

# RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 111 DEL 1958 CONCERNENTE LA DISCRIMINAZIONE (IMPIEGO E PROFESSIONI).

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, si riporta, di seguito, la normativa, a cui si rinvia, emanata nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto:

- Legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Si forniscono, altresì, i dovuti chiarimenti in ordine alla domanda diretta della Commissione di Esperti.

## **Punto 1**

### **Articolo 1: divieto di discriminazione (legislazione).**

Al riguardo, si precisa quanto segue.

**L'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246** (allegato 1) delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, secondo i principi, i criteri direttivi e le procedure di cui all'art. 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e successive modificazioni, nonché nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi: *individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione; adeguamento e semplificazione del linguaggio normativo anche attraverso la rimozione di sovrapposizioni e duplicazioni.*

In conformità a quanto disposto dal precitato articolo è stato emanato il **decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198** (“**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**”), il quale ha unificato e coordinato della disciplina preesistente (allegato 2).

Le disposizioni del citato decreto, come disposto dal comma 1 dell'articolo 1, hanno ad oggetto le 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.

Al riguardo, si richiama l'attenzione sul Libro III del precitato Codice recante “Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici”, il quale disciplina tutta la materia delle pari opportunità nel lavoro e nell'esercizio dell'attività di impresa.

In particolare, si richiama l'attenzione sugli articoli di seguito indicati:

- articolo 25, in cui è riportata la distinzione tra discriminazione diretta e indiretta;
- articolo 26, in cui sono indicati i comportamenti discriminatori: le molestie in genere e le molestie a sfondo sessuale. Specificamente, il *comma 1* considera come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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. Il *comma 2* considera, altresì, come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei

- 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;
- articolo 27, il quale vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al mondo del lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale;
- articolo art. 28, il quale prevede il divieto di discriminazione retributiva;
- articolo 29, il quale prevede il divieto di discriminazione per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Si rappresenta, altresì, che è in fase di approvazione il decreto legislativo di recepimento della **direttiva 2004/113/CE** (allegato 3) riguardante la parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura. Inoltre, come previsto dalla legge 6 febbraio 2007, n. 13, recante “Disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alla Comunità europea - Legge Comunitaria 2006”, sono state avviate le procedure per il recepimento della **direttiva 2006/54/CE** (allegato 4) riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Si fa infine presente che, in data 23 maggio 2007, è stata emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità la **direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni** ( allegato 5).

Tale direttiva ha l’obiettivo dichiarato “di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, 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”.

## **Punto 2**

### **Articolo 2: egualianza di opportunità e trattamento in relazione alla razza e alla nazionalità.**

In merito alla richiesta di informazioni sulle azioni concrete realizzate dall’UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), si segnala che, nel corso di quest’ultimo biennio, l’attività svolta dall’UNAR nell’ambito dei compiti istituzionali fissati dall’art. 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, non ha riguardato la sola assistenza legale gratuita alle vittime della discriminazione, ma è stata rivolta, anche attraverso azioni di sistema, alla promozione di un nuovo sistema di valori, capace di promuovere e diffondere il principio dell’uguaglianza sociale.

Nell’ambito della *prevenzione*, sono state avviate campagne di sensibilizzazione e comunicazione sui mass media rivolte a diffondere la conoscenza degli strumenti di tutela esistenti e la normativa in vigore. Sono stati altresì organizzati convegni, seminari e concorsi rivolti alle scuole primarie e secondarie, con premiazione delle opere vincitrici, e nelle università (organizzazione di 6 seminari specialistici).

Tra le numerose iniziative avviate, si segnala la realizzazione di tre settimane di azione contro il razzismo (marzo 2005-2006-2007): nel 2005, partecipazione alla Maratona di Roma, con lo slogan ”Io corro contro il razzismo”, in partnership con la Campagna europea “For diversity, against discrimination”; nel 2006, all’interno del progetto “Uniti per la diversità”, cofinanziato dalla Commissione Europea, la Maratonina ”Io corro contro il razzismo”, aperta alle scuole, con attribuzione di premi; il Bando di concorso a premi per le scuole sul tema “Confronto tra culture nel mondo della scuola” e “Gulp: fumetti contro il razzismo”, con successiva premiazione dei vincitori. In ambito lavorativo, dove la presenza straniera è particolarmente consistente, l’UNAR, con il coinvolgimento sia delle organizzazioni sindacali che dei datori di lavoro, ha attivato una serie di

attività di informazione e formazione nei luoghi di lavoro, partendo da un progetto pilota sperimentale nel Triveneto con l’organizzazione di 6 seminari rivolti alle parti sindacali e datoriali sulla valorizzazione della diversità culturale come risorsa per lo sviluppo produttivo delle aziende. Nell’ambito della promozione di *azioni positive*, l’UNAR ha favorito la realizzazione di studi, corsi di formazione e scambi di esperienze anche con altri Paesi dell’Unione Europea, promuovendo la realizzazione di progetti volti a contrastare il fenomeno delle discriminazioni razziali.

