

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.111/1958 "DISCRIMINAZIONI (impiego e professioni)" – Periodo: fino al 1° ottobre 2023.

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, si forniscono gli ulteriori aggiornamenti rispetto al rapporto elaborato nel 2019 e alle risposte alle osservazioni fornite nel 2020 che opportunamente si allega.

Articolo 1 della Convenzione. Discriminazione sulla base del sesso. Gravidanza e maternità - Osservazioni 2020

Il Governo italiano ha sempre posto particolare attenzione alle politiche volte a sostenere e progressivamente favorire ed implementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed arginare il fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri, attraverso diversificate misure e politiche anche volte a favorire la conciliazione tra vita professionale e famiglia e a promuovere una più equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

A tale proposito occorre primariamente citare il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*" che disciplina gli istituti giuridici ed economici connessi ai congedi parentali dei lavoratori e delle lavoratrici ed, in particolare, alla tutela della maternità, e contiene misure specifiche di protezione della genitorialità e della coniugazione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei genitori (anche dei genitori adottivi e affidatari). Il citato Testo Unico dispone per tutti i settori produttivi, pubblici e privati.

In particolare, l'articolo 3, comma 1, sancisce che "*è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903*".

Il richiamato Testo unico inoltre prevede una serie di istituti giuridici e misure volte a proteggere ed agevolare il percorso genitoriale della lavoratrice e del lavoratore, quali:

- il divieto di adibire al lavoro le donne durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi dopo il parto (art. 16). Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli (art.17).
- l'individuazione dei lavori vietati durante il periodo di gestazione e fino a 3 mesi dopo il parto (art. 7);
- il divieto di adibire le donne al lavoro notturno dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (art.53);

- la possibilità di usufruire di permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (art. 14);
- il divieto di licenziamento dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1 anno di età del bambino (art. 54);
- Il diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità e per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (art. 28).

Si segnala, inoltre, che in data 13 agosto 2022 è entrato in vigore il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Il decreto citato ha esteso la durata complessiva di fruibilità del congedo parentale e ha riconosciuto priorità di accesso al lavoro agile e al part-time per genitori con figli fino a 12 anni di età oltre a rendere strutturale il congedo di paternità obbligatorio.

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 ha apportato importanti novità anche alla disciplina dei congedi parentali. In particolare, la durata complessiva viene estesa sia con riguardo alla durata temporale dell'astensione indennizzata – da 6 a 9 mesi – sia con riguardo all'età del figlio per il quale viene fruito il congedo – da 6 a 12 anni. Nel caso di “genitore solo”, la durata del congedo parentale viene estesa da 10 a 11 mesi, di cui 9 mesi (in luogo dei 6 precedentemente previsti) indennizzabili al 30 per cento della retribuzione. La nuova normativa precisa che per “genitore solo” deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo della figlia o del figlio.

In materia di lavoro agile, invece, l'art. 3, comma 1, lett. b), punto 4) del citato decreto introduce all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il nuovo comma 6-bis che riguarda la priorità nella concessione del lavoro agile, già disciplinata dalla normativa previgente all'art. 18, comma 3bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Tale priorità è riconosciuta, tra gli altri, alle lavoratrici e ai lavoratori con figlie e figli fino a dodici anni di età, ai dipendenti che fruiscano delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita della figlia o del figlio con disabilità grave oppure dei permessi mensili per l'assistenza ad altra persona con disabilità grave e ai dipendenti che rientrano nella nozione di caregiver familiare di cui all'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Nello specifico, con riferimento al congedo di paternità obbligatorio, la nuova disposizione normativa stabilisce che il padre lavoratore ha diritto a un congedo pari a 10 giorni lavorativi fruibili nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto. Il congedo è fruibile “entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio”. I 10 giorni non sono frazionabili a ore, ma sono fruibili

anche in via non continuativa. La durata del congedo si raddoppia in favore del padre lavoratore in ipotesi di parto plurimo.

Inoltre, con riferimento ai lavoratori prestatori di assistenza, si segnala che l'articolo 3 del citato decreto legislativo 105/2022 ha modificato la legge n. 104/1992 (*"Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"*), inserendo l'articolo 2 bis (*"Divieto di discriminazione"*). Tale articolo sancisce il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della citata legge 104/92 in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

In tema di discriminazione motivata dallo stato di gravidanza, maternità o paternità e dall'esercizio dei relativi diritti, appare opportuno citare la nozione di discriminazione contenuta nell'articolo 25 del Codice per le Pari Opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"*), come modificato dall'art. 2 della legge n. 162/2021, che ne ha ampliato la definizione (art. 25, commi 1, 2 e 2-bis) estendendo la tutela anche ai candidati in fase di selezione del personale. Il nuovo comma 2-bis dell'art. 25 chiarisce, infatti, che integra una discriminazione "qualsiasi trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che limiti le opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali o l'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera per ragioni connesse allo stato di gravidanza, di maternità o paternità (o all'esercizio dei relativi diritti), nonché al sesso, all'età anagrafica o alle esigenze di cura personale o familiare, ponendo così il lavoratore o la lavoratrice interessati in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri dipendenti."

Un ruolo di particolare rilevanza nella prevenzione e contrasto alle discriminazioni è svolto dai "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che operano presso tutte le Amministrazioni pubbliche. I CUG sono stati istituiti con la legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro") che all'art. 21 (che modifica l'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) ha disposto, per le Pubbliche Amministrazioni, l'obbligo di costituire detti Comitati, che sostituiscono, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva. Con la direttiva n. 2 del 2019, *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I CUG operano per implementare, nell'ambito del lavoro, la parità e le pari opportunità di genere, unitamente alle azioni volte a combattere qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione. Inoltre, hanno l'obiettivo di favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di

benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Essi esercitano compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni stabiliscono. Hanno composizione paritetica e sono formati da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. I componenti rimangono in carica quattro anni.

In tema di partecipazione femminile al mercato del lavoro, si richiamano in particolare le linee strategiche definite dal Programma Nazionale FSE+ **“Giovani, donne e lavoro”**, approvate dalla Commissione Europea il 1° dicembre 2022 nell'ambito della Programmazione 2021-2027 (CCI 2021IT05SFPR001). Il Programma contiene infatti una specifica priorità di *policy* volta a “favorire l'occupazione delle donne, nonché di altre persone vulnerabili lontane dal mercato”, che ha tra i suoi obiettivi specifici quello di “promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abbordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti”. Lo specifico target femminile individuato è quello delle donne inattive, inoccupate/disoccupate e/o in condizione di vulnerabilità (quali ad esempio donne con disabilità, vittime di violenza, migranti). Gli interventi che il Programma intende introdurre sull'intero territorio nazionale hanno come obiettivo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché interventi altamente personalizzati per quei soggetti che sono in situazione di particolare fragilità.

Il PN è implementato nell'ambito del Programma di riforma previsto dal PNRR (Missione 5, C.1, R. 1.1.) “Garanzia di occupabilità dei lavoratori” (GOL) Missione 5, C.1, R. 1.1.). Adottato con il Decreto interministeriale 5 novembre 2021, il Programma disegna un nuovo quadro operativo delle politiche attive del lavoro, con l'obiettivo di riqualificare l'intero sistema e assicurare livelli essenziali delle prestazioni sull'intero territorio nazionale. Coordinato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (Anpal), GOL ha come obiettivo al 2025 il raggiungimento di 3 milioni di beneficiari, che dovranno ricevere percorsi personalizzati di politica attiva, individuati sulla base di un *assessment* dei loro bisogni. Il target prioritario di GOL è costituito da persone con condizionalità: beneficiari di ammortizzatori sociali, in assenza o in costanza di rapporto di lavoro, e percettori di sostegno al reddito; particolare attenzione è anche riservata a persone vulnerabili distanti dal mercato del lavoro quali donne inattive, che accanto a giovani, persone con disabilità e disoccupati di lunga durata dovranno rappresentare il 75% del target 2025.

