

## Rapporto sulla Convenzione n. 117/1962 – Politica Sociale – Obiettivi e modelli di Base

Si conferma quanto indicato nel precedente rapporto, e si indicano i più recenti sviluppi normativi in tema di politica sociale, intrapresi dal Governo Italiano.

### Parte I Principi Generali

Per quanto attiene ai principi generali relativi alle politiche sociali in Italia, si conferma quanto già indicato nel precedente rapporto ed in particolare per quanto riguarda il rafforzamento del ruolo delle Regioni ed Enti Locali in qualità di attori nella gestione dei fondi statali e nella individuazione delle scelte organizzative.

L'attuale Governo, proseguendo nella strada già aperta con il Libro Bianco sul Welfare realizzato nel 2003, dall'allora Ministro per il Lavoro, Politiche Sociali, ha presentato nella prima metà dell'anno 2008, il **Libro Verde sul futuro del modello sociale**, con l'obiettivo di avviare un dibattito pubblico sul futuro del sistema di Welfare in Italia, proprio alla luce delle modifiche intervenute negli ultimi anni. Sul documento rivolto a tutti i soggetti istituzionali, sociali e professionali è stata aperta una consultazione pubblica per condividere la visione sul disegno di un nuovo modello sociale.

Con questo documento, il Ministro per il Lavoro (ora Ministro per il Lavoro, Salute e Politiche Sociali) intende sollecitare un confronto su alcuni temi di fondamentale attualità delle politiche sociali in Italia quali:

- le disfunzioni, gli sprechi e i costi del modello attuale;
- la transizione verso un nuovo modello che accompagni le persone lungo l'intero ciclo di vita attraverso il binomio opportunità – responsabilità;
- un modello di *governance* che garantisca la sostenibilità finanziaria e attribuisca a un rinnovato e autorevole livello centrale di governo compiti di regia e indirizzo, affidando, invece, alle istituzioni locali e ai corpi intermedi, secondo i principi di sussidiarietà, responsabilità e differenziazione, l'erogazione dei servizi in funzione di standard qualitativi e livelli essenziali delle prestazioni;
- gli obiettivi strategici dei prossimi anni per un sistema di protezione sociale universale, selettivo e personalizzato che misuri su giovani, donne e disabili, in termini di vera parità di opportunità, l'efficacia delle politiche;
- le possibili linee guida sui pilastri del sistema e una ipotesi di grandi programmi (quali natalità; famiglia; formazione e occupabilità; prevenzione per la salute).

Sotto il profilo normativo, si ribadisce che la Legge 8 novembre 2000, n. 328 '**Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali**', si conferma come il principale strumento mediante il quale lo Stato concorre al finanziamento della spesa sociale, attraverso la realizzazione di un sistema integrato tra Stato, regioni ed Enti Locali di interventi e servizi sociali. Mutamenti, nel corso di questi anni, sono avvenuti nei principi che regolano la attribuzione delle risorse del Fondo nazionale per le Politiche Sociali in linea con le modifiche alla Costituzione entrate in vigore a seguito della riforma del titolo V. Come noto, queste ultime hanno determinato lo spostamento della materia dell'assistenza sociale dall'area della potestà legislativa concorrente Stato - Regioni a quella della potestà legislativa esclusiva delle Regioni. Il testo emendato dell'articolo 119 della Costituzione, nel delineare il nuovo sistema dell'autonomia finanziaria delle

Regioni, ha posto dei limiti ben precisi al legislatore statale nella disciplina delle modalità di finanziamento delle funzioni spettanti in via esclusiva alle Regioni.

In tal senso non sono ritenuti più ammissibili dei finanziamenti a destinazione vincolata, in materie e funzioni la cui disciplina spetti alla legge regionale. Il principale obiettivo, in accordo con la riforma costituzionale, è stato quello di assegnare, di fatto, alle Regioni e Province autonome, un valido strumento di programmazione e di gestione delle risorse, che rappresentasse un'efficace leva finanziaria e fosse svincolato da obiettivi predefiniti, premessa indispensabile e necessaria per ottemperare ai rafforzati principi di autonomia e *devolution*. Fonte nazionale di finanziamento specifico degli interventi di assistenza alle persone e alle famiglie, è il Fondo nazionale per le politiche sociali (FNPS) che finanzia un sistema articolato di Piani Sociali Regionali e Piani Sociali di Zona che descrivono, per ciascun territorio, una rete integrata di servizi alla persona rivolti all'inclusione dei soggetti in difficoltà, o comunque all'innalzamento del livello di qualità della vita. Questa modalità di intervento ridisegna un nuovo sistema di welfare che intende partire da una visione di insieme, per operare sugli specifici settori, sempre tenendo conto delle interdipendenze tra i fenomeni sociali e tra le politiche pubbliche. Le risorse contenute nel FNPS finanziano due aree di intervento:

