

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 143/1975
(LAVORATORI MIGRANTI- DISPOSIZIONI COMPLEMENTARI)- ANNO 2019**

Ad integrazione dei precedenti rapporti del Governo italiano del 2012 e 2017 concernente l'applicazione della Convenzione n.143 del 1975, si riportano gli aggiornamenti normativi, regolamentari e di ogni altra misura intervenuti in materia di lavoratori migranti.

Parte I – Migrazione in condizioni abusive- Cooperazione multilaterale e bilaterale (art. 1-9)

In merito agli articoli 1,2, si rimanda a quanto già rappresentato dai precedenti rapporti del Governo italiano del 2012 e 2017;

Ciascun membro adotta tutte le misure necessarie e appropriate, sia all'interno della propria giurisdizione che in collaborazione con altri Stati membri- sopprimere i movimenti clandestini di migranti per lavoro subordinato e lavoro illegale di migranti, e contro gli organizzatori di movimenti illeciti o clandestini di migranti per licenziamento da, attraversando o arrivando nel suo territorio e contro coloro che impiegano lavoratori che hanno immigrato in condizioni illegali, al fine di prevenire ed eliminare gli abusi di cui all'articolo 2 della presente convenzione (Art.3)

Per quanto riguarda l'art.3 si sottolinea, oltre a quanto rappresentato nei precedenti rapporti del 2012 e del 2017, che con il **Decreto Legge 113/2018 (Allegato 1)**, come convertito dalla **Legge n. 132 del 1 dicembre 2018**, sono state introdotte norme miranti a contrastare in generale il fenomeno dell'immigrazione clandestina.

Richiesta di informazioni sulla cooperazione internazionale in materia di immigrazione e lavoro, contatti, scambi di informazioni ed iniziative con Paesi Terzi (art.4)

La Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali negozia anche con Stati non appartenenti all'Unione Europea, in raccordo con il Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Accordi in materia di regolamentazione e gestione dei flussi migratori per motivi di lavoro.

Trattasi di Accordi che mirano al rafforzamento dei canali di ingresso legali di lavoratori stranieri e dei meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La stipula di Accordi Bilaterali di regolamentazione e gestione dei flussi migratori per motivi di lavoro, prevede la collaborazione tra l'Amministrazione italiana e le competenti Autorità dei paesi di origine dei lavoratori stranieri, per favorire:

- lo scambio di informazioni sui fabbisogni espressi dal mercato del lavoro italiano e sulle professionalità disponibili nei paesi di origine;
- la redazione di una lista di lavoratori stranieri disponibili a lavorare in Italia;
- il supporto all'attivazione di programmi di formazione professionale e di lingua italiana nei paesi di origine per l'acquisizione di titoli di preliezione per gli ingressi in Italia (in attuazione dell'art. 23 del T.U. sull'immigrazione);
- lo scambio di esperienze e buone pratiche.

Si tratta di accordi quadro che riguardano tutte le tipologie di lavoro subordinato anche stagionale.

Gli obiettivi degli Accordi Bilaterali sono:

- rafforzare la collaborazione nella gestione delle migrazioni per motivi di lavoro con i più importanti paesi di origine dei flussi verso l'Italia;
- potenziare le modalità di selezione di manodopera straniera qualificata e rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro italiano;
- predisporre e condividere strumenti tecnici (schede professionali, liste di lavoratori, standard formativi, ecc.) per una programmazione integrata dei flussi migratori per motivi di lavoro.

L'istituto è disciplinato dall'art. 21 del **Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286: "Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero" (Allegato n.2)**

L'articolo prevede la possibilità, nell'ambito dei decreti flussi disciplinanti l'ingresso nel territorio nazionale per motivi di lavoro, di attribuire apposite quote di ingresso ai lavoratori di Paesi con i quali sono stati negoziati tali accordi.

Sono attualmente operativi Accordi con i Governi di Moldova, Filippine, Sri Lanka, Egitto, Marocco ed Albania.

È altresì in vigore la Dichiarazione Congiunta in materia di migrazione circolare tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali italiano ed il Ministero del Lavoro e delle Relazioni Industriali della Repubblica di Mauritius, sottoscritta il 20 settembre 2012.

Si segnala che da tempo l'Italia e la Tunisia hanno avviato una riflessione sulla possibilità di concludere un accordo quadro che include anche la migrazione per ragioni di lavoro ed il negoziato è attualmente in corso.

Inoltre, su sollecitazione delle Autorità moldave, si è recentemente deciso di avviare la negoziazione di un nuovo accordo su basi aggiornate, che tenga conto anche della cooperazione pregressa ed esistente. Si è ritenuto al riguardo utile che l'eventuale avvio del percorso negoziale venga preceduto da un incontro preliminare, a livello tecnico, inteso ad approfondire e mettere a punto opportunità, contenuti e modalità dell'eventuale nuova intesa.

Per quanto attiene ai citati accordi in vigore, con le delegazioni di alcuni Paesi si sono svolti incontri volti a promuovere un confronto in merito allo stato di attuazione delle intese e a scambiare informazioni sulle novità normative relative alla migrazione per motivi di lavoro e sulle esigenze dei rispettivi mercati del lavoro.

Nel corso del 2018, sono state realizzate in collaborazione con la Cancelleria di Stato moldava, iniziative di formazione professionale finalizzate a sviluppare e valorizzare le capacità imprenditoriali dei migranti di ritorno e della Diaspora moldava, con particolare riferimento al settore dell'economia sociale. Sono state parallelamente realizzate attività di *capacity building* rivolte a rappresentanti delle Istituzioni moldave di livello centrale e locale impegnate nella gestione dei flussi migratori, finalizzate a rafforzare la loro capacità di supportare la Diaspora e i migranti di ritorno orientandoli verso opportunità di impresa e di reinserimento lavorativo.

Indicare le disposizioni a livello nazionale o internazionale in base alle quali gli autori del traffico di manodopera possono essere perseguiti a prescindere dal paese dal quale esercitano le loro attività (art.5)

In data 4 novembre 2016 è entrata in vigore la **legge n.199 del 29 ottobre 2016 (Allegato n.3)**, recante disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura

e di riallineamento retributivo nel settore agricolo.

Con l'entrata in vigore delle norme ivi contenute, si inaspriscono le pene per chi commette i reati sopra descritti: infatti l'art. 603 bis del codice penale (**Allegato n.4**) prevede una pena da uno a sei anni di reclusione per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e se c'è violenza o minaccia la pena della reclusione è aumentata, oltre alla multa da € 1000 a € 2000 per ciascun lavoratore reclutato.