Da ultimo è utile ricordare il progetto Equality for work and life (EQW&L), gestito da Anpal in qualità di ente capofila (2019-2021), che ha visto la partecipazione di partnership transnazionali multistakeholder (PES, SMEs e partner sociali) con l'obiettivo di sviluppare e promuovere un approccio non stereotipato alla conciliazione

di vita e lavoro. Il *toolkit* EQW&L realizzato in seno al progetto mette a disposizione dei centri per l'impiego una checklist per una prima valutazione dei bisogni di conciliazione, allo scopo di assicurare un migliore incrocio di domanda e offerta di lavoro. Il progetto è stato incluso nel catalogo delle pratiche del PES Network, la rete europea dei Servizi pubblici per l'impiego.

Il 2022 secondo ISTAT si caratterizza per un generale miglioramento del mercato del lavoro rispetto all'anno precedente. È in aumento il tasso di occupazione tra i 25 e i 49 anni delle donne, con e senza figli, sia che abbiano figli di età inferiore ai 6 anni; il rapporto tra questi due tassi è pressoché stabile a livello nazionale, rispetto all'anno precedente. L'indice di asimmetria, che misura quanta parte del tempo dedicato da entrambi i partner al lavoro domestico è svolto dalle donne, ha dato segnali di miglioramento nell'ultimo decennio fino al 2020/2021, e rimane stabile per il 2021/2022 rispetto alla media del biennio precedente. Per quanto riguarda i dati statistici, si rinvia all'allegato Istat, dedicato al "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita".

(Allegato 3)

In merito all'attività di vigilanza in materia di tutela, fisica ed economica, di gestanti e lavoratrici madri e in materia di pari opportunità tra uomini e donne, si comunica che, negli anni 2020, 2021 e 2022, il personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) che ha compiti di vigilanza, ha riscontrato un numero complessivo di violazioni pari rispettivamente a n. 309, n. 245 e n. 202, considerando che si tratta di annualità caratterizzate dal contesto pandemico.

Con riguardo ai controlli svolti dal personale ispettivo al fine di contrastare episodi discriminatori nei luoghi di lavoro nell'ultimo anno, si evidenziano in particolare gli esiti di alcuni accertamenti ispettivi realizzati dagli Ispettorati Territoriali di Napoli, Varese e Vicenza nel corso del 2022 mirati alla verifica della correttezza - sotto il profilo della pari opportunità - delle procedure selettive finalizzate all'assunzione di dipendenti di diversi settori produttivi. All'esito di tali controlli sono emerse condotte datoriali discriminatorie nella fase di accesso al lavoro, in violazione degli art. 25 e 27 del Codice di Pari opportunità (D. Lgs. n. 198/2006) che includono espressamente, tra i comportamenti suscettibili di integrare la discriminazione diretta, anche quelli che attengono i criteri di selezione. Pertanto, si è proceduto a chiedere la rimozione di tali criteri pregiudizievoli per i candidati/le candidate ed a irrogare le dovute sanzioni amministrative a carico dei datori di lavoro interessati.

L'INL con l'obiettivo di contrastare ogni forma di discriminazione, collabora stabilmente con la Consiglieria Nazionale di Parità con la quale ha recentemente rinnovato un protocollo d'intesa nazionale i cui contenuti sono poi recepiti e declinati a livello locale in protocolli sottoscritti dagli Ispettorati interregionali e territoriali con gli organismi di parità di riferimento. Tale consolidata collaborazione mira a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, comprese

eventuali violenze e molestie nel contesto lavorativo, anche attraverso l'organizzazione di iniziative condivise di prevenzione e promozione sui temi in discussione. Nel 2022, tale scopo informativo è stato perseguito anche mediante la promozione di una specifica iniziativa ("Conosci le tue tutele"), volta a garantire, attraverso la diffusione di una brochure informativa specifica, un'ampia informazione delle indicazioni utili per i lavoratori che si trovino ad essere spettatori o vittime di fenomeni di violenza o molestia ponendo in evidenza i diritti e gli strumenti normativi e sociali di protezione a loro disposizione.

Inoltre, una delle principali innovazioni introdotte dal già menzionato protocollo nazionale, prevede che gli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro e le Consiglieri di parità si raccordino reciprocamente sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende con più di 50 dipendenti sono tenute a presentare in base all'art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006, esaminando, ciascuno per i profili di propria competenza, eventuali questioni e problematiche in merito.

Nel corso del 2022, in ottemperanza all'art. 8 del D. Lgs. n. 124/2004 che prevede la programmazione di iniziative di promozione e promozione, gli Uffici territoriali dell'INL hanno organizzato molteplici attività di informazione e aggiornamento in materia di discriminazione di genere e pari opportunità sul lavoro, in particolare su tematiche quali maternità e tutele del lavoro, parità di genere e convalida delle dimissioni di lavoratrici madri e lavoratori padri. Gli incontri, svolti su tutto il territorio nazionale, hanno interessato principalmente associazioni datoriali, il Consiglio Nazionale Forense, Sindacati, i Consiglieri di Parità, consulenti del lavoro, enti locali, ordini professionali, università e scuole. Tali eventi, aventi ad oggetto il più ampio tema delle discriminazioni di genere, hanno permesso di coinvolgere **2.034** persone.

In conclusione, è opportuno riportare anche i principali risultati del monitoraggio sulle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali ex art. 55, comma 4, del D. Lgs. n. 151/2001, effettuato dal INL in relazione agli anni **2020** e **2021**. I risultati del monitoraggio si basano sull'analisi contenuta nella Relazione annuale, elaborata dall'INL in collaborazione con l'INAPP e condivisa con la Consiglieri Nazionale di Parità, pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia (<https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/>). Si precisa al riguardo che il lavoro di analisi sui dati relativi alle convalide adottate nell'anno 2022, è ancora in corso.

Il numero delle convalide complessivamente rilasciate nell'anno **2020** e **2021** risulta pari rispettivamente a n. **42.377** e n. **52.436**.

Nel 2021 la tipologia di recesso più frequente, come nelle precedenti annualità, è costituita dalle **dimissioni volontarie**, cui si riferisce oltre il **94%** delle convalide (49.513), mentre le dimissioni per **giusta causa** (1.796) superano largamente il **3%** e le **risoluzioni consensuali** (1.127) risultano poco oltre il **2%** del totale. Come per il 2020

si segnala che il divario di genere risulta ancor più accentuato nel caso di dimissioni per giusta causa che interessano le **lavoratrici madri** nell'**87,5%** dei casi (nel 2020 il dato in questione si attestava all'86%).

Rispetto all'annualità precedente – e in controtendenza rispetto alle variazioni registrate tra il 2019 e il 2020 che registravano un calo del - 17,8 probabilmente connesso alla situazione emergenziale da Covid 19 - nel 2021 le convalide totali sono aumentate di oltre 10.000 unità (23,7%), riportando i valori alla situazione pre-pandemica. Questo aumento, tuttavia, non è avvenuto in modo uniforme per uomini e donne, avendo interessato – in termini percentuali – più i lavoratori padri che le lavoratrici madri. Sotto il profilo **dell'età anagrafica** delle lavoratrici e dei lavoratori, delle 52.436 convalide del 2021, **40.226** (pari al 77%, in leggero aumento rispetto al 2020 quando rappresentavano il 75%) riguardano lavoratrici e lavoratori di età tra i **29 e i 44 anni**, con una leggera differenza di genere. Come già rilevato nel 2020, le donne sono più equamente distribuite tra la classe di età **29-34** e **35-44**, mentre per gli uomini si segnala una polarizzazione maggiore nella classe **35-44**. Restano parimenti maggiormente interessati dal fenomeno i lavoratori/le lavoratrici con una limitata anzianità di servizio, dal momento che nel 2020 e 2021 i padri e le madri che si sono dimessi con una bassa anzianità di servizio (**entro i primi 3 anni di rapporto di lavoro**) risultano essere **21.131** nel **2020** e **26.345** nel **2021**, di cui circa il 67% sono donne (73% nel 2020). Segue la fascia dei lavoratori con figli di età **da 3 a 10 anni** con **20.153** provvedimenti, il 79% dei quali relativi a lavoratrici madri (83% nel 2020).