- trasferimenti economici alle persone e famiglie che vengono gestiti attraverso l'INPS;
- finanziamento della rete integrata di servizi sociali territoriali, ripartita tra le Regioni che, a loro volta ed in base alle proprie normative e programmazioni sociali, attribuiscono le risorse ai Comuni. Sono questi ultimi gli enti responsabili dell'erogazione dei servizi ai cittadini.

Tra le risorse del Fondo Nazionale una parte delle quote è riservata a 15 Comuni italiani, per la realizzazione di progetti destinati ai diritti dell'infanzia e all'adolescenza.

Il decreto annuale di ripartizione è adottato dal Ministro del Lavoro, Salute e Politiche Sociali d'intesa con la Conferenza unificata Stato-Regioni, sulla base delle linee guida e dei parametri contenuti nel Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali, basati sulla struttura demografica, sui livelli di reddito e sulle condizioni occupazionali della popolazione.

Il riparto alle Regioni avviene tenendo conto di macro-aree di intervento.

Come già anticipato, il nuovo titolo V della Costituzione, stabilisce una esclusiva competenza delle Regioni in materia di assistenza, mantenendo in capo allo Stato una funzione strategica per la governance del sistema di welfare nazionale: la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) concernenti i diritti civili e sociali.

I LEP si confermano come il principale strumento per il governo delle politiche sociali nazionali, in un sistema integrato dei servizi che si articola, da un lato, su piani istituzionali differenti e dall'altro, in una rete di soggetti pubblici e privati che concorrono alla erogazione dei servizi e degli interventi.

Per quanto attiene alla sperimentazione relativa al Reddito minimo di inserimento (RMI), introdotto dal Decreto legislativo 18 giugno 1998, n. 237 per il biennio 1999-2000, (originariamente solo per 39 Comuni), si informa che essa è stata prorogata dalla legge 23 dicembre 2000, n. 388, per un ulteriore biennio (2001-2002), prevedendo l'estensione a nuovi Comuni, dettando i criteri per la loro individuazione (Comuni limitrofi ai precedenti 39 e l'appartenenza ai Patti territoriali) e fissando il termine per l'impiego dei fondi al 31 dicembre 2004.

Si è successivamente avuta una nuova proroga che ha fissato la conclusione della sperimentazione al 30 aprile 2006 (legge 43/2005, art. 7, undicies), per permettere ai Comuni con consistenti residui di utilizzare le risorse ancora disponibili ed infine una ultima proroga, tramite la Legge finanziaria 2007 (legge 296/2006, art. 1, commi 1285 e 1286) che ha posticipato ulteriormente il termine ultimo al 30 giugno 2007.

Il Ministero per le Politiche Sociali, ( ora ministero del Lavoro, Salute e Politiche Sociali) ai sensi dell'articolo 15, comma 1, del D. Lgs. 237/1998 e dell'articolo 23, comma 1, della L. 328/2000, nel corso dell'anno 2007, ha predisposto una Relazione al Parlamento, con dati aggiornati al 2004, sui risultati conseguiti con il Reddito Minimo di Inserimento,

I dati che emergono dalla relazione, hanno evidenziato difficoltà strutturali nella gestione dei fondi legati anche alla localizzazione dei Comuni coinvolti, in particolare Comuni del Centro-Sud, di piccole dimensioni, per il difficile momento di transizione legato al nuovo assetto costituzionale instauratosi a seguito della modifica del titolo V della Costituzione.

Sono state proprio tali difficoltà a determinare un prolungamento dei tempi previsti inizialmente dalla sperimentazione.

Per quanto attiene settori più specifici di intervento nel settore delle politiche sociali, così come indicati nel precedente rapporto si individuano di seguito alcune evoluzioni succedutesi nel frattempo.