La legge prevede, in particolare, che commette il reato di "*caporalato*" chiunque recluti manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizione di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori, che pur non versando in assoluta indigenza, si trovino in condizione, anche temporanea, di estrema criticità, e chiunque utilizzi, impieghi o assuma, la manodopera sopra descritta, anche mediante attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Richiesta di informazioni sulle misure di contrasto all'impiego irregolare di manodopera migrante, sia sul versante della prevenzione al fenomeno che per quanto riguarda le sanzioni applicabili in caso di violazioni alla normativa specificando inoltre come vengono coinvolte le parti sociali in tale ambito (art. 6 e 7)

Politica di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura

L'art. 25 quater del Decreto Legge 119/2018 (Allegato n.5), come convertito dalla Legge n. 136 del 17 dicembre 2018, ha istituito l'apposito "Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura" presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali o da un suo delegato e composto da rappresentanti del Ministero dell'interno, del Ministero della Giustizia, del Ministero delle politiche agricole alimentari forestali e del turismo, del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, dell'ANPAL, dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'INPS, del Comando Carabinieri per la tutela del Lavoro, della Guardia di Finanza, delle Regioni e delle Province autonome e dell'ANCI. Nelle more dell'adozione del Decreto Ministeriale sull'organizzazione e il funzionamento del Tavolo, il cui iter è prossimo alla conclusione, sono stati costituiti sei gruppi di lavoro, coordinati ciascuno da un'amministrazione capofila. I gruppi di lavoro rispecchiano i sei temi emersi come prioritari in occasione dell'incontro tenutosi a Foggia nel settembre 2018 e presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali: 1-vigilanza e repressione del fenomeno del caporalato; 2-prezzi dei prodotti agricoli; 3-intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e valorizzazione del ruolo dei Centri per l'Impiego; 4-trasporti; 5-alloggi e foresterie temporanee; 6- rete del lavoro agricolo di qualità. Tutti i gruppi hanno avviato i rispettivi lavori, finalizzati alla redazione di un unico Piano triennale di interventi. Agli incontri dei gruppi partecipano rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro, dei lavoratori, organizzazioni del terzo settore e Organizzazioni internazionali. La Direzione Generale supporta le attività del Tavolo mediante una Segreteria costituita nell'ambito delle proprie risorse umane e strumentali.

Azioni in corso volte a prevenire condizioni di sfruttamento lavorativo

AVVISO 1/2019: Il 21 gennaio 2019 la Direzione Generale Immigrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha pubblicato un Avviso multifondo per la promozione del lavoro regolare in agricoltura e la lotta allo sfruttamento e al caporalato. L'Avviso è finalizzato alla presentazione di progetti da finanziare a valere sul Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020, e sul Fondo Sociale Europeo Programma Operativo Nazionale "Inclusione" 2014-2020 per un valore complessivo di 23 milioni di euro (8 milioni di euro

a valere sul FSE-PON Inclusione, afferenti alle Regioni meno sviluppate e in transizione e 15 milioni di euro a valere sul FAMI, afferenti alle restanti Regioni). La stesura dell'Avviso è stata preceduta da una consultazione pubblica, che si è svolta nel mese di dicembre 2018, attraverso il Portale integrazione migranti. Nell'intento di promuovere la costituzione di qualificate *partnership* settoriali e territoriali, che risultino coerenti con gli obiettivi e la tipologia degli interventi programmati, l'Avviso ha dato centralità al ruolo delle parti sociali, prevedendo la partecipazione di associazioni di categoria dei lavoratori e/o dei datori di lavoro quali partner obbligatori. Alla scadenza del termine indicato nell'Avviso sono pervenute 54 proposte progettuali (18 a valere sul FAMI e 36 a valere sul FSE, per un importo complessivo pari a 115 milioni di euro), che sono attualmente in corso di valutazione. (Avviso 1/2019)

Proposta progettuale "P.I.U. SUPREME" - Percorsi Individualizzati di Uscita dallo sfruttamento. Il progetto prevede il finanziamento di azioni nelle Regioni maggiormente interessate dal fenomeno del caporalato: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia. Gli interventi riguarderanno l'integrazione economica e sociale dei migranti e la loro partecipazione attiva alla vita sociale delle comunità. Il finanziamento concesso è pari a 12.799.680,00 euro, a valere sul Fondo Sociale Europeo-PON Inclusione. L'8 marzo 2019 è stata sottoscritta la Convenzione con la Regione Puglia, quale soggetto Beneficiario capofila. Il progetto verrà realizzato in stretta sinergia con un intervento complementare (SUPREME) a valere sulle misure emergenziali del FAMI, per un importo pari a 30 milioni di euro.

Per quanto riguarda l'Art. 8 ed in particolare le conseguenze sul diritto di soggiorno o residenza in caso di perdita del lavoro, si rimanda a quanto già rappresentato nei precedenti rapporti del Governo italiano del 2012 e 2017;

Richiesta di informazioni circa le tutele assicurate ai lavoratori migranti che si trovano in posizione di irregolarità, in caso di denuncia di tale situazione alle competenti autorità (art. 9)

Il d.lgs. n. 286/1998 (Testo Unico Immigrazione TUI) è stato modificato dal Decreto Legge n. 113 del 4 ottobre 2018, come convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 132 del 1 dicembre 2018 che ha abrogato il permesso di soggiorno per motivi umanitari. Anche in seguito alle succitate modifiche l'ordinamento italiano garantisce un'effettiva tutela per le vittime di abusi o sfruttamento lavorativo, che denunciano il proprio datore di lavoro prevedendo il rilascio di un apposito permesso di soggiorno.

In particolare, all'art. 22 TUI, comma 12 bis è previsto che, qualora il lavoratore assunto irregolarmente presenti denuncia nei confronti del proprio datore di lavoro e cooperi nel relativo procedimento penale, venga rilasciato dal Questore, previo parere favorevole del Procuratore della Repubblica, uno speciale permesso di soggiorno. Tale titolo di soggiorno è rilasciato, ai sensi del nuovo comma 12 sexies del succitato art. 22 TUI, e rientra tra i c.d. "casi speciali", consentendo lo svolgimento di attività lavorativa. Tale permesso di soggiorno è convertibile, a scadenza, in permesso di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo.

Parte II- Politica nazionale in materia di pari opportunità e di parità di trattamento nei confronti dei lavoratori migranti che si trovano regolarmente nel paese (art. 10, art.11, art.12, art.13, art.14)

Il lavoro rappresenta uno degli assi fondanti dei percorsi di integrazione dei cittadini migranti e le politiche attive del lavoro ne costituiscono uno strumento imprescindibile. La Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pone in essere, nell'ambito delle proprie competenze, una serie di interventi mirati all'inserimento socio-lavorativo dei cittadini migranti; tali interventi si basano su un modello di presa in carico integrata, che pone la persona al centro, e su una governance multilivello che – a fronte della complessità e multidimensionalità dei processi di integrazione – include i servizi territoriali per il lavoro, la formazione e l'integrazione. L'obiettivo comune a tali interventi (sintetizzati di seguito) è quello di rafforzare l'occupabilità e favorire l'occupazione dei cittadini migranti, attraverso percorsi integrati di politica attiva del lavoro.

Tra gli interventi posti in essere rientrano gli Avvisi a livello territoriale, indirizzati a Regioni e alle Province

autonome.

In coerenza con il dettato costituzionale, che conferisce alle Regioni e alle province autonome le competenze in materia di integrazione socio-lavorativa, la Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione ha attivato a partire dal 2016 tre Avvisi pubblici finalizzati alla realizzazione di Piani regionali d'intervento, in cui le Amministrazioni beneficiarie hanno coinvolto direttamente gli enti locali, le rappresentanze regionali dell'Associazione nazionale dei comuni italiani e le scuole.

Tali Avvisi sono finanziati attraverso le risorse del Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (FAMI) 2014-2020, nell'ambito del quale la Direzione Generale è stata delegata dal Ministero dell'Interno, titolare del Fondo, allo svolgimento delle funzioni di gestione ed attuazione di interventi relativi all'obiettivo specifico 2 *"Integrazione dei cittadini di paesi terzi e migrazione legale"*.