Domanda diretta, 2020 Articolo 1, paragrafo 1, lettera a), della Convenzione. Discriminazione basata sul sesso. Molestie sessuali

La Costituzione italiana all'art. 3 prevede che: “Tutti i cittadini hanno pari dignità e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.” L'articolo assume a fondamento dell'ordinamento il principio di uguaglianza tra tutti i cittadini come un diritto fondamentale.

A tal proposito, il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" ed in particolare l'articolo 1 - Divieto di discriminazione tra uomo e donna - sancisce la parità di trattamento tra donne e uomini, promuovendo misure volte ad “eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il

godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo”.

Per quanto riguarda le **molestie sessuali** si richiama espressamente l'articolo 26, comma 1, del **citato codice delle pari opportunità** che definisce le molestie sul lavoro, prevedendo degli strumenti e iniziative di prevenzione e repressione: *“Quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro. “*

Con riferimento all'articolo 26, la giurisprudenza stabilisce una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza 15 novembre 2016, n. 23286). Le molestie sessuali sono, infatti, identificate come *“discriminazioni ovvero comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”*. Questa parificazione fa sì che alle molestie venga estesa la disciplina e la tutela previste per le discriminazioni, in modo particolare, in materia processuale, sanzionatoria e probatoria. E secondo la giurisprudenza (Cassazione, sez. Lavoro, Sentenza 20 luglio – 15 novembre 2016, n. 23286), *“per dimostrare le molestie sessuali del datore di lavoro, il giudice potrebbe basarsi anche sulle conferme di altre lavoratrici che abbiano subito lo stesso ‘trattamento’, ritenendo in tal caso raggiunta la prova”*.

In particolare, la legge del 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha modificato l'articolo 26 del Codice delle pari opportunità di cui al d.lgs.198/2006 inserendo i commi 3 bis e 3 ter. Il comma 3-bis dell'art. 26 che *“prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per discriminazioni, per molestia o molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere: sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro se tale misura è la conseguenza della denuncia stessa. L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti della lavoratrice o del lavoratore denunciante è nullo e questi ha diritto non già al risarcimento del danno, ma alla reintegrazione sul posto di lavoro. Allo stesso modo sono nulli anche il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante”*.

Il comma 3-ter dell'art. 26 prevede l'obbligo del datore di lavoro, ai sensi del ricordato articolo 2087 c.c., *“di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Aggiunge, inoltre, che le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le*

lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.”

Con la legge 15 gennaio 2021, n. 4, “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione*”, l'Italia ha ratificato la Convenzione n. 190/2019. Ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 3 della Convenzione, la stessa è entrata in vigore in l'Italia il 29 ottobre 2022, ovvero dodici mesi dalla registrazione della ratifica italiana da parte del Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.

In termini generali, quando si parla di violenza e molestia sul luogo di lavoro si vuole fare riferimento a tutti quei comportamenti che, in vario modo, si traducono in una degradazione, umiliazione e danneggiamento della dignità umana, forieri di ripercussioni negative sulla salute psico-fisica del lavoratore interessato.

Nell'ordinamento italiano, le definizioni di violenza e di molestie sono contenute in diverse fonti normative tra cui principalmente il codice penale, le previsioni specifiche contenute nell' articolo 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*” sopra illustrato. (per le definizioni si rinvia al rapporto 2023 sulla Convenzione n. 190)

In via generale, nel quadro della legislazione italiana, le disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, “*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*” e s.m.i. – di seguito TU Salute e Sicurezza -, mirano a tutelare il benessere psico fisico dei lavoratori e delle lavoratrici ,prevedendo misure e strumenti che possono contribuire alla prevenzione ed eliminazione della violenza e delle molestie, psicologiche e sessuali. La tutela prevista si sviluppa come applicazione della più ampia tutela del bene costituito dalla salute psicofisica e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, menzionato dall'articolo 2087 del Codice civile¹, nonché dell'ampio concetto di “*salute*” che, accogliendo le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, coincide con il benessere psicologico, fisico e sociale delle persone. Nell'ambito del citato TU Salute e Sicurezza, le disposizioni di riferimento vanno individuate innanzitutto nell'articolo 28, che assorbe e valorizza il generale obbligo di cui all'articolo 2087 del Codice civile, in quanto colloca, fra i rischi lavorativi che ogni datore di lavoro è obbligato a valutare, quelli “*riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui [...] quelli connessi alle differenze di genere*”. Da ciò deriva, fra l'altro, l'obbligo del datore di lavoro di includere le molestie in ogni loro forma nella valutazione dei fattori di rischio psicosociale sul lavoro, nonché di adottare le misure necessarie a contrastarle anche in via preventiva, congiuntamente con le figure istituzionali e sindacali operanti in questa materia.

¹ Codice civile, articolo 2087 (Tutela delle condizioni di lavoro): “*L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”.

Il tema delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro è contenuto in molti contratti collettivi di settore. Negli ultimi anni, infatti, si rilevano iniziative delle parti sociali, sia in termini di accordi e intese generali, sia nell'ambito della contrattazione collettiva.

In particolare, il 25 gennaio 2016 veniva sottoscritto da Confindustria, con CGIL, CISL e UIL, un *“Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”*. Si tratta di un'intesa con cui si dà attuazione all'Accordo quadro delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. Più nello specifico, il suddetto Accordo del 2016 si sofferma, all'articolo 3, sulla nozione di molestie e violenza, individuandola in quei *“comportamenti inaccettabili di uno o più individui”*, che possono *“avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza. Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”*.

Il 12 febbraio 2019 è stata siglata da ABI, con FABI, FISAC-CGIL, FIRST-CISL, UILCA, UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB, una *“Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro”*. Analogamente, il 14 giugno 2019 è stata siglata tra ANIA e FISAC-CGIL, FIRST-CISL, UILCA, FNA, SNFIA, una *“Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro”*.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, siglato il 30 luglio 2019 da Confcommercio e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, prevede, all'articolo 38, misure per la prevenzione e il contrasto delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Il 30 gennaio 2020 è stato firmato tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL, un *“Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro”*. Nel contratto collettivo nazionale di lavoro per il lavoro domestico, siglato, in data 8 settembre 2020, da FiDALDO, DOMINA e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS, Federcolf, è previsto, nell'articolo 28, il recepimento proprio della Convenzione OIL n. 190/2019. Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (allegato 18), del 5 febbraio 2021, siglato da FEDERMECCANICA, ASSISTAL e FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, prevede, nella Sezione prima, all'articolo 7, la costituzione di una *“Commissione paritetica per le pari opportunità”*, con lo scopo di *“svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione”*, tra l'altro, *“alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; a tal fine promuoverà, inoltre, iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna”* (articolo 7, comma 1). Il medesimo articolo prevede, inoltre, azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro

(articolo 7, comma 5). Nella Sezione quarta – Titolo III, all'articolo 11, è previsto che “la Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le donne vittime di violenza di genere”.