Riguardo alla *rimozione dei fenomeni discriminatori*, con riferimento ai compiti dell’Ufficio di cui all’art.7 comma 2 lettere a) e b) del decreto legislativo n. 215/2003, inerenti l’assistenza nei procedimenti giurisdizionali e amministrativi e l’avvio di inchieste al fine di verificare l’esistenza di fenomeni discriminatori, i risultati dell’azione dell’UNAR, dopo due anni di attività, hanno evidenziato l’efficacia dell’azione di *moral suasion* rivolta agli autori della condotta discriminatoria.

A tale proposito, si precisa che l’UNAR instaura continui rapporti con i dirigenti di enti pubblici e privati, all’interno dei quali sono stati segnalati casi di discriminazione.

L’intervento diretto, operato anche attraverso un’attività conciliativa “informale”, statisticamente ha prodotto l’interruzione della condotta discriminatoria e, in alcuni casi, la rimozione degli effetti pregiudizievoli. Laddove l’intervento non abbia raggiunto gli obiettivi prefissati relativi all’eliminazione della condotta discriminatoria, l’UNAR, che si avvale di esperti e collaboratori giuridici ai sensi dell’art. 7, comma 2 lettera 5), provvede ad offrire un supporto nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi, accompagnando nell’iter giudiziario il soggetto discriminato o l’associazione che agisce per esso.

Si segnala, ad esempio, l’intervento dell’UNAR in un procedimento giurisdizionale del giudice del lavoro di Roma che ha visto coinvolto un manager di origini mediorientali assunto da una nota multinazionale nel campo dell’informatica, nei confronti del quale, oltre il demansionamento professionale, erano stati posti in essere comportamenti di molestia e di discriminazione razziale, sino ad arrivare a situazioni di vero e proprio mobbing, finalizzate ad estromettere il manager non soltanto dai suoi precedenti incarichi, ma dalla stessa azienda. L’UNAR, in considerazione della pendenza di un procedimento civile, ha proposto una soluzione conciliativa. Le parti, successivamente, sono addivenute ad una transazione dinanzi al giudice del lavoro, per i cui contenuti il soggetto discriminato si è ritenuto completamente soddisfatto.

### **Punto 3**

Al riguardo, si ricorda che l’Italia è divenuta una delle mete europee privilegiate di consistenti flussi in entrata dall’estero: al 1°gennaio 2006, la popolazione straniera regolarmente presente (in possesso di permesso di soggiorno valido) nel nostro Paese è di 2,8 milioni, pari al 4,7% della popolazione residente totale.

Tale fenomeno presenta due peculiarità: la prima riguarda la rapidità con cui si è manifestato, soprattutto rispetto ad altri grandi Paesi europei come Francia, Germania e Regno Unito; la seconda riguarda l’eterogeneità dell’origine dei flussi, maggiore che negli altri paesi d’immigrazione, che registra la presenza di stranieri provenienti da 15 paesi di ogni area geografica del pianeta.

Circa un terzo della quota totale è riferita a tre differenti cittadinanze, tutte oltre le 200 mila presenze regolari: Romania (271 mila), Albania (257 mila) e Marocco (240 mila). Seguono, poi, con oltre 100 mila presenze regolari, Cina e Ucraina.

L’88% della popolazione straniera risiede nel Centro-Nord, di cui un quarto nella Regione Lombardia, con un’incidenza del 7% sul totale dei residenti.

Incidenze simili si registrano anche in Emilia Romagna, Veneto e Umbria.

(Fonte ISTAT, Rapporto annuale sulla situazione del Paese- 2006).

Nelle **tabelle** allegate si riportano gli ultimi **dati elaborati dall'ISTAT (1° gennaio 2006)** sui permessi di soggiorno per motivo della presenza (tabella 6.3), per motivo di lavoro (tabella 6.4), per classe di età (tabella 6.5), per stato civile ( tabella 6.6), suddivisi per area geografica e principali paesi di cittadinanza e per sesso (allegato 6).

A queste presenze vanno poi aggiunti i cittadini stranieri entrati illegalmente nel Paese e non in possesso di un regolare permesso di soggiorno.

In merito alla richiesta di informazioni sulle misure adottate per favorire l'accesso all'impiego dei lavoratori migranti, si segnala, a livello nazionale, **l'Accordo bilaterale in materia di lavoro tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo del Regno del Marocco, siglato a Rabat il 21 novembre 2005 ed entrato in vigore il 1 giugno 2007** (allegato 7).

L'articolo 2 di tale accordo prevede l'impegno delle Autorità competenti dei due Paesi a facilitare il reclutamento e l'inserimento dei cittadini dell'altra Parte nel mercato del lavoro interno in caso di carenza di manodopera locale.

L'articolo 10, inoltre, prevede che i cittadini delle Parti contraenti che esercitano un'attività di lavoro sul territorio dell'altra parte godono degli stessi diritti e delle stesse tutele di cui godono i lavoratori dello Stato di accoglienza per quanto riguarda tanto le condizioni di lavoro, la protezione sociale, i benefici sociali quanto i diritti fondamentali dei lavoratori, conformemente alla normativa in vigore nel Paese di accoglienza.