Nel primo avviso multiazione pubblicato nell'aprile del 2016 (già illustrato nel precedente Rapporto del 2017) le Regioni e le Province autonome sono state invitate a presentare piani di intervento articolati su quattro azioni (qualificazione del sistema scolastico in contesti multiculturali, promozione dell'accesso ai servizi finalizzati all'integrazione, servizi di informazione qualificata e promozione della partecipazione attiva dei migranti) sviluppati in collaborazione con attori cruciali per le politiche di integrazione, quali le scuole e gli enti locali, attivando specifici percorsi di co-progettazione. I progetti finanziati, realizzati in collaborazione con 161 istituzioni scolastiche e 114 enti locali partner, si sono conclusi alla fine del 2018.

Al fine di assicurare continuità alle azioni attivate, nel marzo del 2018 è stato pubblicato un nuovo Avviso (AVVISO IMPACT 1/2018 - Integrazione dei Migranti con Politiche e Azioni Coprogettate sul Territorio) rivolto alle stesse Amministrazioni per la presentazione di progetti, articolati sulle quattro linee d'intervento sopra indicate. I progetti presentati prevedono il coinvolgimento diretto di 61 istituti scolastici, 62 enti locali e 6 A. Nell'aprile del 2018, inoltre, la Direzione Generale ha pubblicato un altro Avviso (AVVISO PRIMA 2/2018, Progetto per l'Integrazione lavorativa dei Migranti) rivolto alle Regioni e alle Province autonome, finalizzato a qualificare i servizi per il lavoro, attraverso la realizzazione di Piani di rafforzamento dell'integrazione lavorativa dei cittadini di paesi terzi. I 14 progetti attivati si concluderanno entro il 2020, coinvolgendo 29 enti locali, 5 ANCI regionali e 9 Istituti scolastici.

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), la cui attività, già illustrata nel precedente Rapporto del 2017, è stata ulteriormente sviluppata nel corso del 2018.

Sono state popolate e costantemente aggiornate le diverse aree del Portale integrazione migranti (notizie, approfondimenti, bandi e opportunità, documenti e ricerche, azioni e progetti, esperienze sul territorio, normativa), incluse quelle tematiche (Cultura, Nuove generazioni, Paesi di origine comunità associazioni, Protezione internazionale). Le diverse aree sono consultabili anche in lingue inglese.

Tra le nuove azioni realizzate si segnalano l'aggiornamento della banca dati delle associazioni di cittadini migranti (che ne include attualmente 1.413), la pubblicazione di focus dedicati ai principali temi delle migrazioni e dell'integrazione (tra i quali: il decreto flussi, le novità introdotte con il decreto legge n. 113/2018, lo stato dell'arte sul riconoscimento delle competenze non formali ed informali, l'apprendimento on line dell'italiano L2; l'inclusione finanziaria; lo sfruttamento in agricoltura e caporalato).

È proseguita nel 2018 la pubblicazione della newsletter mensile (la quale conta circa 5000 iscritti), dedicata alle novità normative, giurisprudenziali e alle politiche in materia di migrazioni e integrazione.

Si è svolto, infine, in maniera continuativa un lavoro redazionale di raccordo informativo con i referenti delle Regioni e delle Province Autonome al fine di restituire, in un unico quadro costantemente aggiornato (area "Le Regioni" del portale), gli interventi posti in essere sui territori.

Interventi per l'inserimento socio-lavorativo di target vulnerabili

L'attivazione di interventi di inserimento socio-lavorativo rivolti a fasce vulnerabili di migranti (*soggetti titolari di protezione internazionale, minori stranieri non accompagnati e migranti in condizione di disagio occupazionale*), ha un carattere prioritario per la Direzione Generale immigrazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel corso del 2018 si è concluso il programma "INSIDE", attivato nel 2015 e affidato ad Anpal Servizi S.p.A., finalizzato alla realizzazione di percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo e di

integrazione di titolari di protezione internazionale accolti nel sistema dello SPRAR (progetto INSIDE - INSerimento Integrazione nordsuD InclusionE). Nell'ambito del progetto INSIDE sono stati attivati complessivamente 753 percorsi di inserimento socio-lavorativo e di integrazione. Tra gli enti proponenti figurano agenzie per il lavoro, associazioni, consorzi e cooperative sociali, enti di formazione professionale. Nel 2018 sono anche proseguite le attività del Progetto **"PERCORSI"**, attivato nel corso del 2016 attraverso le risorse assegnate sul Fondo Politiche Migratorie (annualità 2015-2016 e 2017). L'obiettivo generale del progetto è quello di contribuire al consolidamento delle misure e dei servizi di inserimento socio-lavorativo rivolti a minori stranieri non accompagnati o a giovani migranti entrati come msna. L'intervento ha visto la realizzazione di 2.048 percorsi di integrazione socio-lavorativa (960 percorsi nella prima fase dell'intervento; 850 attivati nella seconda fase; ulteriori 68 finanziati con i residui della prima fase e relativi alla seconda fase dell'avviso; ulteriori 170 da attivare nella terza fase dell'avviso) rivolti a minori stranieri non accompagnati in fase di transizione verso l'età adulta (a partire dai 16 anni) e a giovani migranti (fino a 23 anni) accolti in Italia come minori stranieri non accompagnati, compresi i titolari e i richiedenti protezione internazionale, in condizione di inoccupazione o disoccupazione.

Nell'ambito delle azioni, inoltre, è stato promosso il potenziamento e la qualificazione della governance fra gli attori istituzionali (con particolare riguardo agli enti locali) e i principali stakeholder, per la messa a sistema e il trasferimento di un modello di intervento per la presa in carico integrata e l'inserimento socio-lavorativo dei minori stranieri non accompagnati, sostenibile e replicabile a livello nazionale e incardinato sul sistema dei servizi territoriali per il lavoro, la formazione e l'integrazione.

Il progetto Percorsi, insieme ad INSIDE è uno dei due progetti italiani inseriti nella Banca dati della Commissione Europea (DG Employment, Social Affairs & Inclusion) dedicata alle promising practices nel campo dell'integrazione socio-lavorativa e rappresenta un'azione pilota che sarà replicata su scala più ampia, nell'ambito della programmazione 2014-2020, finanziata a valere sul FSE (Pon Inclusion) e sul FAMI.

I risultati del progetto sono disponibili al seguente link: <http://www.integrazionemigranti.gov.it/Progetti-e-azioni/Pagine/Percorsi-di-integrazione-socio-lavorativa-per-minori-non-accompagnati-e-giovani-migranti.aspx>

Infine, nel marzo del 2019 è stato pubblicato il bando relativo al progetto **"PUOI - Protezione Unita a Obiettivo Integrazione"**, rivolto ai servizi per il lavoro pubblici e privati autorizzati all'intermediazione. Il progetto prevede l'attivazione di 4.500 percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo rivolti a cittadini migranti vulnerabili regolarmente presenti sul territorio nazionale. L'obiettivo generale dell'intervento è favorire l'integrazione socio-lavorativa e l'acquisizione della piena autonomia di lungo periodo dei destinatari. Il raggiungimento di tale obiettivo prevede la messa a sistema di un modello integrato a livello nazionale, anche sulla base delle precedenti esperienze con i Progetti INSIDE e PERCORSI. I tirocini formativi, saranno realizzati attraverso lo strumento della "dote individuale" articolata da un alto, in una filiera di servizi, dall'altro, in una dotazione economica. Il percorso di politica attiva in cui il soggetto sarà coinvolto si articolerà in diverse fasi di accoglienza e presa in carico, orientamento specialistico, orientamento per l'individuazione delle opportunità occupazionali e formazione (tutoring). Il Progetto si inserisce nel quadro della Programmazione Integrata degli interventi in materia di politiche migratorie adottati dalla Direzione Generale dell'Immigrazione per il periodo 2014-2020, ed è finanziato in modo complementare dai fondi FAMI e FSE, PON Inclusion.

