

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.111 /1958 – DISCRIMINAZIONI (IMPIEGO E PROFESSIONI).

Nel richiamare il precedente rapporto del Governo italiano concernente l'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n.111 del 1958 si segnalano preliminarmente le modificazioni legislative intervenute in materia di pari opportunità tra uomo e donna nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto.

Articoli 1 e 2 della Convenzione. Uguaglianza di opportunità di trattamento tra uomini e donne. Legislazione.

- Con *Legge n. 188 del 17 Ottobre 2007, G.U. n. 260 dell'8 Novembre 2007 (All.1)* sono state dettate **Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera**. La legge, pur essendo applicabile indistintamente a uomini e donne, ha la finalità precipua di impedire la pratica delle c.d. dimissioni in bianco prestate, soprattutto, dalle lavoratrici madri.
- Nel biennio 2007/2008 è proseguita l'attività di trasposizione delle direttive comunitarie in materia di parità tra uomo e donna. Si segnala l'approvazione del *Decreto legislativo n. 196 del 6 novembre 2007 (G.U. n. 261 del 9 novembre 2007, Suppl. Ordinario n.228)* "Attuazione della **direttiva 2004/113/CE** che attua il **principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura**" (All.2). La *Legge comunitaria 2005 (l. 25 gennaio 2006, n. 29)*, conteneva una delega alla trasposizione della direttiva in materia di parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito dell'*accesso a beni e servizi e loro fornitura*. Il D.Lgs. n.196 del 2007 ha introdotto dieci nuove disposizioni in materia (dall'art. 55 *bis* all'art. 55 *decies*). Tale norma integra il c.d. codice delle pari opportunità (D.LGS.n.198/2006) introducendo la nozione di discriminazione, il divieto di discriminazione, la tutela giudiziaria, ecc. nell'accesso a beni e servizi da parte dei cittadini, uomini e donne. Così come segnalato dalla dottrina rispetto al testo della dir. 2004/113 con riguardo alla tipologia di rapporti negoziali ad essa riconducibili, anche il dettato normativo di trasposizione nazionale risulta ampio e generale; più semplice risulta l'individuazione dei destinatari del divieto e i titolari della normativa antidiscriminatoria (art. 55 *ter*).
- **Le Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)** contenute nella *Legge n. 244 del 24 Dicembre 2007 (G.U. s.o. n. 300 del 28 Dicembre 2007, Testo ripubblicato nella G.U. s.o. n. 10 del 12 Gennaio 2008 (All.3)* comprendono un gruppo di disposizioni omogenee dedicate al tema delle **pari opportunità e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**. Ai commi da 452 a 456, la legge è

intervenuta a modificare il T.U. di maternità e paternità nella parte dedicata ai **congedi per adozione nazionale e internazionale**. Come precisato dalla circolare n.16 del 4-2-2008 dell'INPS (All.4), con la modifica degli artt. 26 e 36 del d.lgs. 151/01, è possibile avere il congedo di maternità e di paternità in caso di adozione per un periodo di cinque mesi a prescindere dall'età del minore adottato e di tre mesi in caso di affido. I congedi possono essere utilizzati anche prima dell'ingresso del minore in Italia, nel caso di adozioni internazionali, quando la coppia si reca all'estero al fine di perfezionare l'adozione. Come chiarito dalla circolare, le disposizioni modificate si applicano per i minori adottati dal 1° gennaio 2008 e per quelli adottati nel 2007 per i quali non siano decorsi i cinque mesi dall'inizio dell'adozione o dell'affido. Il congedo parentale, a differenza che nel passato, può essere fruito entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del minore al momento dell'adozione o dell'affidamento e, comunque, può essere fruito non oltre il compimento della maggiore età. Più articolata che in passato la posizione del padre, visto che gli spetta il congedo di paternità alle stesse condizioni previste per la madre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, in alternativa alla madre lavoratrice che vi rinuncia anche parzialmente. Il padre lavoratore potrà usufruire dei congedi anche in caso di decesso o infermità della madre e nei casi di abbandono o affidamento esclusivo.

- In sede di **conversione del d.l. 8 aprile 2008, n. 59 con legge 6 giugno 2008, n. 101** (All.5-6) il legislatore ha aggiunto tre articoli (artt. 8 *quarter*, *sexies*, *septies*) che intervengono a modificare il quadro delle regole dedicate al **diritto antidiscriminatorio**. L'art. 8-*quarter* in particolare, modifica il c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna e il testo unico di maternità e paternità (rispettivamente d.lvo. 11 aprile 2006, n. 198 e d.lvo. 26 marzo 2001, n. 151). A seguito della modifica (1° co. art. 8 *quarter*), il nuovo articolo 25 del d.lvo. 198/2006 arriva a tener conto della disposizione comunitaria in base alla quale *“L'ordine di discriminare persone a motivo del sesso è considerato una discriminazione ai sensi della presente direttiva”*, non inclusa nella prima fase di trasposizione della dir. 2002/73 di modifica della dir. 76/207 (nel d.lvo. 145/2005, poi assorbito nel d.lvo. 198/2006). Il comma 2 dell'art. 8 *quarter* interviene invece, modificandolo, sull'art. 56, comma 1, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 dedicato ai diritti delle lavoratrici al rientro dal periodo di congedo di maternità. Il testo finale del disposto risulta essere il seguente: *“Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, “nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza”*.

Detto decreto- legge modifica inoltre anche l'articolo 38 del citato d.lvo 198/2006 intitolato *Provvedimento avverso le discriminazioni nell'accesso al lavoro* (già regolato

nell'art. 15 della l. 9 dicembre 1977 e dall'art. 4 comma 13 del l. 10 aprile 1991, n. 125) estendendo l'ambito dei soggetti chiamati a presentare ricorso d'urgenza su delega del lavoratore e della lavoratrice coinvolta. Possono infatti presentare ricorso su delega non più le sole organizzazioni sindacali e la Consiglieria o il Consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, ma anche le *associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa*. Il "tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti".

Da ultimo si sottolinea che tra le priorità incluse nell'agenda del Governo Italiano, vi è la trasposizione della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, *riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego (rifusione)*. Appena concluso l'iter parlamentare di approvazione della legge delega (Atto Senato **1078**. - *"Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2008"* Approvato - Progetto di legge in discussione alla Camera atto n. 2320) si procederà alla emanazione di un apposito Decreto legislativo di recepimento della Direttiva che non apporterà modifiche sostanziali in quanto il quadro normativo nazionale risulta già ampio ed articolato. Si tratterà pertanto di modifiche complessive tese prevalentemente a rendere organiche e sistematiche le norme esistenti , nonché, a chiarire e specificare meglio i compiti e le funzioni degli organismi di parità attualmente operanti.

Politica nazionale

In ordine alla richiesta di informazioni contenuta in questo punto della domanda diretta riferita alla promozione di azioni positive ai sensi dell'art.43 del D.Lgs.n.198/2006, si riferisce quanto segue:

Conformemente a quanto previsto dall'art. 10 lett. c) del decreto legislativo 198/2006, il Comitato Nazionale di Parità ha formulato, con provvedimento del 15 luglio 2008, un programma-obiettivo nel quale sono state indicate le tipologie di progetti di azioni positive che si intendeva promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è stato diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale (Serie Generale n.175 del 28 luglio 2008)*.

Per l'annualità 2008, le caratteristiche del programma-obiettivo hanno riguardato:

- La ripresa di azioni positive all'interno delle aziende e delle organizzazioni, rivolte alle donne entrate in questi ultimi anni nel mondo del lavoro;
- La promozione di azioni positive nell'ambito di interventi di sviluppo locale e derivanti dalla programmazione negoziata.

Si è ritenuto necessario infatti incidere sui fattori che creano condizioni di disparità per favorire la permanenza, il consolidamento e l'avanzamento professionale delle donne attraverso:

- azioni di sistema che tengano conto del complesso contesto in cui le donne agiscono;
- azioni intensive che continuino nel tempo;
- azioni innovative rispetto agli obiettivi che si vogliono perseguire;
- azioni di sistema che tengano conto delle indicazioni della strategia di Lisbona.

Nel corso del 2008 (ultima annualità disponibile) il Comitato ha esaminato 682 domande di finanziamento, presentate da varie tipologie di proponenti (datori di lavoro pubblici e privati, le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, associazioni), approvando e ammettendo a finanziamento 41 progetti di azione positiva per un ammontare complessivo di € 4.800.889,14. I finanziamenti gravano su un capitolo di bilancio dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'esercizio finanziario di competenza (capitolo 5062 – Dipartimento politiche sociali del lavoro e dell'occupazione – Missione 26 – Programma 26.1 – Macroaggregato 1.1.2)

Amministrazione pubblica

In merito alla richiesta di informazioni sull'applicazione dell'art. 48 del Dlgs n. 198/2006 (già art. 7 Dlgs n. 196/2000) *Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni* e sulla Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione ed il Ministro per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", si riferisce quanto segue.

La citata Direttiva ha l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche, rimuovere gli ostacoli che ancora permangono al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne. Il documento è destinato ai vertici delle amministrazioni e in particolare ai responsabili del personale, che dovranno orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro, secondo le linee di azione delineate.