Il quadro istituzionale di riferimento delle attività di collaborazione con il Marocco ha visto il proprio completamento nel Luglio 2007 con la firma del **Protocollo esecutivo del precitato Accordo bilaterale, siglato il 9 luglio 2007** (allegato 8).

In particolare, tale Protocollo prevede la predisposizione da parte delle autorità marocchine, sulla base dei fabbisogni espressi dal mercato del lavoro italiano e dei criteri dal Governo italiano, di una lista di cittadini marocchini candidati a lavorare in Italia. Tale lista sarà trasmessa in via telematica, dalle competenti autorità marocchine, per il tramite della Rappresentanza diplomatico-consolare, al Ministero della Solidarietà Sociale italiano, che provvederà alla sua diffusione sul mercato del lavoro italiano.

Le parti contraenti si impegnano altresì ad attivare corsi di formazione professionale e di insegnamento della lingua italiana per i cittadini marocchini candidati a lavorare in Italia, da organizzare sul territorio marocchino, secondo condizioni definite di comune accordo.

La partecipazione ai suddetti corsi, anche indipendentemente da offerte di lavoro, costituirà per i candidati marocchini l'acquisizione di un diritto di priorità per l'ingresso in Italia per motivi di lavoro.

Si segnala, inoltre, che la collaborazione con il Marocco nel settore della gestione dei flussi migratori per motivi di lavoro ha conosciuto nel 2007 una fase di rilevante consolidamento dovuta all'avvio del progetto AENEAS “*Sharing learning for a better migrating life*”, promosso e realizzato dal Ministero del Lavoro e della Solidarietà Sociale italiano.

Il suddetto progetto, cofinanziato dal programma comunitario AENEAS (assistenza finanziaria e tecnica ai paesi terzi in materia di migrazione e di asilo), intende rafforzare le capacità di dialogo e di gestione delle migrazioni per motivi di lavoro tra Egitto, Marocco e Italia, mediante:

- La creazione di una cornice multilaterale stabile tra i Paesi coinvolti;
- L'attività di formazione rivolta a funzionari pubblici di Marocco e Egitto;
- L'attività di consulenza rivolta alle Amministrazioni marocchina ed egiziana.

Tanto l'attività di formazione che di consulenza mirano a rafforzare la conoscenza normativa e le capacità tecniche delle amministrazioni egiziana e marocchina nel settore delle migrazioni per motivi di lavoro.

I gruppi target del progetto sono costituiti da funzionari egiziani e marocchini responsabili delle politiche migratorie, dell'impiego e della formazione professionale.

I beneficiari finali sono i cittadini egiziani e marocchini interessati a migrare in Italia per motivi di lavoro, che riceveranno dalle loro amministrazioni una informazione corretta e completa sulle modalità di ingresso in Italia, la procedura per l'assunzione, le misure di integrazione, in modo da impostare in maniera realistica il proprio progetto migratorio.

Si fa infine presente che a livello locale si registrano iniziative avviate in singoli Comuni (Torino, Roma, Firenze, Padova) per favorire l'inserimento e l'occupazione dei Rom e Sinti. Tali iniziative, spesso, nascono dalla collaborazione tra organizzazioni di volontariato ed istituzioni. Si tratta di interventi di sostegno e integrazione sociale mirati a favorire la frequenza scolastica e l'integrazione con la popolazione residente, di interventi di orientamento formativo per favorire l'inserimento lavorativo, di progetti abitativi.

Si segnala, infine, che è all'esame un disegno di legge riguardante la tutela delle popolazioni Rom e la salvaguardia della loro cultura, e che è allo studio l'opportunità di inserire le minoranze Rom tra quelle tutelate dalla **legge 15 dicembre 1999, n. 482 recante “Norme in materia di tutela delle minoranze linguistiche e storiche”** (allegato 9).

#### **Punto 4**

##### **Eguaglianza di opportunità di trattamento tra uomini e donne.**

In merito alla richiesta di informazioni sullo stato di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 7 del decreto legislativo n. 196/2000, preliminarmente, si fa presente che tale norme è stata trasfusa quasi integralmente nell'articolo 48 del precitato decreto legislativo n. 198/2006 (Codice per le pari opportunità), che ha riunificato la normativa preesistente, senza introdurre ulteriori principi e/o norme.

Resta, pertanto, invariato l'obbligo da parte delle Pubbliche Amministrazioni (Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed altri Enti pubblici non economici) di predisporre *“piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Detti Piani hanno la finalità di *“superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo”*(articolo 42 del decreto legislativo n.198/2006).

A tale proposito, si precisa che un gruppo di lavoro, costituito nell'ambito dell'attività della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, ha predisposto una prima cognizione - rivolta esclusivamente agli Enti territoriali (Regioni e Province) - finalizzata all'esame statistico del numero dei piani triennali adottati dai suddetti Enti e alla relativa tipologia.