In particolare, per quanto riguarda l'articolo 10 della Convenzione, sull'uguaglianza delle opportunità e del trattamento, il Dipartimento per le pari opportunità (DEO) alla presidenza del Consiglio dei ministri è responsabile dal 1997 di orientamento, proposta e coordinamento delle iniziative normative e amministrative a sostegno delle pari opportunità e trattamento; prevenire ed eliminare ogni forma di discriminazione, violenza di genere e sfruttamento, nonché tutte le violazioni dei diritti fondamentali all'integrità del personale e della salute, con particolare riferimento a donne e ragazze.

In particolare, DEO è responsabile della promozione e del coordinamento delle azioni legislative concernenti l'elaborazione e l'attuazione delle politiche di genere e antidiscriminazione, l'acquisizione e l'analisi di dati e informazioni sulla parità di genere e le pari opportunità, affrontando qualsiasi forma di discriminazione, con particolare riguardo riferimento alla discriminazione razziale ed etnica, anche per quanto riguarda

l'occupazione e l'occupazione.

Inoltre, al fine di prevenire e combattere qualsiasi forma di discriminazione razziale ed etnica, è stato istituito l'Ufficio nazionale antidiscriminazione razziale (UNAR).

UNAR è responsabile della protezione delle vittime di ogni forma di discriminazione, in base a razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, età, orientamento sessuale o identità di genere. In effetti, il mandato dell'UNAR, come stabilito dal decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 (articolo 7), è stato ampliato nel corso degli anni attraverso le direttive ministeriali dal 2012.

Il legislatore italiano ha definito in dettaglio le funzioni che l'UNAR deve svolgere descrivendone i compiti, i poteri e i relativi limiti. Ai sensi del Decreto Legislativo N.215 / 2003 (**Allegato n. 6**), in attuazione della direttiva Ue 43/2000 e del relativo decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri dell'11 dicembre 2003 (**Allegato n. 7**), le funzioni dell'Ufficio possono essere facilmente raggruppate in quattro grandi categorie, identificabili in relazione ai seguenti obiettivi: sensibilizzare l'opinione pubblica e gli operatori del settore e un'attività di informazione e comunicazione; la rimozione di ogni situazione che comporta discriminazione rappresenta il secondo gruppo di attività; promozione di azioni positive, studi, ricerche, attività di formazione e monitoraggio e verifica dell'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento e dell'efficacia del meccanismo di protezione.

Per svolgere le attività di cui sopra, un ruolo importante è svolto da CSO e ONG. Infatti, come previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 215, l'UNAR si occupa della tenuta del "Registro delle associazioni e degli organismi che svolgono attività nel campo della lotta contro la discriminazione", che rappresenta un importante strumento di cooperazione con associazioni che si occupano della lotta alla discriminazione. Al 31 maggio 2009, 296 associazioni erano iscritte nel registro UNAR.

Il mandato di UNAR opera con il duplice scopo di: proibire ogni forma di discriminazione basata sulla razza o l'origine etnica, in qualsiasi area del settore, sia privata che pubblica; regolare il divieto di discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, in materia di impiego e occupazione.

I Decreti sopra citati contengono rilevanti disposizioni normative che garantiscono l'implementazione di efficaci strumenti di protezione contro ogni forma di discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, secondo un approccio globale basato sul principio della parità di trattamento nei settori pubblico e privato, per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, all'orientamento e alla formazione professionale, alla protezione sociale, all'assistenza sanitaria, alle prestazioni sociali, all'istruzione, ai beni e ai servizi, la protezione giudiziaria delle vittime da azioni civili contro la discriminazione, compresa la prova presuntiva in favore se la vittima e il risarcimento del danno.

L'UNAR previene e affronta anche qualsiasi forma di molestia dovuta al contesto razziale ed etnico. Qualsiasi migrante che percepisce di essere vittima di disparità di trattamento, discriminazione razziale o di qualsiasi atto, parola o comportamento compiuti allo scopo di violare la dignità personale, creare un clima intimidente, ostile, degradante, offensivo e umiliante può presentare una denuncia formale a UNAR.

Con particolare riguardo all'impiego e all'occupazione, il Contact Center dell'UNAR ha segnalato diversi casi di discriminazione nell'accesso al lavoro e sul posto di lavoro. La discriminazione si concentra principalmente nel campo delle procedure di selezione basate su etnia, retribuzioni sleali, segregazione professionale o doppio accesso al mercato del lavoro: la sua frequenza rimane rilevante nel periodo 2015-2018.

I dati raccolti dal contact center dell'UNAR consentono di avere una visione d'insieme delle denunce di discriminazione in materia di impiego e occupazione.

Nel corso del 2017 le segnalazioni di discriminazioni lavorate dall'Ufficio sono state complessivamente 3.909, quasi mille in più rispetto al 2016.

Di queste, le segnalazioni risultate pertinenti, cioè che, a seguito di un'attenta analisi iniziale detta "istruttoria" realizzata dall'Ufficio, si sono rivelate effettivi casi di discriminazione, sono state 3.574, pari al 91,5% di tutte le segnalazioni giunte all'Ufficio, laddove nel 2016 erano state il 90,3%, a conferma di una elevata capacità di individuare l'aspetto discriminatorio nelle segnalazioni da parte soprattutto delle vittime

e dei testimoni. Altre 116 segnalazioni (2,9%) sono risultate non pertinenti, ossia che, dopo un'analisi da parte dell'Ufficio, non avevano elementi riconducibili ad una discriminazione, mentre le restanti 219 segnalazioni (5,6%) sono apparse dubbie, ovvero, sebbene nei fatti segnalati l'Ufficio abbia riscontrato alcuni elementi riconducibili a fattori discriminatori, per stabilirne con certezza l'effettiva pertinenza sono state richieste maggiori informazioni, che non hanno reso possibile terminare l'istruttoria entro il 31 dicembre 2017 (Tabella 1).

TABELLA 1 – SEGNALAZIONI PER TIPOLOGIA – ANNI 2016-2017

TIPOLOGIA SEGNALAZIONE	2016		2017	
	V.A.	%	V.A.	%
Pertinente	2652	90,3	3574	91,5
Non pertinente	97	3,3	116	2,9
Dubbia	187	6,4	219	5,6
Totale	2936	100	3909	100

Fonte: Contact Center UNAR

Il processo di lavorazione di un caso ("istruttoria") prevede diverse fasi. Dopo aver ricevuto la segnalazione attraverso uno degli appositi canali l'operatore (mediatore culturale, esperto ground, operatore dell'Osservatorio) inserisce la stessa nel database "Software di gestione casi", in cui si trovano tutte le segnalazioni pervenute a UNAR dal 2004 ad oggi. La segnalazione viene poi esaminata dagli operatori e, all'occorrenza, dagli esperti referenti di ciascun ground, che effettuano una prima valutazione dei casi di loro competenza e, se pertinente o dubbia, aprono un'istruttoria al fine di acquisire maggiori informazioni in merito al fatto segnalato. Nel caso venga valutato pertinente, l'UNAR avvia un'azione di mediazione con l'obiettivo di 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'OSCAD (Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori) del Ministero dell'Interno, così come prevede il protocollo di intesa siglato nel 2011 tra l'UNAR e l'OSCAD. Analogamente, le segnalazioni che giungono all'OSCAD e che non hanno valenza penale sono trasmesse all'UNAR. Tale scambio informativo risulta proficuo per entrambi gli Uffici in quanto consente di monitorare il fenomeno a 360 gradi. L'UNAR, comunque, anche dopo la trasmissione all'OSCAD dei casi di rilevanza penale, monitora i casi di discriminazione che si concludono con l'avvio di un procedimento giudiziario, raccogliendo le informazioni sull'iter processuale del caso.