Il rinnovo del CCNL per gli addetti dei Servizi di pulizia e Servizi integrati/Multiservizi del 9 luglio 2021, sottoscritto da Agci Servizi Fise Confindustria, Federlavoro-Confcooperative, FNIP Confcommercio, Legacoop Servizi, Unionservizi Confapi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Ultrasporti, ha previsto misure di contrasto alla violenza e di sostegno alle vittime. In particolare, nel nuovo articolo 7-bis, sono previste forme di contrasto e prevenzione di fenomeni discriminatori, nonché programmi di formazione del personale e dei dirigenti. Inoltre, viene introdotto l'articolo 52-bis, che prevede, a favore delle lavoratrici che risultino vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 80/2015, appositi periodi di congedo.

All'atto del rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl, del 13 giugno 2022, siglato da FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL E UILTEC-UIL, le parti sociali hanno introdotto, nella Parte III, l'articolo 58, n. 3 (Inclusione sociale e parità di genere), dove si prevede di promuovere nei luoghi di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona e del contrasto delle violenze e delle molestie di genere (Linee guida su responsabilità sociale nella contrattazione di secondo Livello, Punto VIII).

In definitiva, le clausole sulla prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie e le molestie sessuali sono state inserite in numerosi accordi territoriali di categoria e di secondo livello, come, ad esempio, quelli stipulati nei seguenti settori: trasporti, energia e acqua, edilizia e legno, agroalimentare. I primi accordi di questo tipo contenevano dei Codici di condotta legati alla dignità delle donne e degli uomini al lavoro (basati sulla Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991 sulla protezione delle donne e degli uomini al lavoro 92/131/CE). I recenti contratti aziendali e di categoria hanno adottato la formulazione e il contenuto dell'accordo nazionale sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro, che recepisce il citato Accordo quadro europeo del 2007.

I codici etici o di condotta, come atti di auto normazione all'interno di un ente o di una azienda, pubblica o privata, rappresentano altri strumenti utilizzati in Italia nei diversi contesti di lavoro pubblici e privati e si inseriscono nella gerarchia delle fonti in posizione sussidiaria, risultando efficaci poiché integrano, affiancano e supportano le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi, specialmente nell'ambito del pubblico impiego, affiancando la normativa interna (circolari, regolamenti). I codici etici e/o di condotta più moderni prendono in considerazione tutte le fattispecie di possibile turbamento della vita lavorativa e promuovono le modalità con le quali ricercare e correggere le situazioni che incidono negativamente sul clima aziendale, costituendo un supporto normativo per l'azienda che ricerca il benessere psicosociale del dipendente. I

codici etici o di condotta prevedono normalmente anche strumenti di attuazione della prevenzione o repressione delle violenze o molestie: in molti casi i Codici fanno espresso riferimento a soggetti con competenze specifiche quali i/le Consiglieri/e di fiducia, figura prevista dalla normativa europea e in particolare dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94. Questa figura nasce nell'ambito della tutela dalle molestie sessuali e dalle discriminazioni di genere, quale "professionista di fiducia della azienda" (pubblica o privata) chiamato a vigilare sulla corretta applicazione del Codice di condotta con l'obiettivo di eliminare i fattori negativi e di promuovere un clima favorevole nel luogo di lavoro, secondo precise procedure (prevalentemente attraverso una procedura informale, diretta a prevenire, mediare e risolvere i conflitti). A titolo esemplificativo, vengono inseriti due codici etici realizzati da un'impresa privata e da un'amministrazione pubblica.

https://www.vodafone.it/portal/resources/media/Documents/corporate/Codice_Etico_201805.pdf

https://www.uniroma1.it/sites/default/files/field_file_allegati/codice_etico_prot_def_0.pdf

Domanda diretta, 2020 Articolo 2. Parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne. Parità di opportunità e di trattamento indipendentemente da razza, colore o estrazione nazionale. Rom, sinti e camminanti. Parità di opportunità e di trattamento indipendentemente da disabilità, orientamento sessuale e identità di genere. Pubblica amministrazione

Parità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne

A livello europeo, in un quadro di investimenti più ampio, si colloca il Piano per la ripresa dell'Europa Next Generation EU, all'interno del quale è una finalità primaria la parità di genere. Nel contesto del suddetto Piano in questione, l'Italia ha deliberato e presentato **"Italia Domani"**, il Piano di Ripresa e Resilienza che si articola in aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i pilastri del Next Generation EU. Pertanto, il Piano nazionale affianca, ai tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale), tre priorità trasversali, tra cui proprio quella di promuovere la parità di genere, oltre a quella di ridurre le disparità generazionali e a quella di favorire il riequilibrio dei divari territoriali. In particolare, la Missione dedicata alla coesione sociale, finanziata con uno stanziamento complessivo di 22,6 miliardi, l'attivazione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, con l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre la differenza di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Il piano italiano si conforma agli obiettivi principali della nuova Strategia per la parità di genere 2020-2025 lanciata dalla Commissione Europea il 5 marzo 2020 volti a porre

fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, considerando che la crisi pandemica mondiale da Covid-19 ha esacerbato tali disuguaglianze accrescendo le difficoltà nell'occupazione, nella conciliazione vita lavoro, oltre che il numero degli episodi di violenza sulle donne.

Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è istituito il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (CUG) istituito con la Legge n. 125/1991 con il compito di promuovere, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive. Il suddetto organo è attualmente disciplinato dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", ed è stato modificato da ultimo con il D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151. Si consideri inoltre la funzione importante svolta dalle Consigliere di parità che, sono nominate/i a livello nazionale, regionale e delle città metropolitane e svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Si segnala che la Legge 5 novembre 2021, n. 162 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo" è intervenuta, introducendo rilevanti modifiche ed ampliando il concetto di discriminazione. È stato modificato e integrato l'art. 25 del D.lgs. 198\2006 che ha introdotto tra le fattispecie discriminatorie anche le condotte tenute nei confronti delle candidate e dei candidati in fase di selezione del personale, che producano effetti pregiudizievoli. Si amplia così la tutela antidiscriminatoria, non più solo riservata ai lavoratori e alle lavoratrici, tutelando il processo lavorativo fin dal principio. Un'altra novità introdotta dalla Lg.162/2021 riguarda l'ampliamento del campo di applicazione dell'obbligo di redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile all'interno delle aziende. Antecedentemente all'introduzione della L. 162/2021 il rapporto era diretto alle imprese con oltre 100 dipendenti, oggi la soglia dell'obbligo si è abbassata ricomprendendo anche le imprese con più di 50 dipendenti. La/Il Consigliere regionale di parità vengono chiamate ad elaborare i risultati che scaturiscono dall'invio dei rapporti periodici (di cui sono destinatarie) e a trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla Consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'ISTAT e al CNEL. La verifica circa i contenuti dei rapporti periodici è effettuata da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Nel caso di rapporto mendace o incompleto, è prevista una sanzione amministrativa **pecuniaria**

da 1.000 a 5.000 euro (*articolo 3, comma 1, lett. g) che introduce il comma 4-bis dell'articolo 46 del D.lgs. n. 198 del 2006*).

Con il Decreto del 29 marzo 2022 il legislatore ha stabilito le modalità di comunicazione del rapporto biennale, che va effettuata ogni due anni sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (<https://servizi.lavoro.gov.it>) dove è reso disponibile un apposito applicativo informatico. Al termine della procedura di compilazione dei moduli, il servizio informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. In fase di prima applicazione delle nuove modalità, limitatamente al biennio 2020-2021 il termine di trasmissione del rapporto di pari opportunità è stabilito al 30 settembre 2022. Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio. La Legge n. 162/ 2021 ha inoltre introdotto l'importante strumento della *certificazione di parità di genere* decorrere dal 1° gennaio 2022 che con l'art. 4 della Legge 162/21 inserisce al codice delle pari opportunità un nuovo articolo, il 46 bis. Lo scopo della certificazione è quello “*di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.*” Con l'articolo 5 della Legge 162/21 viene introdotta una “*premialità di parità*” per l'anno 2022. Per le aziende in possesso della Certificazione di parità è previsto un incentivo sotto forma di esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, determinato con Decreto del Ministro del lavoro entro il 31 gennaio del 2022.