I risultati sono contenuti nell'ambito di una ricerca curata dall'ISFOL, su incarico dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità, avente obiettivi e finalità più generiche, pubblicata nella monografia *“La Consigliera di parità nella percezione delle Pubbliche Amministrazioni locali”*, edita a novembre 2006.

Per una corretta interpretazione dei risultati del monitoraggio, va comunque sottolineato che l'indagine, come già precisato, riguarda solo gli Enti regionali e provinciali, con esclusione di tutte le altre Pubbliche Amministrazioni, e che, su 106 Amministrazioni regionali e provinciali contattate, hanno risposto 68 Amministrazioni, di cui 55 provinciali e 13 regionali (cfr tabella seguente)

	Regioni e Province autonome		Province		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
	Nord-Est	4	30,8	16	29,1	20
Nord-Ovest	4	30,8	17	30,9	21	30,9
Centro	4	30,8	11	20,0	15	22,1
Sud e Isole	1	7,7	11	20,0	12	17,6
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>68</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

Appare, altresì, opportuno segnalare che il Comitato Pari Opportunità, pur rivestendo una notevole funzione propulsiva per la stesura dei Piani, non è stato istituito in tutte le Amministrazioni regionali e provinciali. Tale Comitato, come emerge dalla precipitata ricerca è presente nel 68,7% delle Amministrazioni che hanno risposto al questionario.

Solo un quarto delle Amministrazioni interessate ha attivato il Piano delle Azioni positive; peraltro, il 13,2% delle stesse ha dichiarato di non essere a conoscenza dell'attivazione di tale Piano (*cfr tabella seguente*)

	si	no	non so
Province	25,5	60,0	14,5
Regioni e Province autonome	23,1	69,2	7,7
<b>Totale</b>	<b>25,0</b>	<b>61,8</b>	<b>13,2</b>

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

Appare inoltre opportuno segnalare che si è registrato un ampio consenso sull'utilità dei Piani; soprattutto tra i referenti delle Amministrazioni che hanno già avuto modo di apprezzarne gli effetti. Come evidenziato nella tabella di seguito riportata, nessuno ritiene lo strumento del Piano delle Azioni positive completamente inutile. Tuttavia, si è riscontrata una quota non marginale di intervistati, pari al 19,7%, che ne circoscrive il potenziale di efficacia. Lo scetticismo maggiore è stato rilevato tra coloro che hanno dichiarato di non essere nemmeno a conoscenza della eventuale predisposizione del Piano da parte dell'Amministrazione di appartenenza. Viceversa, laddove il Piano è stato già attivato, sono prevalsi i giudizi ampiamente positivi, con un 58,8% di intervistati che ritiene tale strumento molto utile (100% delle Amministrazioni regionali)

	Totale				Regioni e Province autonome				Province			
	si	no	non so	Totale	si	no	non so	Totale	si	no	non so	Totale
Molto	58,8	36,6	25,0	40,9	100,0	44,4	-	53,8	50,0	34,4	28,6	37,7
Abbastanza	29,4	43,9	37,5	39,4	-	44,4	100,0	38,5	35,7	43,8	28,6	39,6
Poco	11,8	19,5	37,5	19,7	-	11,1	-	7,7	14,3	21,9	42,9	22,6
Per niente												
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>99,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

Nella **successiva tabella** vengono approfonditi gli aspetti sui quali si sono maggiormente concentrati i Piani finora avviati.

Al riguardo, si precisa che gli interventi più diffusi risultano essere stati quelli relativi all'attivazione di iniziative specifiche di riorganizzazione dell'Ente o di sussidio ai dipendenti dell'Amministrazione (68,85%) e alla promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro (50%). Segue, poi, tutta una serie di iniziative di promozione culturale, quali “azioni sperimentali e iniziative di comunicazione a favore della parità” (43,8%), “promozione della cultura di genere” (31,3%), realizzazione di ricerche e pubblicazioni sul tema della parità (25%)

Iniziative specifiche di riorganizzazione ente o di sussidio dipendenti dell'amministrazione	68,8
Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro	50,0
Azioni sperimentali e iniziative di comunicazione a favore della parità	43,8
Promozione della cultura in genere	31,3
Ricerche e pubblicazioni in tema di parità	25,0
Ricostruzione Comitato Pari Opportunità; Istituzione Comitato PO; Creazione ufficio PO	25,0
Azioni rivolte all'inserimento e/o reinserimento di donne nel mercato del lavoro	25,0
Bilancio di genere	12,5
Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente	6,3
Partecipazione alle iniziative europee	6,3
Valorizzare le risorse umane attraverso una progettazione dei sistemi operativi tale da tenere conto delle differenze di genere	6,3
Codice di Condotta	6,3
Azioni predisposte ma non ancora approvate	

*La somma delle percentuali non corrisponde a 100 in quanto erano possibili più risposte*

Fonte: indagine Rur-Censis per Isfol, 2006

Si segnalano, infine, le recenti norme intervenute in tema di parità e pari opportunità, in particolare: la precitata *direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*, emanata nel 2007, in occasione della celebrazione dell'Anno Europeo delle pari Opportunità per Tutti, per dare ulteriore impulso alla effettiva applicazione delle norme relative ai Piani triennali di Azioni Positive, ed ad altre disposizioni di legge in tema di parità e pari opportunità.

