazioni per la partecipazione al corso di formazione civica, per la registrazione a cura degli operatori delle Prefetture dei crediti acquisiti e/o decurtati allo straniero nel biennio di durata dell'accordo, per le funzioni di sospensione-proroga e per l'appuntamento per la verifica dei crediti entro la scadenza dei termini.

Peraltro, è stato realizzato un Portale al quale possono accedere direttamente i cittadini stranieri per verificare i crediti acquisiti e le eventuali decurtazioni degli stessi.

Si fa presente, altresì, che, in applicazione dell'articolo 2, comma 6, e dell'articolo 3 del citato d.P.R. n. 179/2011, in base ai quali deve essere assicurata allo straniero la partecipazione ad una sessione di formazione civica e di informazione sulla vita in Italia, della durata non inferiore a cinque e non superiore a dieci ore, è stato stipulato un Accordo Quadro con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Tale Accordo disciplina le modalità per lo svolgimento delle predette sessioni, nonché dei test di verifica della conoscenza della lingua italiana e degli elementi di educazione civica.

Si precisa, inoltre, che, per far fronte alle spese necessarie per l'avvio dell'attuazione del predetto Accordo Quadro (acquisto di beni materiali quali, ad esempio, postazioni informatiche, cancelleria ecc.), sono state trasferite alle singole Prefetture apposite risorse finanziarie, quantificate in rapporto al carico di lavoro di ciascuna.

In merito alla richiesta di informazioni sul numero di Accordi sottoscritti, adempiuti, prorogati, parzialmente inadempiti, inadempiti o rinunciati, si al rinvia all'allegato 41.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato (Allegato 42).

ALLEGATI:

1. Legge 11 agosto 2014, n. 125;
2. Rapporto dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo: *“Verso una migrazione sostenibile: Interventi nei Paesi di origine”*;
3. Accordi di riammissione conclusi dall'Italia;
4. Accordi ed Intese per il contrasto dell'immigrazione irregolare e in materia di rimpatrio;
5. Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;
6. Decreto legislativo 25.07.1998, n. 286;
7. Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
8. Decreto legge 24 giugno 2014, n. 91;
9. Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
10. Articolo 603-bis del Codice penale;
11. Legge 11 agosto 2014, n. 116;
12. Legge 13 aprile 2017, n. 46;
13. Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura - “Cura-Legalità-Uscita dal Ghetto” del 27.05.2016;
14. Protocollo sperimentale contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura del 12 luglio 2016;
15. Articolo 2126 del Codice civile;
16. Legge 30 marzo 2001, n. 152;
17. Decreto del Ministero dell'Interno del 10 febbraio 2017;
18. Decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109;
19. Modello volto a fornire al lavoratore assunto illegalmente e il cui soggiorno è irregolare tutte le informazioni concernenti il suo diritto alla retribuzione, nonché ai contributi assicurativi e previdenziali non corrisposti in caso di assunzione illegale;
20. Prospetti con i dati relativi ai permessi di soggiorno per motivi umanitari;
21. Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215;
22. Legge 15 ottobre 2013, n. 119;
23. Circolare del Ministero dell'Interno del 26 agosto 2013;
24. Decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24;
25. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 maggio 2016;
26. Decreto legislativo 15 dicembre 2015, n. 212;
27. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 novembre 2016, n. 234;
28. Legge 7 aprile 2017, n. 47;
29. Prospetto con i dati riguardanti il numero di lavoratori a cui è stata applicata la misura dell'espulsione nonché il numero di lavoratori che hanno presentato reclami avverso i provvedimenti di espulsione;

30. Legenda per la lettura dei dati riportati nell'allegato 30;
31. Prospetto con i dati relativi all'emersione di lavoratori di Paesi terzi soggiornanti irregolarmente sul territorio nazionale;
32. Report statistico sull'*emersione del rapporto di lavoro irregolare*;
33. Legge 1° marzo 2002, n. 39;
34. Legge 16 aprile 1987, n. 183;
35. Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (dPCM) 11 dicembre 2003;
36. Legge 6 agosto 2013, n. 97;
37. Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
38. Decreto del Presidente della Repubblica (d.P.R.) 31 agosto 1999, n. 394;
39. Legge 15 luglio 2009, n. 94;
40. Decreto del Presidente della Repubblica (d.P.R.) 14 settembre 2011, n. 179;
41. Prospetto con i dati relativi agli Accordi sottoscritti, adempiuti, prorogati, parzialmente inadempiti, inadempiti o rinunciati;
42. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.