Nella Direttiva il Governo, nell'ambito degli obiettivi strategici indicati nella Dichiarazione del programma di azione della quarta Conferenza mondiale sulle donne di Pechino, allo scopo di promuovere l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne, di integrare il punto di

vista della differenza di genere in tutte le politiche generali e di settore, di promuovere nuove politiche dell'occupazione, dei tempi di vita e dell'organizzazione del lavoro, di riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini, si è impegnato a rafforzare e adeguare i meccanismi istituzionali di *mainstreaming*, attraverso una serie di azioni mirate, prima fra tutte, quella di assicurare un coordinamento strutturale e permanente dell'azione dei ministeri, al fine di riesaminare normative, politiche e programmi, e studiare eventuali proposte innovative.

A ciò si aggiunge che secondo la Direttiva le azioni generali da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni debbono costituire oggetto di pianificazione, che rappresenta ormai uno strumento comune per tutta l'attività del settore pubblico.

In tale ambito si collocano i Piani triennali di azioni positive, ex art.48 del D.Lgs.198/2006, tra le cui finalità esplicite riveste importanza prioritaria la promozione e l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi superiore a due terzi.

La Direttiva invita le amministrazioni a dare attuazione all'obbligo della predisposizione dei Piani triennali nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale e di consultazione prevista dalla normativa.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Dipartimento per le Pari Opportunità nel corso del 2008 hanno pubblicato un Rapporto di sintesi sull'attuazione della Direttiva riferita all'anno 2007, che contempla tra l'altro la questione dei Piani triennali. L'obiettivo di effettuare un monitoraggio sullo stato di attuazione della Direttiva rientra nell'azioni progettate dal Governo, nel rispetto delle indicazioni comunitarie e nel rispetto delle regole democratiche, relative alla strutturazione di un nuovo modello sociale volto a ridisegnare, per tutti e nell'intero arco della vita, il complesso delle opportunità e dei diritti.

Nella stessa ottica vengono analizzati i provvedimenti adottati per la riorganizzazione della pubblica amministrazione, difatti, è previsto che ogni anno le amministrazioni trasmettano una relazione ai due Dipartimenti interessati, che illustri le iniziative assunte l'anno precedente e quelle in programma per l'anno in corso.

L'analisi del primo Rapporto mostra l'opportunità che si affermi il metodo dell'acquisizione e della diffusione delle buone prassi collaudate che valutano le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori del settore pubblico per essere capitalizzate a livello di sistema.

Per la rilevazione è stato predisposto un *format*; ne sono stati analizzati 127 di cui 50 (39%) redatti da amministrazioni centrali e 77 (61%) redatti da amministrazioni locali.

amministrazioni centrali	
ministeri	7
unità organizzative interne di ministeri	29
Presidenza del Consiglio dei ministri	1
Consiglio di Stato	1
agenzie fiscali	1
autorità amministrative indipendenti	1
istituti e stazioni sperimentali per la ricerca	1
Totale amministrazioni centrali	45
amministrazioni locali	
regioni e province autonome	1
province	7
comuni	49
aziende sanitarie locali	8
camere di commercio	1
enti e aziende ospedaliere	1
università e istituti di istruzione universitaria	8
enti e agenzie regionali	1
consorzi	1
Totale amministrazioni locali	77
enti nazionali di previdenza e assistenza sociale	4
Istituto poligrafico e zecca dello Stato	1
TOTALE GENERALE	127

Attraverso il *format* sono stati acquisiti dati sulla composizione del personale dipendente suddiviso per genere; dati sulle forme contrattuali del personale dipendente a tempo indeterminato, determinato, o altre forme di lavoro flessibile, e sui contratti *part time*.

Sono stati acquisiti dati sul personale maschile e femminile, per qualifica e posizione professionale, e nelle posizioni dirigenziali. Da qui è emerso che nelle posizioni dirigenziali di prima fascia le donne sono il 25%, mentre le donne appartenenti alle posizioni dirigenziali di seconda fascia sono il 44%. Nelle altre posizioni professionali la presenza dei sessi risulta piuttosto equilibrata.

Una sessione del *format* è stata dedicata ai Piani triennali che è stata compilata da 24 amministrazioni. Tra queste il 58% non ha mai elaborato il Piano; il 12,5% ne ha elaborato uno ed il restante 29% ne ha elaborato più di uno. Nell'ambito di questo 29% emerge una maggiore consuetudine da parte degli enti nazionali previdenziali (INPS, INAIL, INPDAP) ad elaborarli periodicamente secondo l'indicazione della legge.

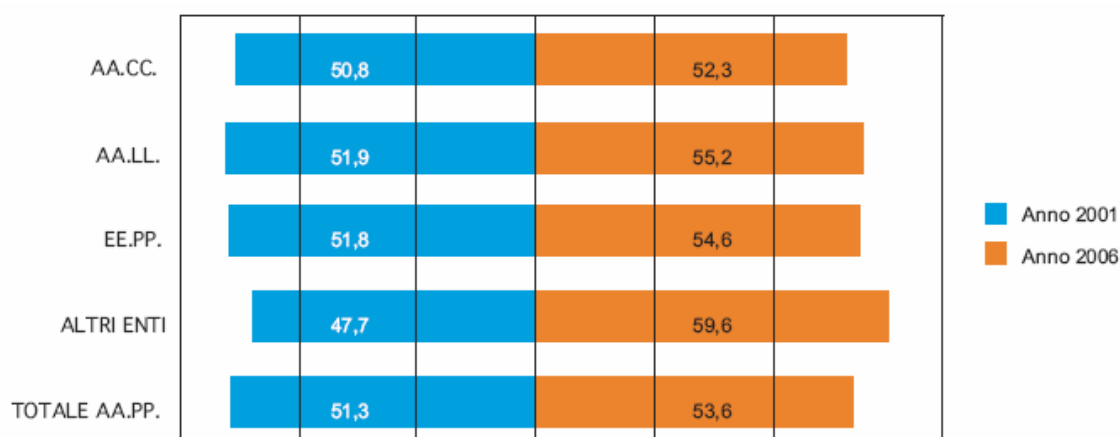
Per quanto riguarda i Ministeri solo tre hanno predisposto i piani a partire dal 2007; infine sono tre le Università pubbliche che hanno predisposto i Piani di rispettiva competenza. Alcune amministrazioni pur non avendo adottato i rispettivi Piani nel corso del 2008 si sono attivate al fine di individuare azioni positive specifiche nei rispettivi ambiti.

Per quanto riguarda la richiesta di fornire **statistiche sulla distribuzione di uomini e donne** nei diversi comparti della pubblica amministrazione si riportano i dati inseriti nella Relazione al Parlamento sullo stato della pubblica amministrazione – Anno 2007 presentata dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione nel settembre 2007.

I dati considerano la totalità del personale presente nelle pubbliche amministrazioni a fine anno (personale a tempo determinato e personale a tempo determinato) dei diversi comparti dell'Amministrazione (Scuola, Forze armate,ecc.) per il periodo tra il 2001 e il 2006.

Da questi si rileva un aumento della presenza femminile; il peso del contingente delle donne sul totale cresce, infatti, nel complesso, dal 51,3% rilevato nel 2001 al 53,6% del 2006 (Grafico 1).

Grafico 1 - Incidenza del contingente di personale femminile sulla totalità del personale presente a fine anno per sottosettore istituzionale - Anni 2001 e 2006 (valori percentuali)

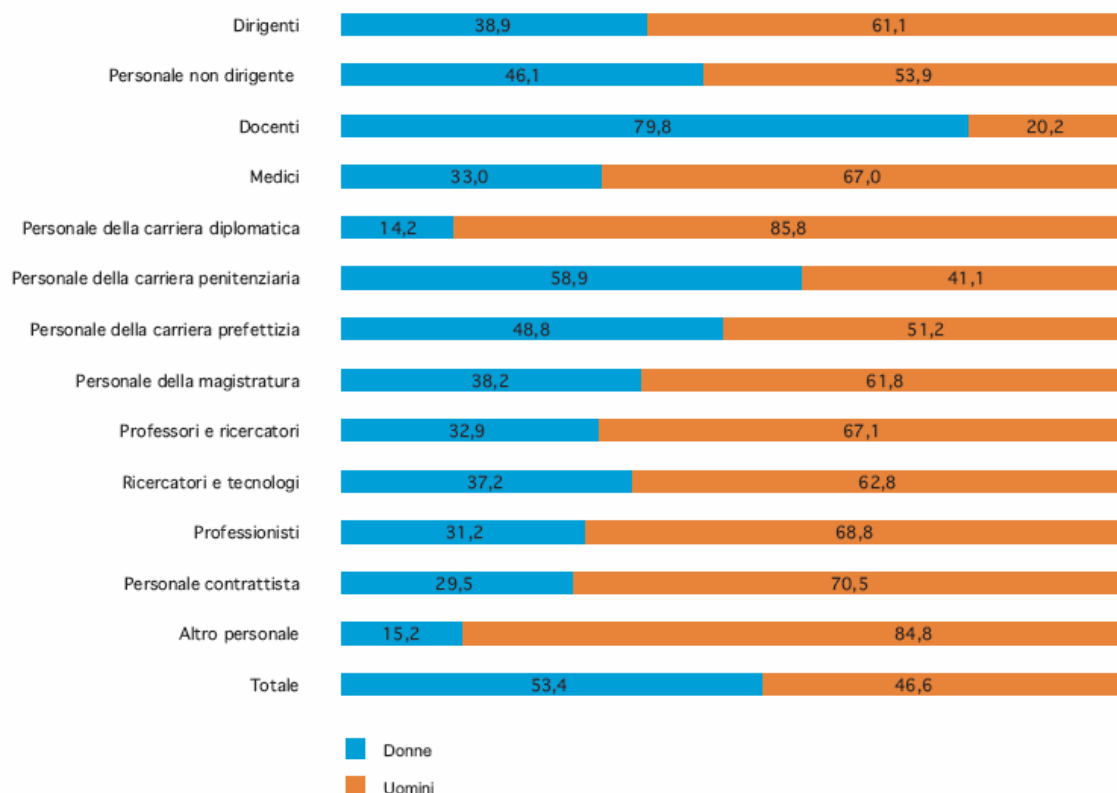


Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2001 e 2006

Tuttavia, se si analizzano congiuntamente genere e categoria professionale si rileva la prevalenza delle donne in due sole categorie di personale: quella del corpo docente della Scuola (dove le donne, nel 2006, costituiscono il 79,8% del personale) e quella del personale della carriera penitenziaria (58,9%) .