In tale ambito, si evidenzia il comma 1 dell'articolo 48 del precitato decreto legislativo n. 198/2006, il quale stabilisce che nelle Pubbliche Amministrazioni, in occasione tanto di assunzioni, quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra i candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere accompagnata da una esplicita adeguata motivazione.

## **Punto 5**

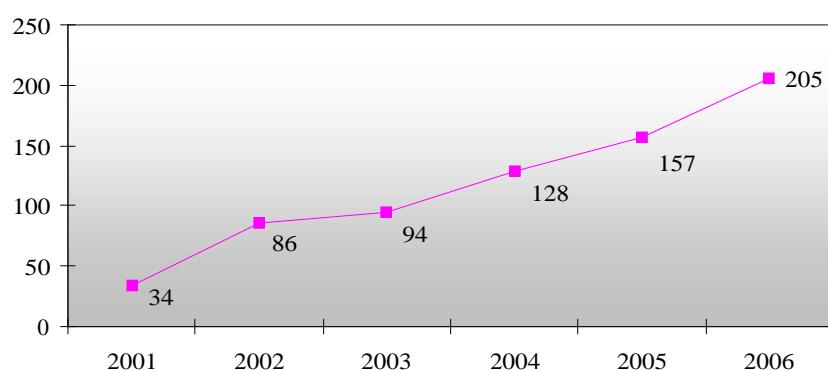
### **Lavoratori con responsabilità familiari.**

Al riguardo, si forniscono gli aggiornamenti sulle misure adottate in applicazione dell'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (allegato 10).

Si riportano, altresì, alcune considerazioni sull'andamento dell'applicazione del precitato articolo 9 nel periodo 2001-2006, in cui la competenza era attribuita al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

In riferimento ai dati riportati nel grafico n. 1, si evidenzia l'andamento crescente del numero di richieste di finanziamento pervenute al Ministero del Lavoro da parte delle aziende del territorio per la realizzazione delle azioni di flessibilità organizzativa previste dall'articolo 9 della L.53/2000. Occorre, peraltro, precisare che la crescita registrata a partire dal 2004, che si consolida nel biennio 2005-2006, è dovuta in particolar modo all'azione informativa svolta dal Ministero del Lavoro, la quale si è concretata nella pubblicazione, nel gennaio 2005, di una Guida sui finanziamenti previsti dall'articolo 9, dal titolo *“Teoria e prassi per la conciliazione lavoro famiglia”*, nonché alla creazione di una *Task force* per la conciliazione, incaricata dell'assistenza alla progettazione delle azioni di flessibilità, della diffusione delle politiche per l'occupazione femminile in Italia e del monitoraggio delle azioni intraprese ai sensi dell'articolo 9 della L.53/2000.

**Grafico 1 - Trend dei progetti presentati dal 2001 al 2006**

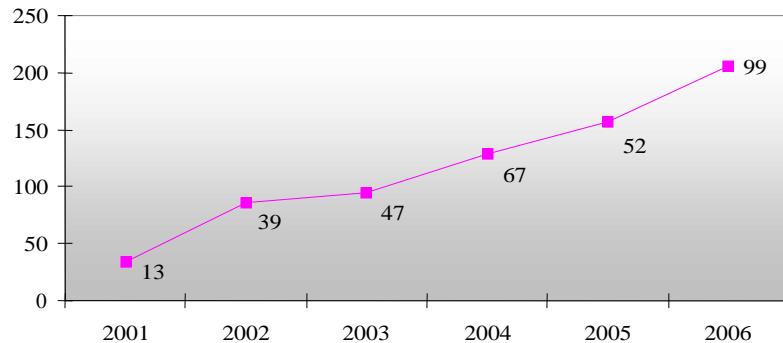


Se si confronta la curva del grafico n. 1 dei progetti presentati con quella del grafico n. 2 dei progetti ammessi al finanziamento, è possibile notare come l'unica flessione nel trend delle ammissioni si sia registrata nel corso del 2005, 52 progetti contro 67 del 2004 e 99 del 2006.