L'UNAR riceve le segnalazioni tramite molteplici canali. Come già indicato nel primo paragrafo, oltre a quelli tradizionali, quali Numero Verde 800901010, e-mail, sito web www.unar.it, fax, lettera, l'Ufficio istruisce autonomamente casi, attuando la strategia proattiva già in vigore dal 2011, che prevede la realizzazione di un quotidiano monitoraggio dei social media e social network, e, di conseguenza, una maggiore capacità di intercettare nuove forme di discriminazione. Per tale motivo, già a novembre 2015 è stato istituito, in seno all'Ufficio, l'Osservatorio Nazionale contro le discriminazioni nei media e internet, che è poi stato sviluppato in Osservatorio Media & Web. Come nel 2016, le segnalazioni prese in carico dall'Osservatorio sono ancora le prevalenti, sebbene con un leggero calo percentuale (51,3% contro il 56% del 2016). Segue il canale della Rete Nazionale Antidiscriminazione, che nel 2017 ha raccolto 892 (25%) segnalazioni poi lavorate dall'Ufficio, laddove nel 2016 erano state 263 (9,9%). Ciò è stato possibile soprattutto grazie alla collaborazione con i soggetti che hanno 7 partecipato al Progetto FAMI (Fondo Asilo Migrazione e Integrazione), gestito dal Ministero dell'Interno – Dipartimento per le Libertà civili e l'immigrazione, all'interno del quale è stato previsto uno specifico Avviso sul contrasto alle discriminazioni ("Avviso territoriale per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni"). Oltre alla promozione della parità di trattamento, alla prevenzione e alla lotta alle discriminazioni dirette e indirette fondate sulla razza o sull'origine etnica nei confronti dei cittadini di Paesi Terzi, scopo di tale Avviso è stato anche quello di implementare la Rete Nazionale Antidiscriminazione. Indubbiamente, tale Rete, non solo garantisce una presenza sul territorio di soggetti attenti a raccogliere le segnalazioni di discriminazione, ma, proprio per la sua vicinanza alla vittima e ad

eventuali testimoni, diviene fondamentale anche per la possibile risoluzione di eventi episodi discriminatori (Tabella 2).

TABELLA 2 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER CANALE DI SEGNALAZIONE - ANNO 2017 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

CANALE	V.A.	%
Osservatorio Media & Web	1833	51,3
Rete Nazionale Antidiscriminazione	892	25,0
E-mail	302	8,4
Sito web UNAR	260	7,3
Numero Verde 800901010	254	7,1
Fax	19	0,5
Lettera	14	0,4
Totale	3574	100,0

Fonte: Contact Center UNAR

Per quanto riguarda la tipologia dei segnalanti, a parte l'attività proattiva svolta dall'Ufficio, sono state 920 (25,7%) le segnalazioni giunte da parte di testimoni a comportamenti discriminatori; 457 (12,8%) sono invece le segnalazioni avanzate direttamente dalle vittime, mentre 375 (10,2%) segnalazioni sono state inviate da Associazioni o Enti (Tabella 3).

TABELLA 3 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER TIPOLOGIA SEGNALANTE - ANNO 2017 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

TIPOLOGIA SEGNALANTE	V.A.	%
Testimone	920	25,7
Vittima	457	12,8
Associazione/Ente	364	10,2
UNAR	1833	51,3
Totale	3574	100,0

Fonte: Contact Center UNAR

In applicazione delle Direttive comunitarie (2000/43 e 2000/78), 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 nei confronti di altri fattori, quali orientamento sessuale e identità di genere, religione e convinzioni personali, età e disabilità.

Ancor più che nel 2016, nel 2017 le discriminazioni a base etnico-razziale (che comprendono anche altre due tipologie discriminatorie: quelle che riguardano le comunità "Rom, Sinti e Caminanti" e "Religione e convinzioni personali"), si confermano il ground con la più alta percentuale, arrivando a rappresentare l'82,9% delle segnalazioni lavorate (nel 2016 rappresentavano il 69,4%). Va segnalato che sono aumentate significativamente, anche in termini assoluti, sia le segnalazioni lavorate del sottotipo Rom, Sinti e Caminanti" (da 315 a 429), sia soprattutto quelle del sottotipo "Religione o convinzioni personali" (da 157 a 354). Il secondo ground per numero di segnalazioni lavorate è quello relativo all'orientamento sessuale e all'identità di genere, che passa da 226 segnalazioni (pari all'8,5%) del 2016 a 324 (9,1%) del 2017, mentre in calo le segnalazioni relative agli altri due ground, soprattutto per quanto riguarda la disabilità, che dal 16,4% del 2016 scende al 4,4% del 2017 (Tabella 4).

TABELLA 4 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER GROUND DISCRIMINATORIO - ANNO 2017 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

GROUND	V.A.	%
Etnico razziale	2964	82,9
<i>di cui "Rom, Sinti e Caminanti"</i>	429	-
<i>di cui "Religione e convinzioni personali"</i>	354	-
Orientamento sessuale	324	9,1
<i>di cui "Identità di genere"</i>	38	
Disabilità	158	4,4
Età	84	2,4
Multiple ¹	44	1,2
Totale	3574	100

Fonte: Contact Center UNAR

Al fine di far emergere specifici fenomeni di discriminazione e di garantirne una migliore comprensione, ogni ground è stato disaggregato in alcune sottocategorie, dette "Sottotipi". Delle 3574 segnalazioni pertinenti, oltre il 60% è rientrato nei sottotipi individuati dall'Ufficio. Nella Tabella 5 vengono riportati i sottotipi dei tre ground più significativi da un punto di rilevanza statistica. Per quanto attiene i sottotipi relativi al ground razza ed etnia, nella tipologia "etnico razziale" (escluse quindi le tipologie "Rom, Sinti e Caminanti" e "Religione e convinzioni personali"), che totalizza 2181 casi, le aggregazioni più significative hanno riguardato tre caratteristiche delle vittime, che complessivamente raccolgono circa tre quarti del totale della specifica tipologia: il colore della pelle (32,5%) ha rappresentato il principale motivo discriminante; seguito dai casi in cui la vittima era un "profugo" (22,9%), e il fatto che fosse "straniero" (19,4%).

Per quanto riguarda la tipologia "Religione e convinzioni personali", che totalizza 354 segnalazioni, il sottotipo che ha originato maggiormente comportamenti discriminatori è l'islamofobia (74,3% della tipologia), seguita dall'antisemitismo (18,9%). Nel caso, invece, del ground "Orientamento sessuale", nel 38,1% dei casi, la vittima era stata individuata in quanto omosessuale, mentre l'8,3% in quanto lesbica.

Infine, nel ground "Disabilità", ben il 26% delle segnalazioni erano motivate da discriminazioni dovute alle barriere architettoniche (Tabella 5).