Dall'analisi emerge inoltre che determinate carriere restano prerogativa maschile (Grafico 2).

Grafico 2 – Personale in servizio a fine anno per categoria professionale e genere
Anno 2006 (valori percentuali)



Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2006

Per quanto concerne le problematiche connesse al raggiungimento della parità femminile nelle libere professioni, il Dipartimento per le Pari Opportunità ha inoltre comunicato che, in data 29 gennaio 2008, è stato sottoscritto un protocollo d'intesa con il Consiglio Nazionale Forense, organismo di rappresentanza istituzionale dell'Avvocatura, per la diffusione e la valorizzazione della cultura delle pari opportunità nella professione forense. Tale protocollo si propone di favorire e sviluppare progetti e azioni positive per attuare le pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento dell'attività professionale, di rimuovere i comportamenti discriminatori, valorizzare le differenze di genere, promuovere e rafforzare la rappresentanza femminile negli organi istituzionali e associativi.

Molte azioni intraprese in attuazione di detta intesa saranno estese alle altre professioni liberali, soprattutto iniziative volte a ridurre il differenziale retributivo nelle libere professioni e ad aumentare la rappresentanza femminile negli organi istituzionali e associativi degli ordini professionali.

Lavoratori con responsabilità familiari

Il Governo italiano è impegnato nella promozione di vari strumenti a sostegno della conciliazione tra vita familiare e vita professionale, ritenendoli fondamentali per la promozione dell'occupazione femminile e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione sul lavoro nei confronti delle donne.

In questa ottica si inserisce la **legge 53/2000** che ha rappresentato un importante punto di svolta in tema di conciliazione, sotto due aspetti. In primo luogo, perché introduce meccanismi orientati a favorire un maggior coinvolgimento dei padri nelle responsabilità genitoriali ed una più equa distribuzione del carico di cura tra uomini e donne: in particolare, il periodo complessivamente a disposizione dei genitori (10 mesi da fruire nei primi otto anni di vita del bambino) viene prolungato di una mensilità, nell'ipotesi in cui il padre utilizzi almeno 3 mesi di congedo.

Poi, perché proprio questa legge ha previsto, all'**art. 9**, la possibilità di erogare contributi per i datori di lavoro privati che, in accordo con le organizzazioni sindacali presenti in azienda o sul territorio di riferimento, intendono sperimentare, **sul luogo di lavoro**, azioni positive per la conciliazione in favore dei propri dipendenti. Il finanziamento presuppone la presentazione di un progetto specifico che può essere articolato su una pluralità di interventi, tra cui:

- a) la concessione di part-time reversibili o di regimi orari flessibili per lavoratrici e lavoratori con carichi di cura;
- b) la formazione finalizzata ad agevolare il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori che sono stati assenti per un congedo della durata di almeno 60 giorni;
- c) l'attivazione, in favore di soggetti con carichi di cura, di vari servizi di supporto, quali ad esempio baby parking, servizi di accompagnamento dai figli a o da scuola, supporto per le attività di studio, ecc.

In ordine agli aggiornamenti richiesti riguardo la legge in esame si segnala che il 28 maggio u.s. il Parlamento ha definitivamente approvato, su proposta del Sottosegretario per le politiche della famiglia, una **modifica all'art. 9**, estendendone la portata in termini di soggetti e di azioni finanziabili (All.7). L'obiettivo della revisione è quello di rendere la misura più efficace, risolvendo le maggiori criticità emerse nei primi anni di applicazione, e di diffondere maggiormente la cultura della conciliazione sul luogo di lavoro, sollecitando al tempo stesso un ruolo più attivo delle parti sociali.

Ad integrazione del precedente Rapporto si forniscono ulteriori informazioni relative ai progetti presentati nel periodo 2001-2006 e ai relativi finanziamenti erogati, nonché aggiornamenti sulle misure adottate in applicazione della norma relative agli anni 2007 e 2008 ricordando che, a partire dal 2007, la gestione di questa misura è passata dal Ministero del lavoro al Dipartimento delle politiche per la famiglia, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Tabella 1 - Anni 2001-2006 (Gestione Ministero del Lavoro - DG Impiego – Div. IV)

Annualità	Totale progetti presentati	Totale progetti approvati	% successo progetti	Finanziamento approvato
2001	34	13	38,24%	€ 432.613,80
2002	86	39	45,35%	€ 4.360.627,23
2003	94	47	50,00%	€ 3.216.700,21
2004	128	67	52,34%	€ 2.272.724,57
2005	157	52	33,12%	€ 3.962.459,41
2006	205	99	48,29%	€ 6.288.549,44
Totale	704	317	44,89%	€ 20.533.674,66

Fonte: "I risultati del monitoraggio dei progetti ex art. 9 legge 53/00" – Ernst & Young, 2006

"Teoria e prassi per la conciliazione lavoro e famiglia" – MLPS – DG Impiego Div IV, Quaderni Spinn 12

"Decreti di approvazione dei progetti ex art. 9 legge 53/00" - MLPS – DG Impiego Div IV (Anni 2005-2006)

Dati relativi all'anno 2007

Tabella 2 - Anno 2007 (Gestione Dipartimento delle Politiche per la Famiglia – PCM)

Scadenza	Totale progetti presentati	Totale progetti approvati	% successo	Finanziamento concesso
Feb-07	90	50	55,56%	€ 3.052.326,69
Giu-07	76	46	60,53%	€ 1.597.024,38
Ott-07	66	46	69,70%	€ 4.055.166,20
Totale 2007	232	142	61,21%	€ 8.704.517,27

Fonte: PCM – Dipartimento delle politiche per la famiglia

Come è possibile notare, il totale delle somme erogate è in crescita costante dal 2001 al 2007.

La tabella 2 evidenzia che l'art. 9 ha consentito di supportare, nel solo 2007, ben 142 progetti sperimentali per la conciliazione, per un importo complessivo dei finanziamenti pari a quasi 9 milioni di euro.

Questo miglioramento è imputabile anche ad una **forte attività di promozione della misura**, svolta da ultimo dal Dipartimento delle politiche per la famiglia, che si è tradotta nell'intervento a numerosi seminari di formazione per il concreto supporto alla progettazione. Tale attività è stata realizzata in collaborazione con le parti sociali, con gli enti locali, con la rete delle Consigliere di Parità, con le Camere di Commercio e con altri soggetti rappresentativi degli *stakeholders* interessati.

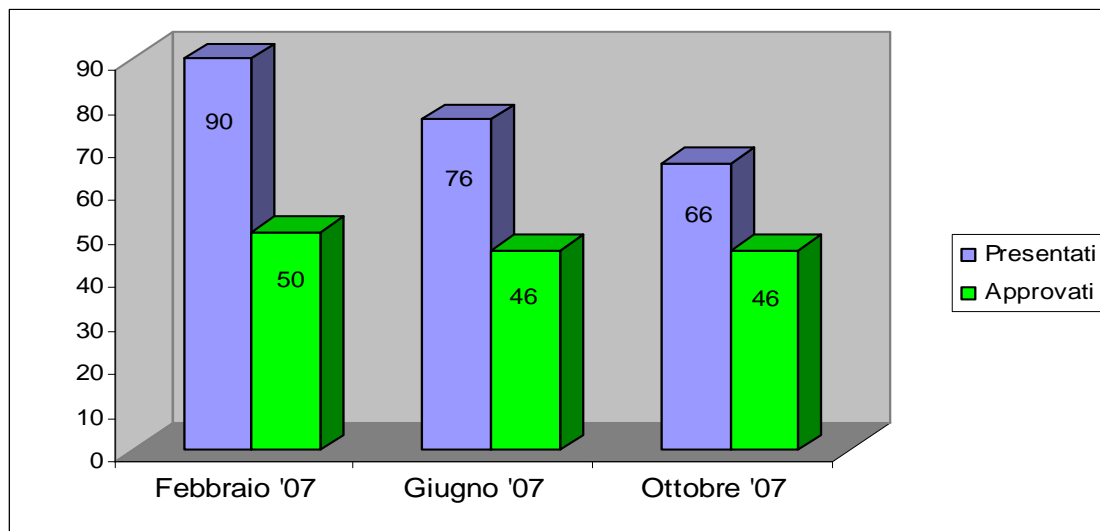
L'attività di diffusione e supporto alla progettazione è stata intrapresa in vista della correzione di alcune criticità già evidenziate nel corso della gestione da parte del Ministero del lavoro e sintetizzabili in una scarsa conoscenza delle opportunità offerte dalla norma, nonché delle concrete modalità di funzionamento della stessa. Il che ha determinato, per il primo periodo di funzionamento della misura, una costante sottoutilizzazione delle risorse disponibili a causa dello

scarso numero di progetti presentati dai soggetti in astratto finanziabili, nonché della qualità non sempre soddisfacente degli stessi.