A tale proposito, occorre altresì precisare che il notevole aumento ottenuto nel 2006 sia nei progetti presentati sia in quelli ammessi al finanziamento (rispettivamente 205 e 99) conferma

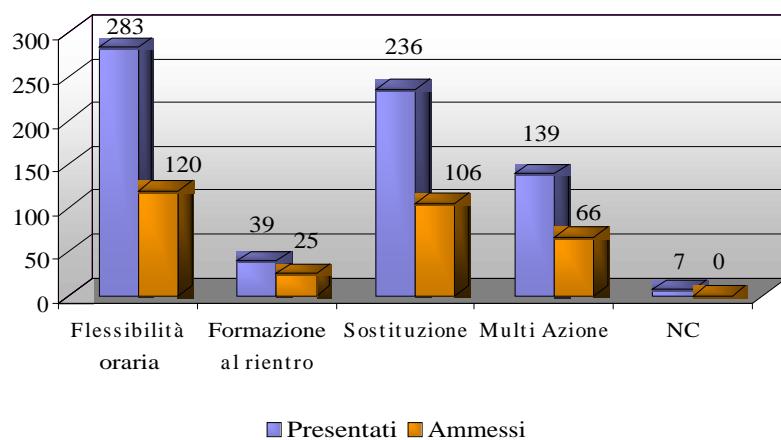
la solidità dell'azione messa a punto dal Ministero del Lavoro per la promozione delle misure previste dalla legge.

**Grafico 2 - Trend progetti ammessi dal 2001 al 2006**



Relativamente alla tipologia progettuale, si rileva che i dati relativi ai progetti presentati e ammessi nel quinquennio in esame (grafico 3) evidenziano come siano stati i progetti di formazione al rientro ad ottenere più frequentemente una valutazione positiva, mentre le azioni di flessibilità organizzativa e di sostituzione del titolare d'impresa hanno raggiunto lo standard qualitativo richiesto per l'ammissione in un numero di casi inferiore. Spesso le aziende hanno avuto difficoltà ad intercettare gli effettivi bisogni di conciliazione dei propri dipendenti come pure ad individuare la misura di conciliazione da attuare/sperimentare nel rispetto delle esigenze produttive ed organizzative. Fra gli altri fattori che hanno inciso sul tasso di ammissione delle richieste sono da citare, inoltre, il difetto di innovatività rispetto alla contrattazione collettiva nazionale di riferimento e la mancata comprensione delle tipologie di azioni ammissibili o delle voci di costo preventivabili (i costi di attuazione delle azioni risultano spesso sproporzionati).

**Grafico 3 -Confronto presentati ed ammessi per tipologia di azione**

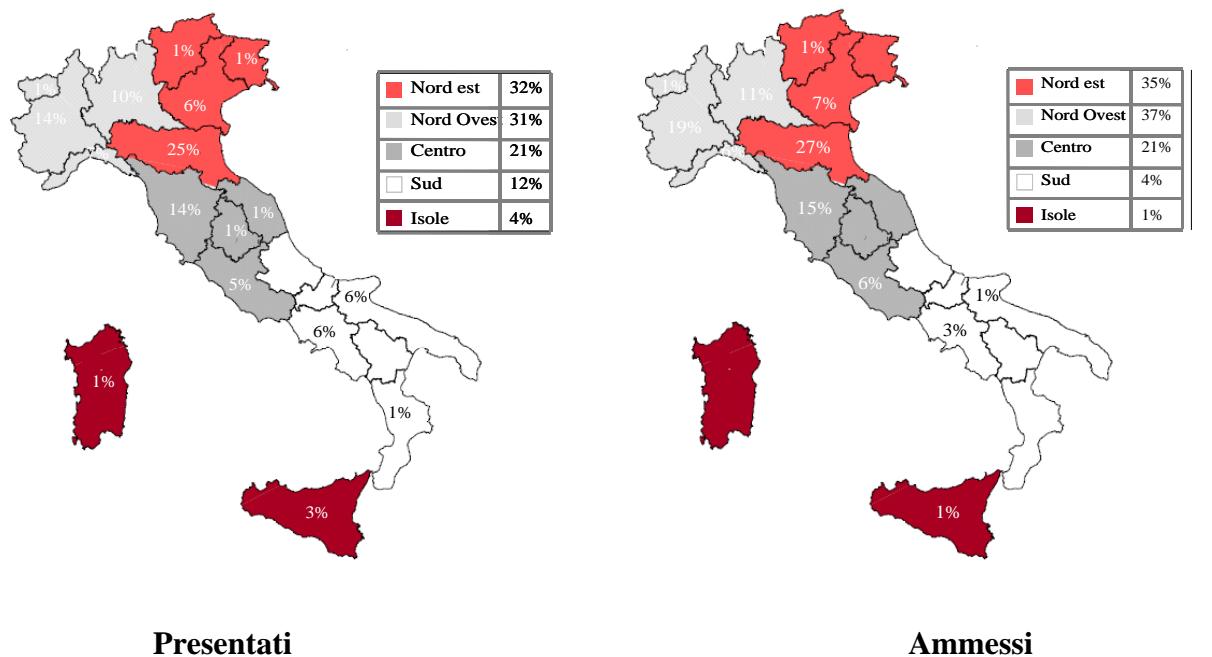


Sempre dal punto di vista della tipologia progettuale, nel 2006, per rimanere al biennio conclusivo, i 99 progetti ammessi sono per il 35% riferiti ad azioni di flessibilità di orario (31 progetti) mentre per il 40% ad azioni di sostituzione del titolare d'impresa (40 progetti). I

rimanenti progetti raggruppano più tipologie di azione (ad es.: flessibilità di orario e formazione al rientro) o sono relativi a percorsi di formazione-aggiornamento per i genitori che rientrano in azienda al termine di un periodo di congedo parentale (7 progetti).