#### **Aiuti alle Famiglie**

Le leggi finanziarie che si sono avvicendate a far data dell'invio dell'ultimo rapporto hanno tutte previsto misure di diversa natura per fornire adeguati aiuti alle famiglie.

Tali provvedimenti, tuttavia, nella loro articolazione sul territorio nazionale, vanno inquadrati nell'ambito della più volte citata riforma costituzionale.

Il Governo, in particolare, è intervenuto attraverso un sistema di detrazioni fiscali e di deduzioni a vantaggio di lavoratori con redditi bassi o in particolari situazioni di difficoltà.

Tra queste, le più recenti si citano la cancellazione ICI ( imposta comunale immobili) sulla prima casa, la detassazione degli straordinari e dei premi di produttività per i lavoratori del settore privato con redditi non superiori ai 30.000 euro annui, individuazione per la rinegoziazione dei tassi dei mutui a tasso variabile.

Sono allo studio ulteriori misure destinate ad offrire contributi diretti alle famiglie in difficoltà tra le quali: un bonus familiare, che consiste in un assegno 'una tantum finalizzato a dare sostegno alle famiglie a basso reddito, la reintroduzione, probabilmente limitata ad alcuni Comuni, dei cd. " buoni bebè" ed una social card.

Tra gli strumenti impiegati dai Comuni a sostegno dei cittadini si possono individuare tre principali aree di intervento :

1. servizi resi direttamente alla persona ( es. assistenza domiciliare, attività per l'integrazione sociale di disabili , anziani, immigrati etc.);
2. contributi economici, quali sostegno al reddito, contributi per l'alloggio, per i servizi scolastici per cittadini bisognosi;
3. servizi per il funzionamento e la gestione di strutture stabili sul territorio , quali asili nido, centri diurni etc..).

## **Minori**

Si conferma quanto indicato nel rapporto precedente ma si sottolinea, in particolare, che le responsabilità politiche sono oggi distribuite tra la Presidenza del Consiglio – Dipartimento per la famiglia ed il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. Tali attribuzioni coinvolgono soprattutto gli organismi previsti dalla legge n. 451 del 1997 e in particolare l'Osservatorio per la famiglia e il Centro nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, che è il centro di raccolta per le informazioni, l'organismo tecnico dell'Osservatorio, mentre l'Osservatorio è il soggetto incaricato di elaborare, con cadenza biennale, il Piano nazionale di azione e di interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva con l'obiettivo di conferire priorità ai programmi per i minori e di rafforzare la cooperazione per lo sviluppo dell'infanzia nel mondo.

Il Piano Nazionale di azione e di interventi, sentita la Commissione Parlamentare per l'infanzia, viene approvato dal Consiglio dei Ministri, e adottato con Decreto del Presidente della Repubblica.

## **Handicap**

Si conferma quanto indicato nel precedente rapporto, in ordine alla disciplina normativa relativa alla legge quadro n.104/1992 Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed il diritto delle persone handicappate .

In particolare si segnalano in questo settore le iniziative promosse dal Ministero della Solidarietà sociale ora Ministero del Lavoro, Salute e Politiche Sociali nel campo della disabilità finalizzate a :

- Promuovere, sostenere e coordinare progetti ed iniziative finalizzate all'inclusione delle persone con disabilità, alla promozione dell'accesso a tutto per tutti, alla partecipazione attiva nello sviluppo sociale nonché a diffondere una nuova cultura della disabilità, fondata sul riconoscimento della pari dignità e delle pari opportunità per tutti;
- Assicurare la piena attuazione della normativa in materia di disabilità, con particolare riferimento alla legge quadro 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, alla legge 8 novembre 2000, n. 328, alla disciplina sulla tutela giuridica anche attraverso attività di assistenza e consulenza sull'applicazione delle normative;
- Fornire supporto informativo ad istituzioni e cittadini anche al fine di verificare adeguati standard di qualità e utilizzabilità dei servizi socio-assistenziali;
- Curare le attività volte alla predisposizione di iniziative legislative nonché a promuovere analisi e rapporti sulla condizione delle persone con disabilità;
- Assicurare il raccordo con le organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità, con le organizzazioni di volontariato, delle parti sociali, e con le formazioni della cittadinanza attiva per la promozione e il coordinamento di interventi in favore delle persone con disabilità;
- Favorire lo scambio di buone pratiche, anche in raccordo con le regioni e gli enti locali, in materia di integrazione delle persone con disabilità, assistenza, progetti innovativi.