Proprio in vista della soluzione di tali problematiche, una specifica attenzione è stata rivolta ai territori dove più scarsa è risultata la conoscenza della misura.

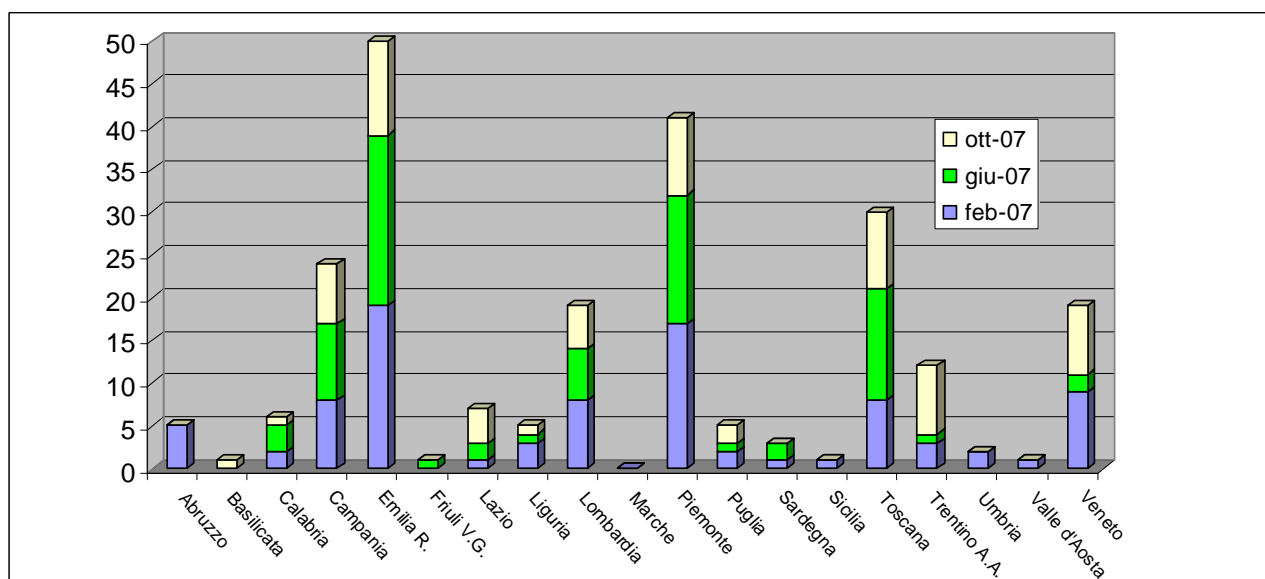
Si riportano, di seguito, il totale dei progetti presentati e approvati per ciascuna regione sempre con riferimento all'anno 2007.

Grafico 1 - Progetti presentati e approvati per scadenza di presentazione – Anno 2007



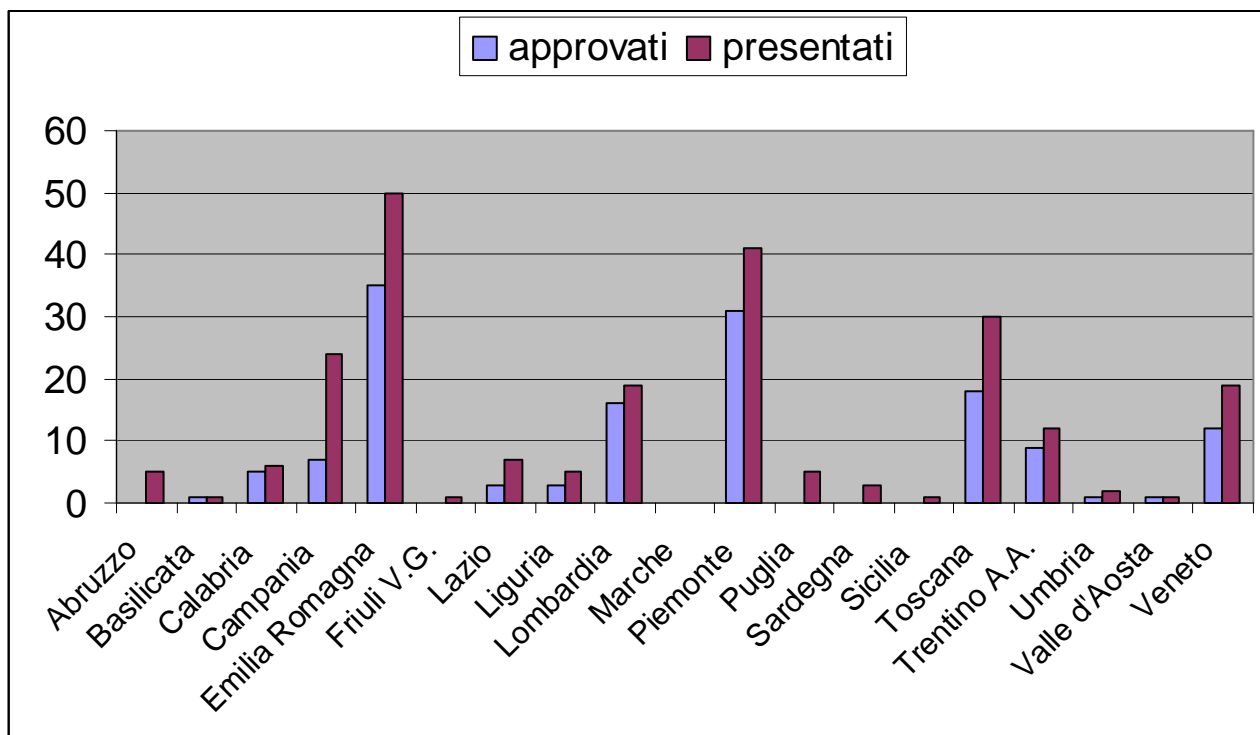
Fonte: Elaborazione Isfol su dati del Dip. Politiche della famiglia, PCM, settembre 2008

Grafico 2 – Distribuzione dei progetti presentati per regioni e per scadenza di presentazione – Anno 2007



Fonte: Elaborazione Isfol su dati del Dip. Politiche della famiglia, PCM, dicembre 2007

Grafico 3 – Rapporto tra progetti presentati e approvati in ciascuna regione – anno 2007



Fonte: Elaborazione Isfol su dati del Dip. Politiche della famiglia, PCM, dicembre 2007

Dati relativi all'anno 2008

Per il 2008, a fronte dello stanziamento di € 14.131.188 per il finanziamento di questa misura, sono stati presentati **292** progetti, di cui:

- 89 per la scadenza di **febbraio**, di cui ammessi a finanziamento n. 61 progetti, per un importo complessivo di **€ 3.785.787,97**;
- 84 per la scadenza di **giugno**, di cui ammessi a finanziamento n. 73 progetti, per un importo complessivo di **€ 3.080.285,69**;
- 119 per la scadenza di **ottobre** (ancora in corso di valutazione).

Tabella 3 - Anno 2008 (Gestione Dipartimento delle Politiche per la Famiglia – PCM)

Scadenza	Totale progetti presentati	Totale progetti approvati	% successo	Finanziamento concesso
Feb-08	89	61	68,5%	€ 3.785.787,97
Giu-07	84	73	86,9%	€ 3.080.285,69
Ott-07	119	<i>Non disponibile</i>	<i>Non disponibile</i>	<i>Non disponibile</i>
Totale 2008	292	134*	77,7%*	€ 6.866.073,66*

Fonte: PCM – Dipartimento delle politiche per la famiglia

* Dati parziali

Destinatari delle misure di conciliazione finanziate grazie all'art.9

Da ultimo si segnala che i dati relativi alla gestione della misura da parte del Dipartimento delle politiche per la famiglia evidenziano che a beneficiare dei progetti a supporto della conciliazione tra vita familiare e vita professionale sono, in maggioranza, le donne, che per gli anni 2007 e 2008 risultano rispettivamente il 65% e il 70% circa del totale dei destinatari finali.

Molestie sessuali

Prima di entrare nel merito dei dati e delle informazioni sulle molestie si sottolinea che l'impatto pratico della legislazione adottata in Italia su tale argomento (D.lvo n. 145 del 30 maggio 2005, ora confluito *nel Codice per le pari Opportunità* che ha dato attuazione alla Direttiva 2002/73/CE , si traduce nell'equiparare le molestie e le molestie sessuali in ambito lavorativo alle discriminazioni basate sul sesso.

Le vittime di molestie pertanto, possono essere assistite dalle Consigliere di parità (figura istituzionale prevista dalla legge per la promozione della parità e delle pari opportunità in ambito lavorativo e per il contrasto alle discriminazioni di genere, avente il ruolo di pubblico ufficiale con competenze trasversali nel settore del lavoro pubblico e privato) con gli stessi strumenti procedurali, economici , e giudiziari, previsti per le discriminazioni.

Numerosi contratti collettivi nazionali prevedono l'istituzione di codici di comportamento da adottare in ambiti aziendali pubblici e privati, atti a prevenire le discriminazioni e qualsiasi forma di molestia e molestia sessuale.