TABELLA 5 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER I PRINCIPALI GROUND E RELATIVI SOTTOTIPI - ANNO 2017 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI, SUI SINGOLI GROUND)

GROUND	SOTTOTIPO	V.A.	%
Etnico razziale	Colore della pelle	710	32,5
	Profugo	500	22,9
	Straniero	424	19,4
<i>di cui "Religione o convinzioni personali"</i>	Antislamismo	263	74,3
	Antisemitismo	67	18,9
Orientamento sessuale	Gay	135	38,1
	Lesbica	27	8,3
Disabilità	Barriere architettoniche	41	26,0

Fonte: Contact Center UNAR

Al fine di raccogliere il maggior numero di informazioni circa le segnalazioni "di pertinenza" lavorate dall'Ufficio, il sistema di gestione dei casi segnalati è organizzato in base al concetto di "ambito di discriminazione", ossia il settore della vita sociale all'interno del quale si verifica la discriminazione. La classificazione usata prevede undici diversi ambiti, corrispondenti agli ambienti sociali dove con maggiore frequenza si registrano i casi di discriminazione: casa, lavoro, scuola e istruzione, salute, trasporto pubblico, Forze dell'ordine, erogazione servizi da enti pubblici, erogazione servizi da pubblici esercizi, vita pubblica, tempo libero, erogazione servizi finanziari. L'ambito per il quale sono giunte oltre la metà delle segnalazioni è stato quello "Vita pubblica" (58,6%), con un aumento rispetto al 2016 (50,6%). Si tratta di segnalazioni di discriminazioni, molestie ma anche aggressioni, che si verificano in contesti e luoghi pubblici senza che tra responsabile e vittima della discriminazione sia in atto un rapporto commerciale o di servizio,

ma che si trovino occasionalmente a frequentare, anche non contestualmente, lo stesso spazio. Un simile aumento può essere attribuito ad un incremento di tensioni generalizzate nei confronti di persone percepite come “diverse”. All’aumento percentuale dell’ambito “Vita pubblica” ha coinciso una diminuzione delle segnalazioni in merito all’ambito “Erogazione servizi da enti pubblici” (10,0% rispetto al 17,9% del 2016), così come sono diminuite le segnalazioni percentuali relative all’ambito “Lavoro”, che passano dal 10,9% del 2016 al 7,9% del 2017. In aumento invece le segnalazioni riguardanti l’ambito “Tempo libero” che passano dal 2,7% del 2016 al 5,2% del 2017 (Tabella 6). A ciascun ambito corrispondono una serie di specifiche funzionali, denominate “contesto”, atte a precisare la situazione di discriminazione. Questa suddivisione permette di identificare esattamente la tipologia degli episodi di discriminazione, favorendo poi azioni mirate di carattere culturale, comunicativo, educativo, finalizzate alla ricostituzione del tessuto sociale laddove l’effetto disaggregante della discriminazione abbia creato situazioni di tensione (Tabella 7). Nel caso del ground etnico-razziale (comprese le tipologie relative alle comunità “Rom, Sinti e Caminanti” e a “Religione e convinzioni personali”) e del ground Orientamento sessuale e identità di genere, il contesto che ha raccolto maggiori segnalazioni riguarda gli “spazi pubblici”. Sempre per quanto riguarda il ground etnico-razziale (ma senza le tipologie relative alle comunità “Rom, Sinti e Caminanti” e a “Religione e convinzioni personali”), nei singoli ambiti emergono i seguenti contesti discriminatori: “servizi socio assistenziali” (ambito “Erogazione servizi da enti pubblici”), “accesso all’occupazione” (ambito “Lavoro”), “sport” (ambito “Tempo libero”); “condomini e vicini” (ambito “Casa”), “personale di servizio” (ambito “Trasporto pubblico”).

TABELLA 6 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER AMBITO E GROUND DISCRIMINATORIO – ANNO 2017 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

AMBITO	Etnico razziale		Rom, Sinti e Caminanti		Religione o convinzioni personali		Orientamento sessuale e identità di genere		Disabilità		Età		Multipla		N.	%	% 2016
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%			
Vita pubblica	1169	53,6	312	72,7	326	92,1	237	73,1	15	9,5		0,0	34	77,3	2093	58,6	+8,0
Erogazione servizi da enti pubblici	168	7,7	81	18,9	4	1,1	48	14,8	56	35,4		0,0	2	4,5	359	10,0	- 7,9
Lavoro	155	7,1	1	0,2	5	1,4	9	2,8	24	15,2	83	98,8	4	9,1	281	7,9	- 3,0
Tempo libero	171	7,8	4	0,9	2	0,6	4	1,2	6	3,8		0,0		0,0	187	5,2	+ 2,5
Casa	158	7,2	2	0,5	2	0,6	7	2,2	6	3,8		0,0	1	2,3	176	4,9	+ 1,8
Scuola e Istruzione	75	3,4	5	1,2	7	2,0	10	3,1	25	15,8	1	1,2	2	4,5	125	3,5	- 2,0
Trasporto pubblico	92	4,2	6	1,4		0,0	1	0,3	8	5,1		0,0	1	2,3	108	3,0	- 0,3
Erogazione servizi da pubblici esercizi	81	3,7	1	0,2	1	0,3	5	1,5	11	7,0		0,0		0,0	99	2,8	+ 0,5
Forze dell'Ordine	55	2,5	13	3,0	5	1,4	1	0,3	1	0,6		0,0		0,0	75	2,1	=
Salute	55	2,5	2	0,5	2	0,6	2	0,6	5	3,2		0,0		0,0	66	1,8	+ 0,4
Erogazione servizi finanziari	2	0,1	2	0,5		0,0	0	0,0	1	0,6		0,0		0,0	5	0,1	- 0,1
Totale	2181	100,0	429	100,0	354	100,0	324	100,0	158	100,0	84	100,0	44	100,0	3574	100,0	

TABELLA 7 – SEGNALAZIONI PERTINENTI PER AMBITO, CONTESTO E GROUND – ANNO 2017 (valori assoluti e percentuali)