L'INPS, con la circolare numero 137 del 27 dicembre 2022, ha fornito le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo per i datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022. Il beneficio, riparametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pertanto pari a 4.166,66 euro (€ 50.000,00/12).

Il Decreto 5 aprile 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia ha istituito il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese. Il Tavolo è composto da due rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, due del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e due del Ministero dello sviluppo economico, da due componenti rappresentanti delle consigliere e dei consiglieri di parità, da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da quattro esperti in materie giuridico economiche e sociologiche con competenze specifiche sulle tematiche di genere. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, anche sulla base del rapporto periodico sulla situazione del personale, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di

trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni di legge.

Si rappresenta che è in corso di istruttoria presso gli uffici di diretta collaborazione della Ministra del lavoro e delle politiche sociali il dossier relativo al rinnovo del Comitato nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Con decreto 20 ottobre 2022 adottato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia ed il Ministro dell'Economia e delle Finanze (Allegato 6), è stata poi definita la disciplina di dettaglio della misura in esame. Gli esoneri contributivi sono gestiti direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) che ha diramato un'apposita circolare – la n. 137 del 27 dicembre 2022 – nella quale ha fornito le prime istruzioni operative per consentire alle aziende che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022 di accedere alla nuova misura.

Inoltre, il citato decreto ha stabilito che, per l'anno 2022, gli interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere, delle pari opportunità sui luoghi di lavoro e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, siano realizzati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in collaborazione con l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP). Pertanto, in data 29 dicembre 2022 è stato stipulato un Accordo tra le due Amministrazioni per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio e sostegno alla governance delle politiche pubbliche sui temi della partecipazione al mercato del lavoro in ottica di genere, della promozione della parità retributiva e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

In particolare, in base all'Accordo, sarà realizzata una puntuale analisi dei dati contenuti nei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile presentati dalle aziende per i bienni 2020-2021 e 2022-2023, anche in vista di un'eventuale revisione degli strumenti e delle modalità di rilevazione delle informazioni, che si renderà probabilmente necessaria a seguito dell'adozione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione il cui termine di recepimento è fissato per il 7 giugno 2026.

Sarà, inoltre, svolta – anche in vista del recepimento della stessa direttiva – un'analisi del ruolo della contrattazione collettiva, accompagnato dallo studio e dalla comparazione di altre pratiche realizzate in ambito europeo ed internazionale, per sviluppare a livello nazionale modelli di valutazione del lavoro idonei al contrasto alle disparità retributive. (Si rinvia al rapporto 2023 sulla convenzione n. 100)

Parità di opportunità e di trattamento indipendentemente da razza, colore o estrazione nazionale

Il 03 agosto 2023 è stata presentata la XIII edizione del Rapporto annuale - Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia. Nel Rapporto vengono riportati e analizzati i principali indicatori del mercato del lavoro, disaggregati per genere e cittadinanza. Dopo una panoramica internazionale sulle migrazioni nell'ultimo decennio, curata dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), e un quadro di contesto su presenze e nuovi arrivi registrati in Italia nel 2019, il Rapporto analizza dati e dinamiche della partecipazione degli stranieri al mercato del lavoro e al sistema del welfare, confrontandola costantemente con quella degli italiani ed evidenziando le differenze di genere. Inoltre, il Rapporto illustra gli andamenti di breve periodo della condizione occupazionale degli stranieri e le dinamiche di assunzioni e cessazioni nel 2022. Approfondisce, altresì, la condizione dei lavoratori Extra UE dipendenti e autonomi, con un ulteriore focus sull'imprenditoria, e contiene dati su accesso agli ammortizzatori sociali, infortuni, previdenza e assistenza sociale. Tra le novità di questa edizione, un capitolo dedicato a diverse dimensioni dell'integrazione dei lavoratori stranieri (come tempi di inserimento, discriminazioni percepite, allineamento tra mansioni, titoli di studio, competenze e conoscenza della lingua italiana) e uno sui fabbisogni di lavoratori stranieri espressi dalle imprese e sulle difficoltà di reperimento per settori e professioni. Il XIII Rapporto indaga anche la partecipazione dei profughi ucraini al mercato del lavoro in Italia, attraverso le attivazioni e cessazioni che hanno riguardato cittadine e cittadini ucraini con permessi per protezione. La collana completa dei Rapporti nazionali sulla presenza degli stranieri nel mercato del Lavoro in Italia è consultabile nell'area "Rapporti di ricerca sull'immigrazione" del Portale Integrazione Migranti e sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali www.lavoro.gov.it. www.integrazionemigranti.gov.it.

Infine, nel mese di maggio 2023 è stato pubblicato il nuovo *Dossier Statistico Immigrazione* - Rapporto annuale sulle comunità migranti in Italia, con i dati aggiornati al 1° gennaio 2022, a cura dell'Istituto di Studi Politici San Pio V – Centro Studi e Ricerche Idos. Il rapporto, elabora dati provenienti da diverse fonti istituzionali, esamina le caratteristiche strutturali dei flussi e dell'immigrazione in Italia, ne osserva i processi di inserimento, integrazione e partecipazione, fino a misurarne la presenza nel mercato del lavoro e il contributo all'economia nazionale. Chiudono il volume i capitoli sulle singole regioni e un'ampia appendice statistica dettagliata per singole province. All'analisi degli aspetti sociodemografici e delle modalità di soggiorno, con particolare attenzione a nuove generazioni e acquisizioni di cittadinanza, si affiancano approfondimenti relativi alla partecipazione al mercato del lavoro, all'imprenditoria, e all'accesso al welfare nonché un focus sull'inclusione finanziaria e sulle rimesse verso i Paesi di origine.

Al fine di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione razziale ed etnica è stato istituito presso il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio

dei Ministri, l'Ufficio Nazionale per l'Antidiscriminazione Razziale - UNAR. L'UNAR è responsabile della protezione delle vittime di discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica. Più di recente, si segnala che la legge 23 dicembre 2021, n. 238 (legge europea) ha previsto l'inserimento dell'art. 5 bis nel decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, attribuendo ulteriori compiti all'UNAR. Ai sensi del suddetto articolo, l'UNAR ha "il compito di svolgere autonomamente e imparzialmente attività volte a promuovere l'uguaglianza e rimuovere ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione Europea", in attuazione della direttiva UE 2014/54 /Unione Europea, attribuendo specifiche risorse a questo scopo. Per svolgere le suddette attività, un ruolo importante è svolto dalle Organizzazioni della Società Civile (OSC) e dalle Organizzazioni non Governative (ONG). L'UNAR opera con il duplice scopo di: vietare ogni forma di discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica, in qualsiasi ambito o settore (sia privato che pubblico) e disciplinare il divieto di discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, anche in materia di impiego e professione. L'UNAR previene e contrasta anche qualsiasi forma di molestia dovuta all'origine razziale ed etnica. Chiunque percepisca di essere vittima di disparità di trattamento, discriminazione razziale o di qualsiasi atto, discorso o comportamento posto in essere con l'obiettivo di violare la dignità personale, creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, offensivo e umiliante può presentare formale denuncia all'UNAR.