La normativa italiana, in conformità alla Direttiva comunitaria, prevede il riconoscimento del danno anche non patrimoniale per le vittime di discriminazione.

Anche la questione delle molestie e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro è stata oggetto di indagine mediante il *format* utilizzato per acquisire i dati sul personale maschile e femminile del settore pubblico, di cui al precedente paragrafo. Dalla rilevazione è emerso che in 9 amministrazioni (33%) è stato adottato il codice di condotta per contrastare il fenomeno delle molestie sessuali nell'ambito del lavoro pubblico. Sin dal 2002 alcune Università e qualche Ministero, in ottemperanza a quanto indicato nei contratti nazionali di categoria, si sono dotati di un codice di condotta. Emerge comunque che nel quinquennio 2003/2007 tre amministrazioni hanno segnalato l'avvio di un totale di 12 contenziosi.

Per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro alcuni contratti di categoria hanno istituito la/il Consigliera/e di fiducia che dovrebbe svolgere una funzione limitata all'ambito lavorativo di riferimento; su 27 amministrazioni che hanno compilato la relativa sessione del *format*, soltanto 7 hanno istituito tale figura.

Infine, per quanto attiene il codice di condotta adottato dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, lo scrivente Ufficio non è a conoscenza di eventuali episodi di molestia eventualmente segnalati.

In merito alla giurisprudenza nazionale in materia di molestie sessuali si segnala, tra le più recenti, la *Sentenza della Corte di Cassazione del 16 aprile 2009, n.16031* (All.8). La sesta sezione della Corte di Cassazione afferma il diritto della Consigliera di parità a costituirsì parte civile nei processi penali relativi ai maltrattamenti sul lavoro. *"Il giudice di merito ha riconosciuto alla Consigliera regionale di parità la legitimatio ad causam in ragione degli scopi istituzionali di intervento. In particolare, alla Consigliera di parità l'ordinamento riconosce la tutela alla promozione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione sessuale tra uomini e donne nell'ambiente di lavoro"*.

Nel 2007, la Consigliera di parità della Regione Piemonte si era costituita parte civile nell'udienza preliminare, in appoggio ad alcune lavoratrici di un'azienda torinese in servizio presso l'aeroporto di Caselle di Torino affermando che il codice delle pari opportunità adottato nel 2006 (D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198) ha inserito le molestie, anche quelle sessuali, tra le discriminazioni, quindi entro il campo di intervento delle Consigliere di parità. Dei tre imputati, due si erano riconosciuti colpevoli, patteggiando la pena, mentre il terzo, condannato (Sentenza n.266 del Tribunale di Torino del 05/02/2007), aveva fatto ricorso contestando proprio la presenza in giudizio della Consigliera di Parità. Presenza che viene definitivamente legittimata dalla Sentenza della Corte di Cassazione.

Relativamente alla tematica trattata in questo paragrafo si segnala, altresì, la *Sentenza della Corte di Cassazione, III Sezione Penale, sentenza 5 giugno 2008, n.27469* (All.9). Le molestie e gli abusi sessuali nell'ambiente di lavoro, oltre al cosiddetto fenomeno del mobbing, risarcibile in sede civile, possono integrare il delitto di maltrattamenti ex art.572 c.p.. In particolare, nel caso esaminato dalla Suprema Corte, le vessazioni si erano protratte per tutta la durata del rapporto di lavoro e consistevano oltre che in ripetute molestie sessuali, nel tentativo di violenza sessuale,

nonché nel rifiuto di regolarizzare il rapporto di lavoro e nella pretesa di corrispondere la retribuzione in misura inferiore a quella risultante nella busta paga.

Uguaglianza di opportunità di trattamento tra uomini e donne senza distinzioni fondate sulla razza, il colore, la religione o la nazionalità.

In ordine alla richiesta di informazioni ed elementi formulata dalla Commissione di esperti per l'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni sul punto in esame si riporta, di seguito, il contributo fornito dal Dipartimento delle Pari Opportunità sull'attività svolta dall'UNAR nel periodo successivo alla trasmissione del precedente Rapporto.

L'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (U.N.A.R.) ha continuato anche nel corso del 2008 la sua attività di prevenzione e contrasto alla discriminazione razziale e di assistenza giuridica alle vittime della discriminazione. Ha inoltre promosso campagne di sensibilizzazione sul fenomeno della discriminazione razziale. Particolarmente significative inoltre, le azioni positive svolte nel mondo del lavoro, volte alla prevenzione del fenomeno discriminatorio in questo settore.

In ordine alle **campagne di sensibilizzazione** si segnala che anche nel 2008 l'UNAR ha organizzato la "Settimana di azione contro il razzismo", giunta ormai alla quarta edizione. Si tratta della campagna più importante dell'UNAR che prevede una serie di iniziative di informazione, prevenzione e sensibilizzazione nel mondo della scuola, delle università, dello sport e dei mass media.

La manifestazione è realizzata ogni anno in occasione della celebrazione in tutto il mondo della **"Giornata internazionale per l'eliminazione delle discriminazioni razziali"** che l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha fissato il 21 marzo, a perenne ricordo del massacro perpetrato in quel giorno del 1960 nella città di Sharpeville in Sudafrica quando furono uccisi dalla polizia 70 manifestanti che protestavano pacificamente contro le leggi razziste emanate dal regime dell'apartheid.

L'edizione del 2008 (14 - 21 marzo 2008) ha interessato 15 città italiane, dal Nord al Sud del Paese. Sono stati coinvolti 5.000 ragazzi delle scuole elementari, medie e superiori ed indetti 2 concorsi nazionali, rispettivamente per la scuola e per l'università, sulle tematiche dell'integrazione e dell'intercultura (concomitanza con l'Anno europeo del Dialogo Interculturale).

Sono stati distribuite magliette con lo slogan antirazzista della campagna, consegnati opuscoli informativi sul numero verde antirazzismo e sulla normativa antidiscriminazioni.

L'UNAR ha inoltre proseguito nella sua **attività di assistenza e di supporto alle vittime della discriminazione razziale** attraverso il Contact Centre multilingue gratuito (800.90.10.10).

Si forniscono di seguito alcuni dati relativi al 2008. Le telefonate dirette al numero verde dal 10 dicembre 2007 al 10 dicembre 2008 sono state 2454; di queste 511 sono entrate a far parte dell'archivio elettronico dell'UNAR, in quanto denunce di presunta o effettiva discriminazione razziale; la restante parte è costituita da richieste di informazioni generali sul servizio.

Dopo attenta istruttoria dell'ufficio finalizzata ad un'azione di assistenza legale delle vittime, gli esperti dell'UNAR hanno seguito 339 casi di oggettiva discriminazione o molestie su base etnica e razziale.

Distribuzione geografica delle segnalazioni di oggettiva discriminazione razziale (valori percentuali)

Aree	Percentuale
Nord	59,3
Centro	33,5
Sud e Isole	7,2
Totale	100,0

Fonte: UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni razziali, 2008

Chi denuncia casi di discriminazione al numero verde ha in genere qualche anno di permanenza nel nostro Paese (in media oltre 13 anni) e un'età media di circa 40 anni.

La maggioranza delle denunce pervengono dal Centro-Nord Italia. Questa forte differenziazione territoriale è dovuta anche al divario tra aree di stabilizzazione del Centro-Nord industrializzate e terziarizzate e aree del Meridione, contraddistinto da un forte transito dell'immigrazione e da una significativa irregolarità dello status giuridico e del lavoro straniero.

Le denunce pervengono prevalentemente dai principali centri urbani del centro-nord, contraddistinto da un mercato del lavoro e da opportunità di inclusione sociale maggiori, dalle garanzie offerte da reti etniche di solidarietà e da un terzo settore molto dinamico.

Tra gli stranieri che denunciano di aver subito discriminazioni, i nati nel continente africano sono i più numerosi , più di un terzo (39,4%) di coloro che si sono rivolti al numero verde.

Anche la percentuale di coloro che sono nati nei Paesi dell'Europa orientale è piuttosto alta e corrisponde al 24,4% circa, in linea con l'incidenza dell'immigrazione dell'Est europeo che, negli ultimi anni, è più che raddoppiata.

Le percentuali degli utenti dell'America Meridionale e dell'Asia corrispondono, rispettivamente, al 12,3% e al 5% del totale.

Gli ambiti di discriminazione maggiormente denunciati dalle vittime sono quelli afferenti al contesto lavorativo, all'accesso agli alloggi, alle situazioni quotidiane di convivenza interetnica, all'accesso a beni e servizi, sia nel settore pubblico che in quello privato.

Il maggior numero di segnalazioni riguarda l'ambito del lavoro (22,1%), seguito da quello della casa (16,8%). Si tratta di due settori "sensibili" in cui il quotidiano incontro interetnico può tradursi in aspri conflitti tra autoctoni ed immigrati.