Ambito	Contesto	Etnico-razziale		Rom, Sinti e Caminanti		Religione o convinzioni personali		Orientamento sessuale e identità di genere		Disabilità		Età		Multipla		N.	%
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
Vita pubblica	Spazi pubblici	886	55,8	237	14,9	271	17,1	156	9,8	7	0,4	-	-	30	1,9	1587	100,0
	Aggressioni	160	61,3	10	3,8	14	5,4	69	26,4	5	1,9	-	-	3	1,1	261	100,0
	Politica	74	45,4	58	35,6	19	11,7	8	4,9	3	1,8	-	-	1	0,6	163	100,0
	Scritte xenofobe	49	59,8	7	8,5	22	26,8	4	4,9	-	-	-	-	-	-	82	100,0
Erogazione servizi da enti pubblici	Servizi socio-assistenziali	75	76,5	8	8,2	1	1,0	-	-	13	13,3	-	-	1	1,0	98	100,0
	Servizi anagrafici	48	53,3	-	-	-	-	42	46,7	-	-	-	-	-	0,0	90	100,0
	Altro	45	26,3	73	42,7	3	1,8	6	3,5	43	25,1	-	-	1	0,6	171	100,0
Lavoro	Accesso all'occupazione	86	47,8	-	-	2	1,1	-	-	9	5,0	83	46,1	-	-	180	100,0
	Condizioni lavorative	23	63,9	-	-	-	-	3	8,3	8	22,2	-	-	2	5,6	36	100,0
	Collegli	15	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	100,0
	Mobbing con aggravante	6	42,9	-	-	1	7,1	4	28,6	1	7,1	-	-	2	14,3	14	100,0
	Condizioni di licenziamento	7	53,8	1	7,7	-	-	1	7,7	4	30,8	-	-	-	-	13	100,0
	Accesso alla formazione	2	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100,0
	Permessi,	-	-	-	-	1	50,0	-	-	1	50,0	-	-	-	-	2 ¹²	100,0
Tempo libero	aspettative e congedi																
	Retribuzione	2	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100,0
	Altro	14	82,4	-	-	1	5,9	1	5,9	1	5,9	-	-	-	-	17	100,0
	Sport	157	94,0	3	1,8	2	1,2	1	0,6	4	2,4	-	-	-	-	167	100,0
Casa	Spettacolo	8	66,7	1	8,3	-	-	1	8,3	2	16,7	-	-	-	-	12	100,0
	Associazioni	6	75,0	-	-	-	-	2	25,0	-	-	-	-	-	-	8	100,0
	Condomini e vicini	64	91,4	1	1,4	-	-	2	2,9	3	4,3	-	-	-	-	70	100,0
	Affitto	47	90,4	-	-	2	3,8	3	5,8	-	-	-	-	-	-	52	100,0
	Case popolari	15	88,2	-	-	-	-	-	-	2	11,8	-	-	-	-	17	100,0
	Agenzie immobiliari	6	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	100,0
Scuola e Istruzione	Altro	26	83,9	1	3,2	-	-	2	6,5	1	3,2	-	-	1	3,2	31	100,0
	Studenti	28	63,6	-	-	4	9,1	5	11,4	5	11,4	-	-	2	4,5	44	100,0
	Personale scolastico	20	46,5	1	2,3	3	7,0	4	9,3	15	34,9	-	-	-	-	43	100,0
	Genitori	8	88,9	1	11,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	100,0
Trasporto pubblico	Altro	19	65,5	3	10,3	-	-	1	3,4	5	17,2	1	3,4	-	-	29	100,0
	Personale di servizio	44	88,0	4	8,0	-	-	1	2,0	1	2,0	-	-	-	-	50	100,0
	Altri utenti	40	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40	100,0
	Azienda di trasporto	6	37,5	2	12,5	-	-	-	-	7	43,8	-	-	1	6,3	16	100,0
Erogazione servizi da pubblici esercizi	Altro	2	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100,0
	Altro	47	77,0	-	-	1	1,6	2	3,3	11	18,0	-	-	-	-	61	100,0
	Bar	20	95,2	1	4,8	-	-	-	0,0	-	-	-	-	-	-	21	100,0
	Ristorante	6	66,7	-	-	-	-	3	33,3	-	-	-	-	-	-	9	100,0
Forze dell'Ordine	Discoteca	8	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	100,0
	Polizia di Stato	19	73,1	3	11,5	3	11,5	1	3,8	-	-	-	-	-	-	26	100,0
	Carabinieri	15	75,0	4	20,0	1	5,0	-	-	-	-	-	-	-	-	20	100,0
	Polizia Municipale	11	84,6	2	15,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	100,0
Salute	Altro	10	62,5	4	25,0	1	6,3	-	-	1	6,3	-	-	-	-	16	100,0
	ASL	21	80,8	-	0,0	-	0,0	1	3,8	4	15,4	-	-	-	-	26	100,0
	Ospedale	21	91,3	1	4,3	1	4,3	-	0,0	-	-	-	-	-	-	23	100,0
	Pronto soccorso	5	83,3	-	-	-	-	1	16,7	-	-	-	-	-	-	6	100,0
	Specialisti	2	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100,0
Erogazione servizi finanziari	Altro	6	66,7	1	11,1	1	11,1	-	-	1	11,1	-	-	-	-	9	100,0
	Altro	2	40,0	2	40,0	-	-	-	-	1	20,0	-	-	-	-	5	100,0
Totale		2181	61,0	429	12,0	354	9,9	324	9,1	158	4,4	84	2,4	44	1,2	3574	100,0

Già dal 2009 l'UNAR provvede ad effettuare un monitoraggio dei casi di discriminazione nei confronti dei lavoratori stranieri che comportano l'avvio di un procedimento giudiziario, con lo scopo di raccogliere informazioni sull'iter processuale del caso: se le indagini sono in corso, se sono state fissate le date delle udienze, al fine di monitorare il procedimento fino all'emissione della sentenza e l'ottenimento della stessa. Si tratta in gran parte di casi desunti attraverso il monitoraggio quotidiano dei media, a cui si aggiunge un'attività volta a completare quelle informazioni in merito ai dati identificativi della vittima o dell'autore del reato indispensabili per avviare il monitoraggio giudiziario. Tutto ciò è possibile grazie alla fattiva collaborazione dell'autorità giudiziaria (Procure e Tribunali). Nel 2017 sono state inoltrate circa 200 richieste di informazioni (relative a circa 60 casi), alla maggior parte delle quali è stato fornito un riscontro da parte dell'Autorità giudiziaria. In particolare, l'Ufficio ha seguito i casi in cui il giudice ha ritenuto di applicare l'aggravante prevista dalla Legge n. 205/1993 (o "Legge Mancino") (**Allegato n. 8**). In sette casi è stata riconosciuta l'aggravante e in due casi per i responsabili è stata applicata la messa alla prova. La sospensione del processo con messa alla prova è una modalità alternativa di definizione del processo, mediante la quale è possibile pervenire ad una pronuncia di proscioglimento per estinzione del reato, laddove il periodo di prova cui accede l'indagato/imputato, ammesso dal giudice in presenza di determinati presupposti normativi, si concluda con esito positivo. In uno dei casi esaminati, l'istituto della messa alla prova è stato applicato ad un minore autore di una aggressione razziale ai danni di un coetaneo. La finalità rieducativa dell'istituto della messa alla prova, con l'aiuto e la guida degli operatori dei servizi specialistici interessati, è di accompagnare il minore verso una riflessione critica sulla propria condotta, sulle conseguenze del reato, per le persone offese o, in genere, per la collettività, sulle ragioni soggettive e oggettive che l'hanno determinata ed acquisire gradualmente una consapevolezza generale e, nel contempo, il senso e il significato della propria responsabilità verso la società. Nello specifico il Giudice, al termine del periodo di messa alla prova, ha ritenuto che il ragazzo: "ha saputo comprendere il senso e l'importanza della messa alla prova, impegnandosi adeguatamente in tutte le attività previste. Egli infatti ha frequentato regolarmente il terzo anno dell'istituto di ragioneria con profitto sufficiente e attualmente, in attesa dei risultati scolastici, sta lavorando come aiuto pasticciere [...] con contratto part 16 time. Si è dedicato con responsabilità e costanza all'impiego di volontariato svolto presso la parrocchia [...], partecipando a tutte le attività della parrocchia e dell'oratorio rivolte ai bambini della comunità; inoltre è stato presente periodicamente presso la struttura ASL [...] dove ha seguito un percorso di sostegno psicologico. Come riferiscono i referenti il giovane sembra aver avviato un ottimo percorso educativo in generale e comunque non appare avvezzo a logiche devianti. Ha redatto una tesina avente ad oggetto il tema del razzismo, come richiesto da questa AG.". In un altro caso, invece, il Giudice ha ritenuto di applicare l'aggravante di cui all'art.3 Legge n. 205/1993 (**Allegato n.**) relativamente alla finalità di odio nazionale, "in quanto le frasi minatorie e diffamanti sono state rivolte contro lo Stato di Israele, di cui la parte offesa è considerato essere un sostenitore. La persona offesa, in altri termini, viene dileggiata e minacciata in quanto sionista, ossia appartenente al movimento politico volto alla creazione e al consolidamento dello Stato di Israele". Vanno, infine, segnalati due casi in cui il Giudice ha ritenuto non applicabile l'aggravante perché la condanna riguardava un omicidio volontario, costituendo quindi un reato più grave.