Per quanto concerne la distribuzione territoriale dei progetti nel periodo 2001-2006, si rileva che le misure di flessibilità promosse dall'articolo 9 della L.53/2000 sembrano trovare terreno fertile soprattutto nelle regioni del Centro nord, dalle quali provengono il 60 per cento delle richieste di finanziamento e oltre il 70 per cento delle azioni ammesse. Nello specifico, la performance delle regioni del Nord ovest risulta essere la migliore, con una quota di 117 progetti ammessi su 220 presentati (53%). Seguono le regioni del Nord est con 112 azioni finanziate su 224 (50%) e, con percentuali inferiori, le aree del Centro e del Sud e Isole rispettivamente con una quota del 45 e del 18 per cento di progetti ammessi sui presentati.

**Figura 1 - Consistenza per regione e ripartizione geografica presentati e ammessi**



La regione più attiva risulta essere l'Emilia Romagna con 96 progetti ammessi su 173 presentati, seguita dal Piemonte e dalla Toscana. Al Sud si registrano performances negative con uno scarto di 3 punti percentuali fra le richieste (4% del totale nazionale) e i finanziamenti concessi (1%).

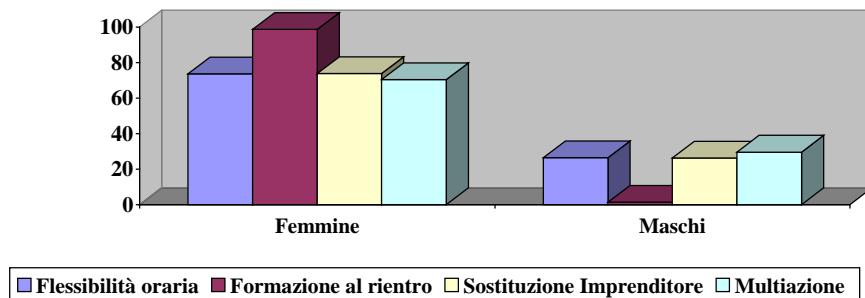
**Tavola 1 - Ripartizione per regione dei progetti presentati e ammessi al finanziamento (valori assoluti)**

Regione	<i>Totale presenta- ti</i>	<i>Totale ammessi</i>
Emilia Romagna	<b>173</b>	<b>83</b>
Toscana	<b>98</b>	<b>46</b>
Piemonte	<b>96</b>	<b>58</b>
Lombardia	<b>70</b>	<b>36</b>
Liguria	<b>49</b>	<b>20</b>
Veneto	<b>43</b>	<b>25</b>
Campania	<b>39</b>	<b>10</b>
Puglia	<b>39</b>	<b>4</b>
Lazio	<b>37</b>	<b>19</b>
Sicilia	<b>24</b>	<b>5</b>
Calabria	<b>7</b>	<b>1</b>
Marche	<b>6</b>	<b>0</b>
Umbria	<b>6</b>	<b>1</b>
Valle d'Aosta	<b>5</b>	<b>3</b>
Friuli V.G.	<b>4</b>	<b>1</b>
Trentino Alto Adige	<b>4</b>	<b>3</b>
Sardegna	<b>2</b>	<b>0</b>
Abruzzo	<b>1</b>	<b>1</b>
Basilicata	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>704</b>	<b>317</b>

Per quanto concerne la partecipazione alle azioni, si rileva che la composizione del target group appare fortemente connotata dal punto di vista del genere, infatti, su 1672 lavoratori destinatari dei progetti di flessibilità complessivamente coinvolti, più dell'80 per cento sono donne (1376). Si rileva, altresì, che la maggiore necessità di conciliare tempo di vita e di lavoro espressa dalle lavoratrici è evidente anche nella distribuzione per genere delle azioni realizzate: le donne, infatti, rappresentano il 70 per cento dei destinatari delle azioni di flessibilità oraria. La medesima quota si rileva anche tra gli imprenditori che hanno fruito della sostituzione nel periodo dei congedi parentali.

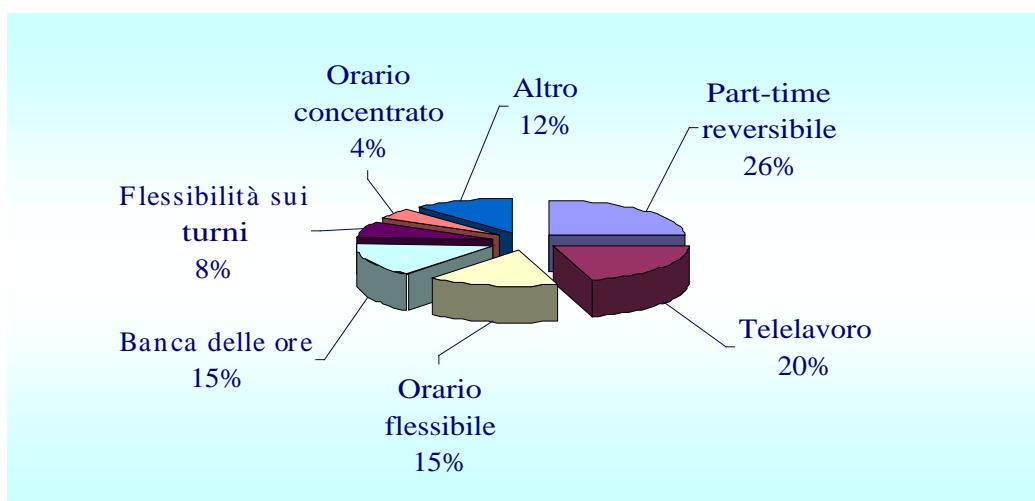
Si precisa, inoltre, che anche le azioni di formazione al rientro dai congedi di maternità/paternità sono nella quasi totalità destinate alle lavoratrici (98%).