Distribuzione degli eventi pertinenti rispetto all'ambito di discriminazione

	Percentuale
Lavoro	22,1
Casa	16,8
Vita pubblica	13,6
Erogazione Servizi da Enti Pubblici	13
Forze dell'Ordine	8,3
Erogazione Servizi da Pubblici esercizi	7,4
Trasporto Pubblico	5,9
Scuola/Istruzione	5,3
Mass Media	2,7
Erogazione Servizi Finanziari	1,8
Sport/Tempo Libero	0,9
Salute	0,8
Totale	100,0

Fonte: UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, 2008

Nell'ambito lavorativo la disparità di trattamento di cui sono vittime gli immigrati si manifesta principalmente in tre forme: nella difficoltà di accesso al mercato del lavoro (32,1%) e, all'interno dell'ambiente lavorativo, nelle condizioni lavorative (23,2%) o nell'essere bersaglio di pratiche di mobbing (19,6%); tre sfere, queste, dai confini sfumati, in cui è facile mimetizzare pratiche di discriminazione. Il timore di perdere il lavoro conduce spesso gli immigrati a subire passivamente aggressioni e vessazioni di ogni tipo. Tuttavia, c'è chi si ribella a tale condizione di estrema vulnerabilità sociale ed esistenziale portando allo scoperto situazioni lavorative connotate da quotidiani abusi e sopraffazioni. Da sottolineare anche l'importante ambito delle discriminazioni segnalate all'interno di strutture pubbliche, deputate all'erogazione di servizi anagrafici e socio-assistenziali; discriminazioni e disparità di trattamento ascritte dall'utenza alle forze dell'ordine ed,

infine, il mancato accesso a servizi finanziari, sia che presuppongano un significativo fattore di rischio come mutui e prestiti, sia in casi più sicuri, come l'apertura di libretti di risparmio.

Va infine segnalato che nell'ambito abitativo, oltre che nella vita pubblica e di relazione, si rinvencono il maggior numero di denunce di molestie, violazioni della dignità della persona, vissuti intimidatori ed ostili, umilianti e offensivi: nei rapporti interpersonali di vicinato e nei quartieri urbani, prevalentemente del Centro e Nord-Ovest, si sviluppano il maggior numero di conflitti interetnici e si segnalano le più forti stigmatizzazioni di intere comunità immigrate, Rom e Sinti.

In ordine al rafforzamento ed alla diffusione del principio della parità di trattamento, l'Ufficio promuove inoltre l'adozione di **azioni positive**, misure e programmi mirati ad eliminare alla radice ogni forma di discriminazione.

Per quanto specificamente alla **prevenzione dei fenomeni discriminatori nel mondo del lavoro**, l'UNAR ha riscontrato una preoccupante incidenza di atti discriminatori a danno di lavoratori ed utenti che, a causa della propria origine etnica o razziale subiscono svantaggi o molestie che ostacolano ogni possibilità di integrazione sociale e di pacifica convivenza. Per questo motivo, ha deciso di avviare percorsi formativi tesi alla valorizzazione della diversità culturale in quanto risorsa per lo sviluppo produttivo delle aziende con personale straniero.

L'organizzazione di appositi **corsi di formazione**, oltre a rientrare in uno dei compiti istituzionali attribuiti all'UNAR, ha consentito alle aziende di venire a conoscenza delle opportunità che derivano dalla corretta e consapevole valorizzazione della "diversità culturale" in ambito aziendale. È noto, infatti, come l'instaurarsi di atteggiamenti discriminatori in un ambiente lavorativo generi tensioni, incida negativamente sulla coesione tra i soggetti facenti parte del medesimo contesto, produca frustrazione e conflittualità sociale riducendone la produttività. Questi temi sono stati al centro della prima esperienza di formazione organizzata dall'UNAR per i dipendenti di Rome Cavalieri Hilton, una catena alberghiera gestita da una società multinazionale (Hilton International). Tale esperienza ha consentito di sviluppare il tema della valorizzazione della diversità come risorsa per la crescita produttiva in una realtà aziendale caratterizzata da una forza lavoro etnicamente eterogenea. Il percorso formativo è stato anticipato dalla somministrazione di alcuni questionari finalizzati a favorire l'interazione fra il personale e i docenti e concluso con un workshop e con l'elaborazione di un *action plan* aziendale.

Il corso di formazione è stato suddiviso in tre moduli che hanno toccato diversi temi: la realtà dell'immigrazione del nostro Paese, le politiche di gestione dei flussi migratori ed il loro impatto sul mercato del lavoro, il rapporto OIL del 2004 sulla discriminazione dei lavoratori migranti, nonché le molteplici espressioni del razzismo e le vigenti normative in materia di discriminazione razziale.

Sempre nell'ambito lavorativo, considerato dall'UNAR un settore prioritario di intervento, assieme a quello della scuola, per l'elaborazione di efficaci politiche antidiscriminatorie, meritano particolare menzione, in un'ottica di prevenzione e di promozione di azioni positive, i corsi di formazione sul diritto antidiscriminatorio all'interno dei luoghi di lavoro, che hanno rappresentato uno dei canali più significativi per il trasferimento di conoscenze e buone pratiche in materia di contrasto della discriminazione razziale. A tal proposito, l'UNAR ha operato per raggiungere e sensibilizzare, proprio attraverso la formazione, i gruppi di persone più esposti ad atti discriminatori nel mercato del lavoro.

In questo ambito, l'Ufficio ha pianificato e realizzato una serie di progetti riguardanti sia la formazione dei lavoratori sia quella dei datori di lavoro.

Le iniziative in questa materia hanno preso le mosse da un accordo con le parti sociali. Il 18 ottobre 2005, infatti, l'UNAR ha stipulato con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale CGIL, CISL, UIL e UGL e con le associazioni dei datori di lavoro Confindustria, Confartigianato e Confapi, un Protocollo di intesa concernente un programma di misure di contrasto alle discriminazioni razziali nei luoghi di lavoro.

L'UNAR, le parti sociali e datoriali hanno, infatti, condiviso l'esigenza di affrontare il problema della convivenza nei luoghi di lavoro di persone di diversa origine etnica, attraverso strumenti di formazione e di sensibilizzazione sia dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali, sia del management e delle parti datoriali.

Con il protocollo è stata espressa la volontà di tutte le parti sociali di favorire una maggiore conoscenza tra i propri rappresentanti, nonché tra gli stessi lavoratori, degli strumenti normativi ed amministrativi di tutela contro ogni forma di discriminazione razziale ed etnica al fine di promuovere un processo di *enforcement* delle norme vigenti.

Sono stati così pianificati eventi che hanno portato alla realizzazione di un progetto pilota di formazione per il contrasto della discriminazione razziale nei luoghi di lavoro su tutto il territorio nazionale, a partire da una sperimentazione nell'area del Triveneto nel Nord-est di Italia.

Il progetto Triveneto ha rappresentato il primo tassello di una strategia globale su scala nazionale. Il progetto, destinato a gruppi aziendali o imprese appartenenti all'area del Triveneto, si è rivolto prevalentemente ad un duplice *target* costituito dalle rappresentanze sindacali aziendali e dal management. La scelta di circoscrivere il progetto all'area geografica del Triveneto è derivata dal fatto che questa zona, negli ultimi dieci anni, è andata via caratterizzandosi come una delle aree italiane a più alta intensità di presenza di lavoratori stranieri. Ma non meno rilevante per la nascita del progetto è stata l'elevata casistica di comportamenti discriminatori, come rilevato dalla raccolta delle segnalazioni pervenute al Contact Center dell'UNAR.

Nelle prime fasi del progetto, è risultato di importanza fondamentale il coinvolgimento e la formazione dei rappresentanti sindacali sulle normative e sulle problematiche connesse con la discriminazione etnica e razziale al fine di realizzare un effetto moltiplicatore fra i lavoratori per la massima conoscenza degli strumenti di tutela all'interno dei luoghi di lavoro.

Le giornate di formazione rivolte ai delegati sindacali si sono tenute nelle città di Treviso, Verona, Trieste e Trento nel mese di dicembre del 2005.

Durante i Seminari di formazione è stato seguito un approccio problematico sul fenomeno del razzismo e della discriminazione razziale, delle sue cause e delle sue espressioni. Allo stesso tempo è stato fondamentale mostrare ai partecipanti una casistica delle innumerevoli situazioni che possono avere un effetto discriminatorio in ambito lavorativo, al fine di renderli consapevoli dei drammi umani individuali, dei rischi sociali e dei danni potenziali che possono sorgere per l'azienda e, quindi, dei mezzi più adeguati alla rimozione di tali pratiche discriminatorie.

Da queste prime esperienze sul territorio, l'UNAR ha delineato, con il coinvolgimento delle parti sociali possibili strategie mirate per il monitoraggio e la rimozione di ogni discriminazione su base etnica e razziale e la promozione dell'inclusione sociale sia in ambito aziendale che territoriale.

La seconda fase del progetto Triveneto si è concentrata sull'attività di formazione rivolta principalmente al personale dirigenziale ed ai quadri delle aziende coinvolte nell'area in questione.

Nel mese di maggio 2006, come ulteriore sviluppo del progetto Triveneto, sono stati realizzati due seminari di formazione dal titolo "La diversità culturale come risorsa" nelle città di Udine e Verona. Gli incontri sono stati rivolti ai datori di lavoro di imprese medio-piccole ed ai funzionari delle organizzazioni datoriali Confapi e Confartigianato del Triveneto.

A conclusione del progetto Triveneto è stato organizzato, in collaborazione con Confindustria, un seminario dal titolo: "L'azienda come luogo di integrazione multietnica, esperienze nel mondo del lavoro in Friuli Venezia Giulia", con l'obiettivo di divulgare la cultura della responsabilità sociale d'impresa, i procedimenti applicativi e le buone pratiche territoriali in materia, dimostrando che se un'azienda promuove i principi della responsabilità sociale e previene ogni forma di discriminazione razziale ottiene, conseguentemente, una maggiore produttività del personale ed un ritorno d'immagine ampiamente positivo.