A questo proposito, nell'ambito delle attività di prevenzione e contrasto delle discriminazioni etnico razziali, l'UNAR, sin dalla sua costituzione nel 2004, ha fornito supporto alle vittime di discriminazione attraverso un Contact Center, raccogliendo dati e monitorando cause e fenomeni (unitamente ad altri fattori di discriminazioni quali religione, orientamento sessuale e identità di genere, età, disabilità.) Negli ultimi anni, le segnalazioni gestite dall'Ufficio confermano i dati più rilevanti relativi alle discriminazioni causate da motivi etnico-razziali, seguite da motivi religiosi e da quelli di orientamento sessuale e identità di genere. Attraverso il Contact Center è possibile valutare le denunce utilizzando indicatori statistici che consentono di osservare e misurare tendenze e rischi di conflitti etnici e xenofobia. In particolare, su **5213** segnalazioni rilevanti trattate nel periodo **2020-2022** dall'Ufficio la stragrande maggioranza dei casi riguardava le motivazioni di discriminazione "etnica e razziale" (2.750 casi pari al 52,8% del totale complessivo), seguiti dai reclami discriminazioni fondate su "Religione o convinzioni personali" (931 casi pari al 17,9% del totale, di cui 188 riguardanti anti islamismo e 531 antisemitismo), su "Orientamento sessuale e identità di genere" (736 casi), per "Disabilità" (500 casi) e per "Età" (108 casi), mentre i casi qualificabili come "Discriminazione multipla" sono risultati in tutto 87.

Per quanto riguarda i citati casi riferiti alla "Discriminazione etnica e razziale", se consideriamo solo i 2840 casi del 2022, registriamo che solo 132 (4,6%) sono legati al mercato del lavoro e alla discriminazione nel settore del lavoro. In dettaglio, 64 casi

(2,3%) riguardano discriminazioni nell'accesso al mercato del lavoro; 28 casi (1%) le condizioni di lavoro; 8 casi (03%) i rapporti con i colleghi e altri 8 casi di licenziamento illegittimo e discriminatorio. Il razzismo e la discriminazione razziale possono colpire principalmente specifiche comunità nazionali o gruppi etnici stigmatizzati. Le attuali esperienze progettuali svolte dall'UNAR stanno prevenendo, monitorando e affrontando questi ostacoli e si svilupperanno anche nei prossimi anni con nuovi progetti pluriennali che saranno oggetto di futuri aggiornamenti in attuazione della Convenzione ILO 1958 n. 111.

Rom, Sinti e Camminanti. (RSC)

Gli esiti dell'ultimo monitoraggio in attuazione della Convenzione Quadro per la Protezione delle Minoranze Nazionali ha dato vita al V Rapporto per l'Italia, trasmesso al Consiglio d'Europa nel 2019, ed ai conseguenti V Parere del 5 ottobre 2022 e V Risoluzione del 5 aprile scorso, adottati dal Consiglio d'Europa e contenenti le raccomandazioni cui attenersi per indirizzare i prossimi interventi.

In particolare, il focus di rilevazione sul territorio nazionale ha riguardato negli ultimi anni il cosiddetto Asse strategico "abitazione", per la necessità di fotografare la situazione in atto e favorire un effettivo superamento dei campi, contribuendo, in tal modo, a fornire informazioni indirizzate a favorire la cosiddetta "transizione abitativa". Le informazioni sono aggiornate, come anticipato, al novembre 2021.

È stata di recente avviata sul territorio nazionale la nuova indagine per il VI Ciclo di monitoraggio, sempre in attuazione della Convenzione quadro per la protezione delle minoranze nazionali. Si forniscono, ad ogni buon fine, in allegato alla presente, gli elementi e gli esiti dell'ultima rilevazione relativa alla "transizione abitativa" del 2021, suddivisa per regioni, direttamente curata dalla Direzione Centrale per i Diritti Civili, la Cittadinanza e le Minoranze – Ministero dell'Interno, per il tramite delle Prefetture e focalizzata sulla tematica suddetta. Si aggiunge che, al fine di raggiungere il complesso obiettivo di una effettiva inclusione delle comunità RSC, si è reso necessario, a partire dai primi interventi strategici sul problema, legittimare le persone che all'interno delle suddette comunità si trovano in condizioni di irregolarità, anche per risolvere la situazione della c.d. *apolidia di fatto*. – **Allegato 1** –

A tal fine, per quanto attiene il riconoscimento dello status giuridico di apolide (primo passaggio per una auspicabile acquisizione della cittadinanza) che avviene tramite certificazione amministrativa o accertamento del giudice ordinario, gli uffici competenti del Ministero degli Interni hanno portato avanti lo snellimento delle procedure, informatizzandole e applicando le disposizioni vigenti in modo estensivo e più favorevole agli interessati. Nello specifico, si è infatti resa necessaria - anche alla luce dell'indirizzo che le pronunce giurisprudenziali hanno assunto in tema di apolidia di fatto - una interpretazione estensiva dei requisiti richiesti dall'articolo 17 D.P.R. 12

ottobre 1993 n. 572, per rispondere con maggiore aderenza alle difficoltà che tali persone incontrano nel presentare la documentazione richiesta relativa alla residenza legale ed al permesso di soggiorno. Tali iniziative sono state accompagnate anche da interlocuzioni della Direzione Centrale per i Diritti Civili, la Cittadinanza e le Minoranze con la Commissione nazionale per il diritto d'asilo e l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR), confluite poi nella recente sottoscrizione di un Protocollo d'intesa tra le suddette parti con l'intento di creare una rete di collaborazione e raccordo per il riconoscimento dello *status* di apolide in via amministrativa.

Nel 2018 l'Istat, in collaborazione con l'Unar (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni), ha siglato un accordo con l'intento di sviluppare un sistema di indicatori per valutare l'efficacia delle politiche di inclusione nei confronti delle popolazioni Rom e Sinti, con particolare attenzione all'alloggio. Nel 2019 è stata avviata un'indagine CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), per valutare tutti i progetti di inclusione abitativa realizzati dai comuni con oltre 15.000 abitanti, e per raccogliere informazioni sui progetti di transizione abitativa, rivolti alla popolazione Rom. Il questionario è stato inviato a 745 comuni. Una versione sintetica del questionario è stata inviata anche alle regioni e alle associazioni aderenti alla Piattaforma Nazionale Rom (79 associazioni) costituite presso Unar. I risultati sono pubblicati sul sito dell'Istat: [Abitare in transizione. Indagine sui progetti di transizione abitativa rivolti alle popolazioni Rom, Sinte e Camminanti \(istat.it\)](#). Le raccomandazioni e le linee guida elaborate sulla base della ricerca dell'Istat sono state recepite nella nuova [Strategia nazionale per l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione di Rom e Sinti \(2021-2030\)](#).

In breve, i dati raccolti nel volume: ***“Abitare in Transizione”***

- I comuni che dichiarano di aver attivato progetti di transizione abitativa tra il 2012 e il 2019 sono stati 42, per un totale di 96 progetti analizzati.
- I comuni con il maggior numero di progetti attivati sono risultati Sesto Fiorentino (Firenze), Trento, Moncalieri (Torino) e Roma. 3.120 sono gli individui transitati in alloggi stabili, attraverso progettualità specifiche.
- A livello territoriale, le quote più consistenti di individui transitati verso forme di alloggio stabile si riscontrano in Piemonte (870), Sardegna (843), Toscana (436), Emilia-Romagna (250), e Trentino Alto-Adige (205).
- Nel 52,8% dei progetti sono state messe in atto azioni volte a favorire l'accesso ad alloggi di edilizia popolare e l'inserimento nelle graduatorie per l'emergenza abitativa; nel 42,7% dei progetti è stato previsto il reperimento di alloggi rintracciati sul mercato immobiliare.
- Tra i criteri di selezione dei beneficiari per l'accesso ai progetti, la residenza nel comune risulta essere preponderante, utilizzata da 73 progetti su 96, seguita dal permesso di soggiorno (indicata in 44 casi) e dalla permanenza documentabile

nel comune (in 38 casi, inclusi l'abitare in insediamento o area di sosta), nonché dall'iscrizione scolastica dei minori (in 24 casi).