## **Anziani**

Si fa integrale riferimento a quanti indicato nel precedente rapporto.

### **La spesa dei Comuni per interventi e servizi sociali**

Nel rispetto dei principi sopraenunciati, la spesa dei comuni per interventi e servizi sociali si articola, pertanto nelle seguenti aree di intervento:

**Area famiglia e minori:** in quest'area rientrano gli interventi e i servizi di supporto alla crescita dei figli e alla tutela dei minori. I beneficiari degli interventi e dei servizi possono essere donne sole con figli, gestanti, giovani coppie, famiglie con figli, famiglie monoparentali, e donne che subiscono maltrattamenti in ambito familiare.

**Area disabili:** in quest'area rientrano gli interventi e i servizi a cui possono accedere utenti con problemi di disabilità fisica, psichica o sensoriale (comprese le persone affette da HIV o colpite da TBC). Le prestazioni rivolte agli anziani non autosufficienti rientrano invece nell'area "anziani".

**Area dipendenze:** fanno parte di quest'area gli interventi e i servizi rivolti a persone dipendenti da alcool e droghe.

**Area anziani:** in quest'area rientrano gli interventi e i servizi mirati a migliorare la qualità della vita delle persone anziane, nonché a favorire la loro mobilità, l'integrazione sociale e lo svolgimento delle funzioni primarie. Fanno parte di quest'area anche i servizi e gli interventi a favore di anziani malati del morbo di Alzheimer.

**Area immigrati e nomadi:** in quest'area rientrano gli interventi e i servizi finalizzati all'integrazione sociale, culturale ed economica degli stranieri immigrati in Italia.

Per stranieri si intendono le persone che non hanno la cittadinanza italiana, comprese quelle in situazioni di particolare fragilità, quali profughi, rifugiati, richiedenti asilo, vittime di tratta.

**Area povertà e disagio adulti:** in quest'area rientrano gli interventi e i servizi per ex detenuti, donne maltrattate, persone senza fissa dimora, indigenti, persone con problemi mentali (psichiatrici) e altre persone in difficoltà non comprese nelle altre aree.

**Area multiutenza:** in quest'area rientrano i servizi sociali che si rivolgono a più tipologie di utenti, le attività generali svolte dai Comuni e i costi sostenuti per esenzioni e agevolazioni offerte agli utenti delle diverse aree.

## **Parte II**

### **Miglioramento delle condizioni di vita**

#### **Conciliazione vita lavorativa e familiare**

La possibilità di trovare un equilibrio soddisfacente tra lavoro e famiglia non dipende solo dalle opportunità di accesso al mercato del lavoro e da una più equa ripartizione di genere dei carichi di lavoro familiare: in Italia negli ultimi anni, anche su impulso del modello europeo, si sono andate valorizzando le politiche che, in diversa forma e misura, sono rivolte alle famiglie al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita familiare e professionale, considerando l'incremento nei tassi di occupazione femminile e il conseguente indebolimento del modello tradizionale di divisione dei ruoli familiari.

Negli ultimi anni si è evidenziata, inoltre, un'attenzione crescente alla rilevazione del fenomeno nelle sue varie sfaccettature: ricorso a forme flessibili di organizzazione del lavoro retribuito, fruizione delle misure a sostegno di paternità e maternità, strategie individuali e familiari per conciliare ruoli diversi, efficacia degli strumenti adottati.

Le politiche di conciliazione dei tempi, ovvero all'insieme di misure finalizzate a equilibrare i tempi di vita familiare con i tempi di vita lavorativa comprendono oltre alle azioni di supporto attivate dai contesti aziendali, il sistema dei congedi parentali (intesi come strumenti legislativi di sostegno alla maternità/paternità dei lavoratori) e i servizi all'infanzia.

In tale contesto si colloca l'articolo 9 della Legge 8 Marzo 2000, n. 53, che prevede l'erogazione di contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che prevedono di attuare azioni positive per la flessibilità e di lavoratori autonomi o titolari d'impresa che intendono sviluppare azioni per la conciliazione tra vita familiare e lavorativa.

Il sistema dei congedi parentali è uno dei principali strumenti delle politiche di conciliazione, disciplinato dal dlgs 151/2001 e successive modifiche, intervenute soprattutto a per garantire maggiore tutele ai genitori di bambini affetti da handicap e per le lavoratrici non dipendenti (autonome, a progetto, etc..)