La Commissione Europea, ha inserito il tema della Responsabilità Sociale delle Imprese (CSR – *Corporate Social Responsibility*) tra le attività che intende sviluppare nell'ambito delle proprie competenze ed ha invitato gli Stati Membri a farsi promotori della sensibilizzazione e dello sviluppo della CSR nelle proprie realtà territoriali.

Un importante studio finanziato dal Programma d'azione della Commissione Europea, *The Business case for diversity. Good practices in the workplace*, si è occupato di *management* della diversità nei luoghi di lavoro ponendo in luce i vantaggi di tali politiche per i datori di lavoro. La ricerca, presentata in una conferenza specifica nel novembre 2005, descrive i risultati di un'inchiesta sulle politiche della diversità nelle aziende europee. Da questa inchiesta, condotta su un campione di circa mille aziende nei 25 Stati Membri, emerge che oggi un numero sempre più crescente di imprese sono spinte ad investire in diversità, non solo per ragioni etiche e sociali, ma anche per motivazioni di natura economica. I maggiori benefici di questa nuova politica aziendale sembrano concentrarsi sulle possibilità di disporre di una manodopera professionalmente e culturalmente diversificata, sul miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale e sull'ampliamento delle opportunità di mercato.

L'UNAR ha prestato particolare attenzione a tale indagine al fine di trarne degli spunti operativi per la promozione di azioni positive adeguate cercando di sensibilizzare maggiormente le aziende italiane alla tematica del diversity management.

Nell'aprile del 2007, con un articolo pubblicato sul giornale di Confindustria, "Quale Impresa", l'UNAR ha lanciato il 1° Premio Nazionale che intende realizzare una ricognizione delle buone pratiche adottate nei luoghi di lavoro sul tema della convivenza interetnica e dell'inclusione sociale. Scopo dell'indagine è quello di far conoscere le politiche di gestione di quelle aziende che si sono contraddistinte nelle attività di integrazione multietnica e di valorizzazione delle diversità culturali. A conclusione di tale indagine è stato assegnato un "Premio per le buone pratiche aziendali". Il test di autovalutazione, che è stato compilato per poter partecipare al 1° Premio Nazionale, ha voluto fornire agli imprenditori sensibili alle problematiche dell'integrazione un

semplice ed efficace strumento per la valutazione del livello di integrazione e valorizzazione delle diversità realizzato in ambito aziendale. Questo test, inoltre è servito all'UNAR sia per far emergere e rendere pubbliche le esperienze positive, sia per valutare se le misure adottate, promosse e messe in atto sono state adeguate ai fini della partecipazione al "Premio".

Hanno partecipato al 1° Premio Nazionale 25 aziende suddivise in tre categorie distinte: piccole, medie e grandi imprese.

La Commissione di valutazione che si è riunita il 5 febbraio 2009 è stata composta dai firmatari del protocollo d'intesa con cui dal 2005 si è collaborato per diffondere, sia tra le parti sindacali (CGIL, CISL, UIL ed UGL) che datoriali (Confindustria e Confartigianato), la massima conoscenza degli strumenti normativi ed amministrativi di tutela della parità di trattamento e di contrasto alle discriminazioni su base etnica e razziale nel mondo del lavoro.

L'UNAR ha deciso inoltre di avviare, nel mondo del lavoro, una strategia specifica in grado di andare oltre il supporto legale alle vittime della discriminazione incidendo così sulle cause strutturali delle discriminazioni. Infatti, uno dei maggiori problemi di inserimento lavorativo degli immigrati è la grande difficoltà di accesso al mercato del lavoro in fase di selezione del personale.

Si è pensato quindi di creare una opportunità di incontro tra le aziende e due categorie di soggetti svantaggiati, diversamente abili e stranieri, favorendo così un incontro agevolato tra aziende e persone che spesso vengono discriminate nel mondo del lavoro.

L'UNAR ha organizzato per la prima volta, durante il mese di maggio 2008, il **Career Forum "diversità al lavoro"** in collaborazione con Sodalitas (Centro dello sviluppo della CSR) e alcune tra le più importanti aziende italiane. L'obiettivo è stato quello di realizzare un evento che superi le potenziali discriminazioni esistenti, offrendo opportunità di lavoro mediante colloqui di selezione a categorie svantaggiate facilitando l'individuazione di "nuovi talenti" per le aziende.

Il Career Forum "Diversità al Lavoro" nella seconda edizione organizzata il 2 aprile 2009, nella sede di L'Oréal, ha offerto, anche in questa nuova edizione, la possibilità a persone di origine straniera e disabili, dotati di talento, di incontrare personalmente i responsabili della selezione del personale delle più importanti aziende presenti sul territorio nazionale, presentando il proprio CV e sostenendo colloqui di lavoro.

I promotori del progetto *Diversità al lavoro* hanno organizzato, precedentemente all'evento, degli incontri dedicati ai responsabili del personale aziendali. Gli incontri hanno coinvolto l'UNAR sui temi dell'integrazione lavorativa delle persone di origine straniera, non trascurando di approfondire gli aspetti normativi. Il giorno stesso dell'evento, invece, sono stati coinvolti i candidati, che erano presenti all'evento, per fornire una maggiore preparazione per affrontare al meglio i colloqui di selezione che si tengono in occasione del Career Forum *Diversità al lavoro*.

La seconda edizione ha visto incrementate sia la partecipazione delle aziende che il numero dei candidati.

Nell'ambito dell'Anno Europeo del Dialogo Interculturale (2008), un gruppo di aziende (di varie dimensioni e settori) ha proposto un contributo per la gestione multiculturale dell'impresa, presentando le proprie best practices per una diffusione di una cultura aziendale improntata all'inclusione sociale. I contributi hanno esplorato le modalità con cui il dialogo interculturale può essere fondamentale per mantenere la competitività delle imprese, che operano in contesti globalizzati. Per questo si è parlato di come gestire i clienti di culture diverse, come offrire prodotti

adatti ad un pubblico multiculturale, come gestire il proprio personale ed i fornitori, considerando la loro appartenenza a culture diverse.

L'UNAR, in collaborazione con Sodalitas e le aziende promotrici, ha lavorato alla stesura di un toolkit **“La Multiculturalità per l'impresa”**, che rappresenterà un ulteriore strumento di Corporate Social Responsibility da diffondere nelle aziende italiane. Questi gli obiettivi:

- Raccogliere e condividere le esperienze delle imprese partecipanti al progetto nella gestione della multiculturalità. Le imprese che sono state coinvolte sono medie e grandi aziende, oltre che imprese sociali;
- promuovere, attraverso la diffusione delle best practices, una cultura dell'inclusione, mostrando come l'attenzione alla dimensione multiculturale possa tradursi in una leva competitiva per le aziende;
- promuovere la realizzazione di un sito web dedicato alla Multiculturalità per l'impresa.
- Realizzare un Catalogo che raccolga le best practices delle imprese e che dia alcune indicazioni utili a tutte le imprese intenzionate ad occuparsi del tema
- Realizzare, se necessario, una ricerca per esplorare aspetti non ancora studiati in modo approfondito.

Lavoratori migranti

1. Implementazione dell'Accordo bilaterale con il Marocco.

Il negoziato dell'Accordo con il Marocco è stato avviato nel maggio 2004 a Rabat ed è proseguito fino a giungere alla firma avvenuta a novembre 2005. Tra il 2006 e il 2007, si sono svolti i negoziati per la firma del Protocollo Esecutivo fino alla sottoscrizione dello stesso, avvenuta a Roma in data 9 luglio 2007. Come è noto, gli Accordi bilaterali rappresentano uno degli strumenti finalizzati a rafforzare i canali legali di ingresso dei lavoratori extracomunitari e i meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, promuovendo in particolare l'attivazione di programmi di formazione professionale e di lingua italiana nel paese d'origine per l'acquisizione di un titolo preferenziale di ingresso in Italia per motivi di lavoro (in attuazione dell'art. 23 del T.U. sull'immigrazione).

Al Marocco (come anche all'Egitto) è stato proposto recentemente un Addendum all'Accordo. La proposta italiana mira a creare maggiori possibilità per i cittadini marocchini di fare ingresso in Italia, riconoscendo un ruolo più incisivo all'Amministrazione marocchina nelle modalità di gestione dei flussi verso l'Italia. Ai sensi del suddetto addendum, la parte marocchina dovrebbe impegnarsi a predisporre liste di lavoratori disponibili ad emigrare in Italia, organizzate per settori e profili professionali, sulla base delle indicazioni e degli standard forniti dall'Amministrazione italiana. L'Amministrazione marocchina dovrebbe inoltre strutturare l'attività di validazione dei dati relativi ai profili professionali contenuti nelle summenzionate liste, anche attraverso colloqui con i lavoratori e verifica dei titoli e delle referenze possedute.

Una percentuale della quota privilegiata assegnata al Marocco, pari a un quarto del totale, potrà essere utilizzata in via prioritaria facendo ricorso al sistema delle liste.

Inoltre, per quanto riguarda le iniziative in Marocco, si è concluso nel luglio 2008 il progetto comunitario Aeneas *“Sharing learning for a better migration life”*, finalizzato a rafforzare la collaborazione, già esistente, tra i tre paesi – insieme a Italia e Marocco, l’Egitto - nel campo della gestione della migrazione attraverso la creazione di un dialogo permanente per il miglioramento della gestione dei flussi migratori, l’elaborazione di una banca dati per la migrazione, la formazione dei lavoratori e il successivo ingresso in Italia per motivi di lavoro.