- Le azioni di prevenzione e mediazione dei conflitti con il vicinato vengono esplicitamente realizzate in 44 progetti.
- 373 sono risultati insediamenti totali in 126 comuni.
- 279 sono gli insediamenti per i quali state fornite informazioni aggiuntive; tra questi, poco meno della metà è spontanea o non autorizzata (135 insediamenti su 279). Gli insediamenti autorizzati/ riconosciuti sono 144.
- I dati sulle presenze negli insediamenti sono stati forniti solo per 222 insediamenti. Si tratta di quasi 15 mila individui.
- Il 73,5 % degli insediamenti esiste da più di 10 anni e il 16,8% da 5-10 anni. Il 9,7% esiste da meno di 5 anni.

Al momento, come comunicato dall'Istat, è in corso una nuova serie di indagini, incentrate sul confronto tra le condizioni di vita delle famiglie che hanno lasciato i campi e quelle che vivono ancora in insediamenti formali e informali. Le interviste vengono effettuate negli stessi territori. Vengono raccolte informazioni sulle variabili sociali e demografiche (età, sesso, ecc.), sull'accesso alle strutture abitative di base (acqua, elettricità, ecc.), sull'accesso alle strutture pubbliche (autobus, treni, ospedali, ecc.), sulle condizioni abitative e di lavoro (disoccupazione, numero di persone che lavorano all'interno della famiglia, ecc.), sull'istruzione, sull'autopercezione della condizione economica, sulla fonte di reddito, sulla deprivazione materiale, sulle relazioni sociali. L'obiettivo dell'indagine è quello di costruire un sistema di indicatori in grado di monitorare regolarmente il divario in termini di inclusione tra Rom Sinti e Camminanti nelle abitazioni pubbliche o private e quelle che ancora vivono negli insediamenti. I risultati saranno pubblicati entro la fine del 2023 e provvederemo ad inviarne apposita comunicazione all'OIL.

L'UNAR è fortemente impegnato nella lotta contro il razzismo nei confronti dei rom e sostiene le misure e gli strumenti concreti inclusi nella precedente strategia nazionale per l'integrazione dei rom 2012-2020 e fortemente rafforzata nell'attuale strategia nazionale per l'integrazione dei rom 2021-2030. Le loro finalità, obiettivi e risultati sono una pratica promettente per l'inclusione dei Rom e per la lotta contro qualsiasi discriminazione nei confronti di questo gruppo etnico. L'UNAR è stato l'ente beneficiario del Programma "Inclusione delle Persone Vulnerabili" (Programma Operativo Nazionale Inclusione PON FSE 2014-2020) ed è attualmente organismo intermedio nell'ambito del vigente Piano Nazionale Inclusione 2021-2027, con particolare riferimento alle misure sviluppate per realizzare l'inclusione sociale di Rom e Sinti. Per quanto riguarda il PON Inclusione, sono già state avviate le seguenti Azioni:

- Azione 9.5.1 Asse Istruzione - Azioni per il contrasto alla dispersione scolastica e per lo sviluppo della scolarizzazione e della prescolarizzazione (di competenza del Ministero del Lavoro);
- Azione 9.5.3 Asse Salute - Sviluppo e sperimentazione nell'ambito dei servizi di prevenzione e salute e accessibilità;
- Azione 9.5.4. Azioni di mediazione e sensibilizzazione - Azioni di presa in carico, attività di promozione della mediazione sociale, mediazione in relazione alla famiglia e all'educazione e risoluzione dei conflitti; tra le misure proposte si segnala in particolare un progetto volto a diffondere e promuovere la conoscenza della lingua e della cultura rom; Unar è il beneficiario dei Fondi;
- Azione 9.5.5. Asse Lavoro - Riconoscimento delle competenze, percorso di formazione professionale, promozione dell'autoimprenditorialità e mediazione occupazionale volto a facilitare l'inserimento lavorativo sul modello di una Buona Pratica riconosciuta a livello europeo, il Programma Acceder; Il programma è ancora in corso fino alla fine del 2023 con il nome **ACCEDER-E** (Accesso - Inclusione, Formazione, Occupazione). Il progetto mira a superare i tassi di disoccupazione tra Rom e Sinti, migliorando il loro accesso al mercato del lavoro **con -the-job training** e concrete **opportunità di lavoro**. È stato ideato e avviato con il sostegno dell'Agenzia Nazionale Invitalia con un importo di 8,6 milioni di euro ed è realizzato con il sostegno delle Associazioni della formazione e del lavoro e delle imprese private. Il progetto mira ad ampliare le opportunità di lavoro migliorando l'occupabilità dei beneficiari e aumentando la loro capacità di entrare nell'economia formale.

Per quanto riguarda le pratiche al fine di migliorare l'efficacia della partecipazione dei Rom ai processi decisionali, l'UNAR ha dedicato un'attenzione specifica al tema della partecipazione della società civile. Infatti, con l'istituzione di una Piattaforma Nazionale Rom, l'UNAR ha predisposto uno strumento operativo per il dialogo delle comunità rom con le amministrazioni pubbliche centrali e locali. La Piattaforma è stata istituita nel 2017 - a seguito di una manifestazione di interesse - e vede la partecipazione di 79 associazioni provenienti da tutto il territorio nazionale. Tra gli obiettivi è la promozione e la costituzione di reti e del Forum delle comunità rom, che costituisce il nucleo centrale del dialogo. Il Forum è composto da 25 ONG che nella manifestazione di interesse hanno dichiarato di essere composte principalmente da persone di etnia Rom e di esprimere una posizione comune su alcune questioni rilevanti da sottoporre alle istituzioni competenti.

Inoltre, una specifica strategia attuata dall'UNAR è rivolta al rafforzamento degli enti locali e regionali nell'ambito dell'inclusione sociale ed economica dei Rom. A sostegno degli enti locali, anche nel 2022-2023 UNAR sta realizzando insieme a FORMEZ PA il progetto denominato PAL (Piani di Azione Locale), che svolge un servizio di supporto alle amministrazioni comunali. Il progetto mira a promuovere la sinergia di politiche e

interventi con la partecipazione alla vita sociale, politica, economica e civile. A questo proposito, è stata creata una piattaforma digitale specifica denominata PARI per formare funzionari pubblici a livello nazionale per affrontare i problemi e attuare strategie locali per includere Rom e Sinti nei 4 assi principali della Strategia (alloggio, lavoro, istruzione, salute).

Parità di opportunità e di trattamento indipendentemente da disabilità, orientamento sessuale e identità di genere. Pubblica amministrazione

L'Istat, in collaborazione con l'Unar (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), sta attuando un progetto su "*Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le diversity policies attuate presso le imprese*" iniziato nel 2018. È caratterizzato da un metodo misto (quantitativo-qualitativo) e prevede la raccolta diretta di informazioni da diversi gruppi target di persone LGBT+. Il progetto prevede la raccolta diretta di informazioni dalle persone LGBT+ (prima macroarea) e dai datori di lavoro, in particolare le imprese, e dai principali stakeholder (seconda macroarea).

La prima macroarea del progetto fornisce una panoramica sotto il profilo del rispetto del principio di non discriminazione e sulla condizione lavorativa delle persone LGBT+ in Italia. Comprende tre indagini CAWI basate sull'auto-identificazione degli intervistati come persone LGBT+ e condotte tramite un questionario auto compilato via web:

- a) nel 2020-2021 un'indagine complessiva sulle persone residenti (oltre 21.000) che, al 1° gennaio 2020, erano in Unione Civile. I principali risultati sono stati pubblicati nel 2022. In Italia l'unione tra persone dello stesso sesso è regolata da un istituto giuridico denominato Unione Civile (dal luglio 2016) che si differenzia dal matrimonio che è riservato alle sole coppie di sesso diverso.
- b) nel 2022 un'indagine sulle persone LGBT+ che non sono mai state in Unione Civile (completata nel maggio 2022).
- c) un'indagine sulla discriminazione sul lavoro delle persone trans e non binarie, attualmente in corso.