Altro elemento determinante nelle strategie di conciliazione famiglia-lavoro sono i servizi per l'infanzia divisi in due livelli: i nidi per i bambini nella fascia 0-2 anni e la scuola per l'infanzia per i bambini nella fascia 3-6 anni. In Italia, la scuola per l'infanzia essendo parte integrante del sistema educativo nazionale, ha un'offerta pressoché universale ed è frequentata da più dell'80 per cento dei bambini interessati.

Molta attenzione si è posta, inoltre, allo sviluppo di politiche temporali in particolare a seguito della entrata in vigore della legge 53/2000, e di leggi regionali sui tempi che rappresentano il punto di arrivo di un percorso sociale, politico-amministrativo e legislativo integrato nel quadro della una rinnovata modifica Costituzionale.

Al riguardo, centinaia di comuni italiani hanno istituito un Ufficio tempi e redatto il Piano dei tempi e degli orari, i sindaci di città con più di 30 mila abitanti hanno predisposto un Piano territoriale degli orari, e istituito un Ufficio tempi comunale, con individuazione di un dirigente responsabile. Sono stati inoltre istituiti tavoli di concertazione delle istituzioni cittadine (sindacati, associazioni delle imprese, Camere di commercio, eccetera).

Si pone all'attenzione la circostanza che nella stessa norma (legge 53/2000) siano state contestualmente previste regolamentazioni per i congedi parentali e le politiche temporali. Ciò a sottolineare la volontà di mettere in relazione le azioni per la conciliazione nei luoghi di lavoro con le azioni per la conciliazione sul territorio.

### **Condizioni di vita e di lavoro – Indicatori economici e congiunturali.**

Dai risultati della Rilevazione continua sulle forze di lavoro condotta dall'Istat tra il 31 marzo 2008 ed il 29 giugno 2008 emerge una crescita, rispetto allo stesso trimestre del 2007, dell'offerta di lavoro (+2,3%), soprattutto della componente femminile (+3,9%). Cresce l'occupazione ma nel contempo emergono difficoltà di qualche rilievo nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Alla crescita degli attivi (+574mila unità) concorrono infatti in uguale misura l'aumento degli occupati (+283mila, di cui l'85% stranieri) e quello delle persone in cerca di lavoro (+291mila, corrispondente a +20,2%). La dinamica occupazionale segnala tre tendenze chiave: il forte aumento dell'occupazione femminile, la crescita del lavoro a tempo parziale e dell'occupazione alle dipendenze, in particolare quella a tempo determinato.

Riguardo al *tipo di rapporto di lavoro*, la dinamica complessiva è spiegata dall'incremento dell'*occupazione alle dipendenze* dal calo della componente *autonoma*. Per quanto riguarda l'*orario di lavoro*, il secondo trimestre del 2008 mostra una forte crescita del lavoro a tempo parziale, in continuità con il passato più recente, mentre si riduce il numero degli occupati a tempo pieno. L'incidenza del lavoro a tempo parziale sul complesso dell'occupazione passa in un anno dal 13,5% al 14,7%.

La dinamica dell'occupazione alle dipendenze a tempo indeterminato (+1,4%, pari a +203 mila unità) è assai meno marcata di quella della componente a *tempo determinato* (+6,0%, pari a +138 mila), tra questi ultimi l'incremento è particolarmente elevato per i lavoratori con contratto part-time (+13,1%, +67mila). L'incidenza del lavoro a termine sul lavoro dipendente passa dal 13,4% al 14,0%.

Ma, a seguito della recente crisi economica, nel corso del 2008, si è registrato un aumento delle persone in cerca di occupazione pari al 20,6% rispetto allo dell'anno precedente che colpisce soprattutto soggetti precedentemente occupati (+27,9%) e persone in cerca di prima occupazione (+5,8%). Il lavoro di per sé non garantisce più livelli assoluti di sicurezza, se è vero che anche chi occupa posizioni elevate nella stratificazione professionale e reddituale teme per la propria stabilità. Questa tendenza è avvertita soprattutto da chi appartiene alle fasce di reddito medio-basso (87,3%), ma anche da chi occupa livelli di qualifica alti o svolge un lavoro autonomo. L'aspetto su cui c'è maggiore consenso è la difficoltà di crescita dei redditi da lavoro (94,4%), che si lega a doppio filo alla possibilità di mantenere lo stesso tenore di vita di soli tre anni fa (94,4%).