2. Per quanto riguarda le **azioni attuate per proteggere i lavoratori migranti, anche irregolari, da pratiche discriminatorie basate sulla razza** si riferisce in ordine alla *campagna di comunicazione* e sensibilizzazione istituzionale sull’integrazione sociale degli immigrati, realizzata dal Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali nel corso del 2008, finalizzata a diffondere la conoscenza dei principi fondamentali della Costituzione italiana sui diritti dei lavoratori e sulle regole che disciplinano l’immigrazione, sulle opportunità relative ai percorsi di inclusione sociale e sulle modalità di accesso ai servizi pubblici, che riguardano prioritariamente i cittadini migranti, nonché a sensibilizzare i cittadini sia migranti che italiani sul reciproco rispetto dei diritti e dei doveri.

Tale campagna è stata supportata attraverso l’aggiornamento e la diffusione di un vademecum plurilingue sull’immigrazione, realizzato dallo stesso Ministero, nonché attraverso la realizzazione di un evento sportivo finale, al quale chiamare a partecipare gli atleti che si sono distinti nelle singole realtà locali.

Ugualmente, si ritiene importante favorire la diffusione di ogni informazione utile al positivo inserimento degli stranieri nella società italiana, in particolare riguardante i loro diritti e i loro doveri, le diverse opportunità di integrazione e di crescita personale e comunitaria ed informare i cittadini sulle iniziative promosse dall’Amministrazione nel campo dell’immigrazione: a tal fine, il Ministero ha sottoscritto con la RAI, quale concessionaria del servizio pubblico radiotelevisivo una *specifica convenzione* avente ad oggetto la realizzazione di una serie di iniziative televisive e radiofoniche rispondenti alle finalità sopra descritte.

3. In ordine alle **azioni intraprese a favore dei Rom, con riferimento specifico alle misure prese per promuovere una più ampia partecipazione dei Rom al mercato del lavoro, all’istruzione e ai percorsi di formazione**, al fine di prevenire ogni forma di discriminazione e promuovere la realizzazione di percorsi di inclusione sociale delle comunità Rom, il Governo ha adottato una serie di iniziative finalizzate a favorirne *l’inserimento socio-lavorativo, l’inserimento scolastico dei minori, l’accesso all’abitazione*.

In particolare, tenendo in considerazione anche gli indirizzi espressi dall'Unione europea circa la necessità di un impegno degli Stati membri a migliorare ***l'inclusione sociale e lavorativa dei Rom***, è stato attivato un programma sperimentale di interventi finalizzati a favorire l'integrazione sociale e lavorativa degli appartenenti alle comunità Rom nei territori regionali ove è particolarmente significativa la loro presenza. Come è noto, infatti, il Parlamento europeo con la risoluzione del 31 gennaio 2008 ha condannato tutte le forme di razzismo e di discriminazione cui sono soggetti i Rom, invitando gli Stati membri e le istituzioni dell'Unione europea ad avallare le misure necessarie per creare un clima sociale e politico adeguato, che consenta di porre in atto il loro inserimento.

A tal fine sono stati sottoscritti specifici accordi di programma con le amministrazioni regionali maggiormente interessate al fenomeno della presenza della popolazione Rom (per un impegno finanziario di € 1.920.000,00), nell'ambito dei quali è stato previsto l'utilizzo degli *istituti dell'apprendistato e del tirocinio formativo, l'attivazione di servizi di informazione, orientamento e accompagnamento al lavoro, la formazione di mediatori culturali Rom* da destinare allo svolgimento delle attività di informazione, orientamento e accompagnamento al lavoro, *la sensibilizzazione sui luoghi di lavoro attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni datoriali, dei lavoratori e delle Associazioni localmente rappresentative delle comunità Rom*.

Con tali accordi si vuole quindi contrastare ogni forma di razzismo e xenofobia, muovendo dalla considerazione che la promozione delle politiche di inserimento lavorativo rappresenta uno strumento prioritario per contrastare la particolare emarginazione socio-economica della popolazione Rom presente sul territorio nazionale, dal momento che uno dei fattori che contribuisce in modo significativo all'esclusione sociale di tali comunità è rappresentato proprio dall'elevato tasso di disoccupazione.

Analoga metodologia è stata poi seguita in relazione all'adozione di misure a favore dei ***minori rom***, nei cui confronti è stata prevista l'attivazione di interventi di accoglienza/assistenza, anche attraverso l'impiego di mediatori culturali, per favorire il positivo *inserimento ed orientamento nel percorso scolastico, contrastando in tal modo l'abbandono scolastico e prevenendo la dispersione*. Tali interventi si articolano su due livelli complementari: da un lato mediante azioni di coinvolgimento dei genitori e delle famiglie Rom nelle attività della scuola e nell'orientamento scolastico dei minori; dall'altro attraverso interventi di sensibilizzazione finalizzati al contrasto dei fenomeni discriminatori e di emarginazione sociale, con *particolare attenzione alla tutela dei diritti dei bambini e delle bambine Rom*. Per la realizzazione degli interventi sopra descritti sono stati sottoscritti specifici accordi di programma con i Comuni di Roma, Milano e Napoli, per un ammontare complessivo di risorse pari ad € 1.440.000,00.

Inoltre, sempre in riferimento all'inserimento scolastico dei minori Rom, nell'ambito delle risorse del *Fondo per l'inclusione sociale degli immigrati* (art. 1, comma 1267, della legge finanziaria 2007), sono attualmente in fase di realizzazione 5 progetti finalizzati a facilitare percorsi di inserimento ed orientamento scolastico degli alunni appartenenti alle comunità Rom, Sinti e

Camminanti, anche attraverso il coinvolgimento delle famiglie, per un importo complessivo di € 941.551,93, che saranno realizzati da enti ed associazioni del privato sociale, con l'adesione di singole istituzioni scolastiche o reti di scuole, nelle aree metropolitane di Roma, Bologna, Firenze e Milano.

Una particolare attenzione è stata dedicata anche al **settore dell'abitazione**, sulla base delle indicazioni provenienti dall'Unione europea e dal Comitato sulla Eliminazione della Discriminazione Razziale, al fine di prevenire i fenomeni di marginalità abitativa e di discriminazione che precludono od ostacolano l'accesso all'abitazione per le popolazione Rom. A tal proposito nell'ambito delle risorse del citato Fondo per l'inclusione sociale sono attualmente in fase di realizzazione tre progetti di inserimento abitativo presentati dai Comuni di Padova, Milano e Torino, per un importo complessivo di € 2.249.99,07.

Punto III-V del formulario del rapporto

Per quanto riguarda la richiesta relativa alla trasmissione di dati statistici sul mercato del lavoro disaggregati per sesso si trasmettono, in allegato, i dati elaborati dall'ISTAT riguardanti gli occupati per ripartizione geografica, posizione nella professione, sesso e settore di attività economica. (Tavola 1.14 *fonte Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro- Media 2007, Roma 2008*) specificando che non risulta siano stati elaborati dati disaggregati secondo la razza, il colore e la nazionalità degli occupati.

In ordine alle richieste di informazioni relative all'attività ispettiva si comunica, in primo luogo, che la violazione del divieto antidiscriminatorio si configura quale reato contravvenzionale, per effetto dell'art.41, comma 2, del D.Lgs.n.198/2006 che, appunto, punisce il comportamento del datore di lavoro con la pena pecuniaria dell'ammenda da € 103 a € 516.

Un'identica sanzione colpisce la violazione del divieto di discriminazione posto dall'art.27, comma 3 del Codice delle pari opportunità.

Si tratta del comportamento illecito dal datore di lavoro che discrimina i lavoratori e le lavoratrici con riguardo " alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale", sia per quanto attiene all'accesso, e quindi, alla oggettiva possibilità di prendervi parte, sia per quanto concerne i contenuti, e cioè il programma di formazione o aggiornamento che si intende seguire.

Non risultano allo stato attuale dati statistici con riguardo al numero di violazioni e alla quantificazione delle relative infrazioni riconducibili alla tematica in esame.

Si comunica che il presente Rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

Hanno fatto pervenire le proprie osservazioni le seguenti Organizzazioni:
CONFCOMMERCIO.

ALLEGATI:

1. L.17.10.2007, n.188 (G.U.n.260 del 8.11.2007);
2. D.Lgs. 6.11.2007, n.196 (G.U. n.261 del 9.11.2007, Suppl.Ordinario n.228);
3. L. 24.12.2007, n.244, co.452-456, estratto Legge Finanziaria 2008 (G.U. n.300 del 28.12.2007, Suppl.Ordinario);
4. circolare INPS n.16 del 4.2.2008
5. D.L. 8.4.2008, n. 59 (G.U. n. 84 del 9.4.2008);
6. L. 6.6.2008, n.101 (G.U. n. 132 del 7.6.2008), legge di conversione del D.L.n.59/2008;
7. Modifica dell'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n.53 (Atti Parlamentari – 107 – Camera dei Deputati – 1441 –bis-C);
8. Corte di Cassazione – Sentenza del 16 aprile 2009, n.16031;
9. Corte di Cassazione, III Sezione Penale – Sentenza del 5 giugno 2008 (dep.7 luglio 2008) n. 27469;
10. Tavola 1.14 *fonte ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro – Media 2007, Roma 2008;*
11. Osservazioni CONFCOMMERCIO.