La seconda macroarea del progetto ha previsto interviste qualitative a stakeholder appartenenti a diverse categorie, quali associazioni professionali, pubblica amministrazione, organismi di parità, sindacati, associazioni LGBT+ attive sul tema specifico, reti di lavoratori LGBT+, servizi per l'impiego e mediazione del lavoro, osservatori sul tema. Sono stati individuati trentuno stakeholder. Le interviste sono state condotte tra settembre 2019 e aprile 2020. La seconda macroarea ha previsto anche la realizzazione di un questionario rivolto alle imprese con almeno 50 dipendenti del

settore industriale e dei servizi sul tema del Diversity management (DM) per le diversità LGBT+. I principali risultati della seconda macroarea sono stati pubblicati nel 2020.

Una sintesi delle ricerche finora svolte, si propone in allegato. – **Allegato 2** –

Con riferimento alle misure adottate o previste per promuovere le pari opportunità e il trattamento delle persone con disabilità, compresa l'applicazione del decreto legislativo n. 151 del 2015 e il loro impatto, si fa espresso rinvio all'art. 1 del citato decreto ed alla sua concreta attuazione, in vista della quale è stato emanato il D.M. 11 marzo 2022, n. 43 di “*Adozione delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità*”, che prevede interventi, indicazioni e metodi volti a realizzare le seguenti finalità:

- favorire, su tutto il territorio nazionale, la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati, secondo i principi delle pari opportunità e non discriminazione, a beneficio dei cittadini con disabilità e delle imprese interessati dalla norma del collocamento mirato;
- sostenere la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme su tutto il territorio nazionale, da parte dei servizi competenti, per ridurre i divari territoriali che penalizzano vaste aree del Paese;
- orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni, favorito da attività di monitoraggio e da una condivisione delle pratiche valide tra le diverse realtà locali.

Il citato documento, in particolare, si rivolge a tutti gli operatori del settore, nonché ai beneficiari, assumendo la dimensione del lavoro come fondamentale per i percorsi di integrazione sociale delle persone con disabilità e la più ampia realizzazione dei relativi progetti di vita indipendente, sulla scia di un altro importante principio quale quello di non discriminazione, indicato nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006, ratificata con legge 3 marzo 2009, n. 18.

All'interno delle linee guida sul collocamento mirato, grande importanza è stata -tra l'altro- accordata al tema degli accomodamenti ragionevoli, quale strumento per garantire l'esercizio del diritto al lavoro delle persone con disabilità in condizioni di parità e di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Al riguardo, a livello nazionale l'obbligatorietà degli accomodamenti ragionevoli era già stata sancita dall'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 di recepimento della direttiva 2000/78 CE (come modificato dall'art. 9, comma 4, del d.l. 28 giugno 2013, n. 76 convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2013 n. 99). La succitata previsione normativa nell'ottica di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento e la piena uguaglianza dei lavoratori con disabilità, sancisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18. In relazione alle misure che i datori di lavoro devono

adottare, si rileva che esse possono riguardare l'ambiente fisico (sistemare i locali o adattare le attrezzature) o l'organizzazione del lavoro (ritmi di lavoro, ripartizione dei compiti) ma in ogni caso non devono essere tali da determinare un onere finanziario sproporzionato, tenendo conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

A tal riguardo l'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68 prevede che il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità (alimentato dagli importi derivanti dall'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla legge n. 68 del 1999, dai contributi versati dai datori di lavoro ex art. 5, comma 3 legge n. 68 del 1999, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati) eroghi contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento. Inoltre, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) sostiene i datori di lavoro nell'adempimento dell'obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli, finanziando interventi mirati al reinserimento delle persone con disabilità da lavoro.

Con il Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro (adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n.190) e le relative circolari applicative sono stati infatti disciplinati gli interventi personalizzati necessari a garantire la conservazione del posto di lavoro o l'inserimento in nuova occupazione (in caso di incontro tra domanda e offerta di lavoro) delle persone con disabilità da lavoro con oneri a carico dell'Istituto.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) prevede tra le azioni chiave nell'ambito della Missione 5, Componente 2, una riforma della normativa in materia di disabilità, intitolata "legge quadro per le disabilità" (Missione 5, Componente 2, Riforma 1.1). In attuazione della legge delega in materia di disabilità è stato presentato, per l'esame preliminare, il 1° maggio in Consiglio dei ministri uno schema di decreto legislativo, composto da 10 articoli, per la parte relativa alla Riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità, attenendosi ai principi e ai criteri direttivi individuati dall'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge n. 227 del 2021. L'articolo 1, comma 5, della legge n. 14 del 2023, ha fissato al 15 marzo 2024 il termine per l'adozione dei decreti legislativi.

Il decreto ha la finalità di garantire l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità sul territorio nazionale e l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini per la loro piena inclusione; le disposizioni incidono su una pluralità di testi normativi, riarticlando il panorama dei diritti, delle garanzie procedurali e degli istituti di partecipazione all'agire amministrativo di cui dispongono le persone con disabilità e le associazioni portatrici dei rispettivi interessi esponenziali.

Secondo la legge delega, l'inclusione è realizzabile attraverso una serie di interventi riformatori che prevedono: l'inserimento nell'organigramma delle pp. aa. di figure dirigenziali preposte alla programmazione strategica dell'accessibilità e dell'inclusione in una logica di mainstreaming; la partecipazione dei rappresentanti delle associazioni delle persone con disabilità maggiormente rappresentative alla programmazione strategica dell'accessibilità delle funzioni amministrative; la nomina da parte dei datori di lavoro pubblici di un responsabile del processo di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità; il riconoscimento del ricorso per l'efficienza delle Amministrazioni, di cui al decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198, anche per la mancata attuazione o violazione degli standard di qualità dei servizi essenziali all'inclusione sociale e all'accessibilità. Tutti interventi, questi, che, complessivamente considerati, potranno favorire l'effettiva applicazione della normativa nazionale ed europea in tema di inclusione e accessibilità.

Tra i punti sopra elencati, si osserva che il Responsabile dell'inserimento lavorativo all'interno delle pp. aa. ha il compito di predisporre progetti personalizzati, tesi a risolvere i problemi legati alle condizioni di lavoro dei dipendenti con disabilità. Suo obiettivo è infatti studiare condizioni ambientali adatte a favorire l'ingresso all'interno dell'ufficio o l'eventuale ritorno in ufficio dei lavoratori che hanno acquisito una disabilità. Il tutto, per favorire l'espressione del potenziale della persona con disabilità in un quadro di effettiva inclusione lavorativa e piena realizzazione personale.

Tra gli aspetti cruciali della riforma, vi è l'istituzione di un Garante sui diritti delle persone con disabilità - il cui relativo schema di decreto legislativo sta concludendo la fase di acquisizione dei concerti da parte delle amministrazioni coinvolte - che, in conformità alle previsioni delle Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti umani, intervenga nella delicata tutela dei diritti e delle libertà fondamentali. Il Garante dovrà costituire un'istituzione principalmente orientata alla protezione, tutela e promozione dei diritti delle persone con disabilità ed in grado di promuovere concretamente le opportune sinergie con l'autorità politica, l'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità e con tutte le altre istituzioni di garanzia che, a livello locale, nazionale ed internazionale, tutelano i diritti delle persone con disabilità.

(Per maggior dettagli sulla tutela delle persone con disabilità si rinvia al rapporto 2023 sulla convenzione n. 159.)

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

ALLEGATI

1. Statistica Ministero Interno – regioni
2. Report LGBT 2019/2021
3. Rapporto Istat 2022 - conciliazione lavoro famiglia
4. Rapporto Convenzione OIL n.111/1958, anno 2019;
5. Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.