### **PARTE III *Previsioni concernenti i lavoratori migranti***

Riguardo alla legislazione attualmente in vigore, ribadendo quanto già indicato con il precedente rapporto, si conferma che il Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, introdotto con il D.lgs. 286/98, è stato innovato dalla Legge 189/2002 (c.d. legge Bossi-Fini) – *Modifica alla normativa in materia di immigrazione e di asilo* – e da ultima la legge 125/2008 – *Legge di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 23 maggio 2008, n. 92, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica* –, facente parte del c.d. "Pacchetto sicurezza".

In particolare, è stato modificato il regime di ingresso nel territorio italiano, come anche le procedure di rilascio dei permessi di soggiorno, e ciò con la finalità di agevolare quanto più possibile la regolarizzazione degli stranieri già occupati nel Paese, differenziandoli al contempo dagli "irregolari".

Per quanto concerne la *status* degli stranieri in Italia, il T.U. riconosce allo straniero "*comunque presente alla frontiera o nel territorio dello Stato*" i diritti umani fondamentali, così come enucleati dal diritto internazionale consuetudinario e pattizio. Lo straniero "*regolarmente soggiornante*" gode, degli stessi diritti in materia civile attribuiti ai cittadini italiani, come pure della parità di trattamento relativamente alla tutela giurisdizionale dei diritti e degli interessi legittimi, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nell'accesso ai pubblici servizi.

Riguardo alla disciplina del lavoro, si stabilisce che le condizioni previste dal contratto di lavoro tra datore di lavoro italiano e lavoratore extracomunitario debbano essere in linea con i CCNL (Contratti collettivi nazionali di categoria) vigenti e che il livello di protezione sociale, accordato al lavoratore straniero, non possa in alcun caso essere inferiore rispetto a quello riconosciuto al lavoratore nazionale. Per assicurare tale parità di trattamento, è stato stabilito che la verifica preliminare della completa conformità della proposta di contratto di lavoro alle previsioni del CCNL sia pre-condizione necessaria al legittimo ingresso sul territorio nazionale.

Il citato T.U.,prevede inoltre che con frequenza triennale vengono individuate le priorità politiche migratorie del Governo, attraverso la predisposizione di un documento programmatico che, oltre ad individuare i criteri generali per la definizione dei flussi d'ingresso, delinea gli interventi pubblici che lo Stato italiano si propone di realizzare in materia di immigrazione, anche mediante la conclusione di accordi con i Paesi di origine. Lo scopo di tali azioni, accompagnate dalle opportune misure a carattere economico e sociale, è quello di favorire le relazioni familiari, l'inserimento sociale e l'integrazione culturale degli stranieri residenti in Italia.

Particolare attenzione nel corso di questi ultimi anni è stata rivolta alle **politiche di integrazione** finalizzate al positivo inserimento nella società dei cittadini extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia.

Tali politiche consistono in strategie e interventi destinati agli adulti, ai lavoratori, ai minori, ai giovani.

In particolare, con integrazione si intende un processo biunivoco che coinvolge la società d'accoglienza e i cittadini stranieri e che – nella consapevolezza reciproca di obblighi e diritti di ambo le parti – conduce alla piena partecipazione da parte dell'immigrato alla vita sociale, economica, culturale e civile della società d'accoglienza e all'accesso ai beni e servizi, a pari titolo e con pari dignità rispetto agli altri cittadini.

**Le misure di integrazione sociale sono realizzate in larga parte dalle Regioni e dagli Enti Locali e finanziate con le risorse messe loro a disposizione annualmente dal Fondo nazionale per le politiche sociali.**

Invece la quota parte del Fondo nazionale per le politiche sociali annualmente destinata ad interventi di **carattere statale**, viene utilizzata per finanziare iniziative sperimentali e progetti pilota, individuare buone pratiche, promuovere l'alfabetizzazione e l'educazione interculturale.

In questo contesto si collocano alcuni tra i principali progetti in corso di realizzazione:

- Accordi di Programma
- Mediazione culturale
- Programma Operativo Nazionale (PON)
- Progetto per l'accesso al credito e ai servizi bancari degli imprenditori immigrati
- Politiche abitative
- Corsi di lingua italiana

Si segnala, inoltre che, la legge finanziaria 2007 ha previsto l'istituzione di un fondo denominato "Fondo per l'inclusione sociale degli immigrati", destinato a favorire l'inclusione sociale dei migranti e dei loro familiari.