**Grafico 4 - Distribuzione per genere delle azioni**



Occorre altresì precisare che la flessibilità oraria finanziata in virtù dell'articolo 9 della L.53/2000 si è concretizzata prevalentemente nelle modalità più “tradizionali” del part-time (anche se reversibile) e del telelavoro, che insieme coprono il 50 per cento circa delle azioni di flessibilità. Le altre misure implementate dalle aziende sono distribuite in modo abbastanza uniforme tra orari flessibili, banca delle ore e flessibilità sui turni. In misura minoritaria sono state sperimentate anche forme di orario concentrato.

**Grafico 5 - Articolazione della tipologia di azione di flessibilità oraria**



Si fa infine presente che dal 1 gennaio 2007 la competenza relativa all'applicazione dell'articolo 9 è stata trasferita al Ministro delle Politiche per la Famiglia - così come stabilito dall'articolo 1, comma 1254, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

## **Punto 6**

### **Molestie sessuali**

Al riguardo, si ribadisce che l'art. 26 del decreto legislativo n. 198/2006 include tra gli atti discriminatori anche le molestie in genere e quelle a sfondo sessuale, ovvero quei 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.

Si precisa, altresì, che la giurisprudenza non ammette condotte ammiccanti o tolleranti da parte del datore di lavoro, né l'inerzia in ordine ad iniziative di carattere disciplinare volte a reprimere comportamenti illeciti posti in essere dal proprio personale dipendente.

Al riguardo, la Suprema Corte di Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza 20 marzo 2007, n. 6621 (allegato 11), nel chiarire l'importanza e la gravità delle molestie sessuali, ha disposto che "Il prestatore di lavoro che molesta una collega, millantando, altresì, una intima conoscenza con la stessa, può essere licenziato".

La Suprema Corte, delineando il sottile confine tra "avances" e molestie sessuali sul luogo di lavoro, ha sancito la legittimità del licenziamento del lavoratore chiarendo che le molestie sessuali nell'ambiente lavorativo incidono in maniera pressante, sulla salute e sulla serenità, anche e soprattutto professionale, del prestatore di lavoro. Deve pertanto ritenersi legittimo il licenziamento irrogato al lavoratore che si fosse reso responsabile di tale comportamento, a nulla rilevando la mancata previsione di tale ipotesi nel codice disciplinare.

Da ciò deriva altresì l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro, così come sancito dall'articolo 2087 del codice civile, il quale stabilisce che "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".

Si fa altresì presente che i Codici di condotta in materia di molestie sessuali applicabili ai dipendenti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e all'Amministrazione Civile del Ministero dell'Interno prevedono entrambi la possibilità per il lavoratore molestato di sporgere formale denuncia al dirigente dell'ufficio di appartenenza, che sarà tenuto ad attivarsi presso l'Ufficio procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale il lavoratore molestato potrà avvalersi. Al riguardo, si precisa che allo stato attuale non risultano essere stati avviati procedimenti disciplinari interni alle Amministrazioni sopra citate.

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

### **ALLEGATI:**

1. Legge 28 novembre 2005, n. 246;
2. Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
3. Direttiva 2004/113/CE;
4. Direttiva 2006/54/CE;
5. Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

6. Tabelle sui dati elaborati dall'ISTAT (1° gennaio 2006) sui permessi di soggiorno per motivo della presenza (tavola 6.3), per motivo di lavoro (tavola 6.4), per classe di età (tavola 6.5), per stato civile (tavola 6.6), suddivisi per area geografica e principali paesi di cittadinanza e per sesso;
7. Accordo bilaterale in materia di lavoro tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo del Regno del Marocco, siglato a Rabat il 21 novembre 2005 ed entrato in vigore il 1 giugno 2007;
8. Protocollo del 9 luglio 2007, esecutivo dell'Accordo bilaterale in materia di lavoro tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo del Regno del Marocco, siglato a Rabat il 21 novembre 2005;
9. Legge 15 dicembre 1999, n. 482;
10. Legge 8 marzo 2000, n. 53;
11. Sentenza 20 marzo 2007, n. 6621, della Suprema Corte di Cassazione, Sezione lavoro.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.