L'UNAR è ormai da alcuni anni in prima fila nella lotta al contrasto dell'hate speech. Tenendo conto dei dati registrati dal Contact Center, è apparso fondamentale porre un'attenzione specifica alle discriminazioni presenti nei media. Proprio per questo dal 2015 è attivo l'Osservatorio Media e Web che, ampliando le attività di monitoraggio dei media, si pone l'obiettivo di ricercare, monitorare ed analizzare quotidianamente, grazie ad un software specifico e alcune parole chiave, non solo i contenuti dei principali Social Network (Facebook, Twitter, GooglePlus, Youtube), ma anche articoli, blog e commenti di Forum che possono fomentare odio e intolleranza verso il "diverso". L'Osservatorio adotta una strategia interdisciplinare che combina l'analisi, il monitoraggio e la tutela delle vittime con lo studio, la ricerca e l'ideazione di campagne ed iniziative tese alla sensibilizzazione degli utenti di internet in materia di lotta all'odio, all'intolleranza e alla violenza on line. L'UNAR, inoltre, intende condividere le esperienze realizzate con i gestori dei principali Social Network e stabilire rapporti di scambio con altre istituzioni come OSCAD e 17 Polizia Postale o associazioni interessate al contrasto dell'hate speech, per individuare obiettivi comuni in base ai quali programmare le azioni future. Lo scopo di tale strategia è quello di aumentare il livello di consapevolezza del fenomeno, la

sua portata, le sue possibili conseguenze e sviluppare strumenti e meccanismi per il contrasto della discriminazione, dell'ostilità e della violenza online, tanto sul piano legislativo quanto su quello della comunicazione e dell'educazione. Il software dell'Osservatorio lavora sulla base di un set di keywords messe a punto dall'Ufficio tenendo conto della letteratura scientifica e della esperienza nel contrasto alle discriminazioni acquisita in oltre dieci anni di attività, ed analizza, tramite la sentiment analysis, quotidianamente migliaia di contenuti: una cospicua parte di essi viene catalogata e raccolta in schede dossier (hate speech e politica; hate speech e rom; etc..) mentre una parte meno rilevante quantitativamente, ma ritenuta fortemente discriminatoria, viene segnalata ai social network o all'amministratore del sito che ospita il contenuto discriminatorio per la rimozione. In alcuni casi l'Osservatorio può segnalare il contenuto direttamente all'Autorità giudiziaria competente. Per avere un quadro di riferimento il più ampio possibile, l'UNAR ha attivato anche il monitoraggio delle sentenze relative a casi di discriminazione incluse quelle relative all'hate speech. Infine, è importante ricordare che la recente approvazione della legge contro il negazionismo ha avuto sicuramente un'influenza positiva sul contrasto del fenomeno dell'hate-speech; tuttavia l'esigenza di una legge-quadro che regoli il fenomeno appare senza dubbio necessaria. La rimozione, dunque, è un aspetto su cui concentrarsi ma non può essere l'unico. Per questo motivo l'UNAR ha stabilito rapporti con i principali Social Network, al fine di condividere azioni comuni per il contrasto dell'hate speech.

Per quanto riguarda “il sostegno alle vittime di discriminazione: assistenza legale e gratuita alle vittime di discriminazione” si rimanda a quando esposto nel rapporto 2017.

Richiesta di informazioni sulle misure intraprese per facilitare i processi di riunificazione familiare per i lavoratori migranti. (art. 13)

Con riferimento alle misure di supporto alla migrazione legale, a fronte del costante aumento dei flussi migratori per ricongiungimento familiare, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso la Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione ha avviato nel 2017, in collaborazione con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e con il Ministero dell'Interno, un progetto finalizzato a rafforzare gli interventi di orientamento, informazione, formazione linguistica e civica nei Paesi di origine dei candidati prossimi al ricongiungimento familiare in Italia, ponendo particolare attenzione alla conoscenza della lingua, all'educazione civica, alla comprensione della cultura e dei valori del Paese di destinazione (Progetto form@). I cittadini di paesi terzi che sono in procinto di fare ingresso nel territorio italiano presentano caratteristiche assai differenziate non solo per gli aspetti di tipo culturale e linguistico ma anche per le specificità collegate all'età, al genere (per il 60% si tratta di donne) e alle aspettative professionali: pertanto è necessario realizzare azioni mirate, calibrate sulle specificità dei diversi gruppi di beneficiari. L'obiettivo del progetto, con un finanziamento di 3 milioni di euro a valere sul Fondo Asilo Migrazione e Integrazione (FAMI), è quello di accelerare i percorsi di inserimento e di integrazione nel nostro Paese tenendo conto delle condizioni e delle aspettative specifiche delle persone coinvolte. I Paesi terzi coinvolti nel progetto Form@ sono Albania, Cina, Ecuador, Egitto, India, Marocco, Moldova, Perù, Senegal, Tunisia e Ucraina. Ad oggi sono stati raggiunti 1895 cittadini di Paesi terzi, che hanno beneficiato di servizi di assistenza, orientamento e formazione pre-partenza prima del loro ingresso in Italia.

Altre iniziative a supporto della migrazione legale (formazione pre-partenza)

A gennaio 2019 è stato avviato un ulteriore intervento (Avviso 2/2019) che estende il supporto pre-partenza anche ai cittadini di paesi terzi che entrano legalmente nel nostro paese per altre motivazioni, in primis lavoro subordinato e tirocinio. L'intervento, con una dotazione di 3 milioni di euro a valere sul fondo FAMI, intende promuovere un adeguamento delle competenze professionali in possesso dei cittadini stranieri con la finalità di rafforzarne ulteriormente la qualificazione in rapporto alle specifiche caratteristiche ed esigenze del mercato del lavoro italiano, favorendone la capacità di integrazione socio-occupazionale. Avviare il processo di integrazione già nei paesi di origine dei flussi migratori significa, infatti, promuovere adeguate attività di

informazione e formazione dei potenziali migranti verso l'Italia, supportate da efficaci servizi di selezione, orientamento e accompagnamento al lavoro che sostengono e incrementano il positivo impatto sociale del fenomeno migratorio nel nostro paese. L'intervento, progettato in stretto raccordo con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale ed il Ministero dell'Interno, ha anche la finalità di qualificare la governance, strutturando un raccordo istituzionale stabile e collaborativo nei diversi paesi coinvolti dalle iniziative. Tale azione, infatti, non può prescindere dal diretto coinvolgimento delle Rappresentanze diplomatiche/consolari presenti nei diversi Paesi di origine e degli Sportelli Unici Immigrazione nell'ambito delle procedure funzionali all'ingresso dei cittadini di paesi terzi destinatari delle attività progettuali.

Accordi di integrazione - art. 14

Per quanto riguarda la materia in oggetto si rimanda a quanto già rappresentato dai precedenti rapporti del Governo italiano del 2012 e 2017.

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

ALLEGATI

- 1) Decreto Legge 4 ottobre 2018, n. 113 convertito con Legge n. 132 del 1 dicembre 2018;
- 2) Decreto legislativo 25.07.1998, n.286- Testo Unico sull'immigrazione;
- 3) Legge n.199 del 29 ottobre 2016;
- 4) Codice penale Art.603 bis;
- 5) Decreto Legge 119/2018 come convertito dalla Legge n. 136 del 17 dicembre 2018.
- 6) Decreto legislativo n. 215/2003;
- 7) Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri dell'11 dicembre 2003;
- 8) Legge n. 205/1993 del 25 giugno 1993;
- 9) Elenco delle parti sociali a cui è stato inviato il rapporto.