Al fondo in questione è stata assegnata la somma di € 50.000.000,00 per l'anno 2007.

Sono state individuate, per la ripartizione delle somme destinate al fondo per l'anno 2007, le seguenti aree tematiche:

- sostegno all'accesso all'alloggio;
- accoglienza degli alunni stranieri;
- valorizzazione delle seconde generazioni;
- tutela dei minori stranieri non accompagnati;
- tutela delle donne immigrate a rischio di marginalità sociale;
- diffusione della conoscenza della lingua italiana;



- diffusione della conoscenza della Costituzione italiana, dell'ordinamento giuridico nazionale e dei percorsi di inclusione sociale.

Per l'anno 2008, la legge finanziaria 2008, ha rinnovato il finanziamento del fondo attraverso un piano per l'accoglienza degli alunni stranieri, l'insegnamento della lingua e della Costituzione, politiche per i minori non accompagnati e per il superamento dei ghetti urbani.

#### **PARTE IV Remunerazione dei lavoratori e questioni connesse**

##### **Art. 10**

In Italia, in virtù dell'art. 36 della Costituzione, *"... il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*. Nel rispetto di tali prescrizioni, l'individuazione dei minimi retributivi è normalmente rimessa alla contrattazione collettiva ed in ultima analisi al giudice qualora il lavoratore ritenga che la retribuzione non sia conforme ai parametri indicati dall'art. 36 Cost.

##### **Art. 11**

Il datore di lavoro è tenuto ad annotare tutti gli elementi della retribuzione corrisposti al lavoratore nelle forme previste dalla legge italiana.

Le fonti normative fondamentali che prevedono tale obbligo, disciplinando le modalità e le forme di conservazione dei libri paga, afferiscono ai R. D. 1955/23 e 1422/24 e successive modifiche, al T.U. approvato con il DPR 1124/65, al DPR 350/94, alla legge 388/2000 ed al D.M. del 30/10/2002. Per quanto concerne quest'ultimo, bisogna precisare che l'intera materia da esso regolata e concernente le modalità applicative per la tenuta dei libri paga e matricola è stata innovata dal D.L. 112/08, convertito in legge con la L. 133/08. In virtù di tali disposizioni legislative, è stato previsto l'obbligo per il datore di lavoro di istituire *"il libro unico del lavoro"*, cioè un atto contenente tutte le informazioni riguardanti il lavoratore e la retribuzione percepita. In particolare, all'art. 39 della precitata legge si prescrive che *"... per ciascun lavoratore debbano essere indicati il nome e cognome, il codice fiscale... la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, le relative posizioni assicurative... nonché le somme a titolo di rimborso spese, le trattenute a qualsiasi titolo effettuate, le detrazioni fiscali..."*.

Relativamente al luogo ed alle modalità di erogazione della paga, si osserva che in via generale si applica la disciplina per il pagamento dei debiti prevista dal Codice Civile. Pertanto, secondo l'ex art. 1182 c.c. il luogo di pagamento coincide con il luogo di prestazione del lavoro, mentre l'art. 1127 c.c. stabilisce che la retribuzione sia versata con moneta avente corso legale nello Stato al momento del pagamento stesso e che, in caso di consenso del lavoratore, sia possibile la corresponsione con assegni o accrediti bancari.

Per consentire, poi, un'adeguata informazione del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a consegnare un prospetto paga, nel quale risultino tutte le informazioni stabilite dalla legge e riguardanti la retribuzione e le trattenute. L'omessa consegna della busta paga costituisce un'infrazione soggetta a sanzione amministrativa.

## **Art. 12**

L'art. 545 del Codice di Procedura Civile stabilisce che il credito retributivo sia protetto nei confronti dei creditori del lavoratore. Vengono, pertanto, posti limiti al pignoramento delle somme dovute a titolo di retribuzione. La misura del pignoramento è stabilita dal giudice relativamente ai crediti alimentari, mentre per i crediti di altra natura, la retribuzione può essere aggredita per una quota non eccedente la sua quinta parte (Sentenza della Corte Costituzionale 878/88).

## **Art. 13**

L'art. 2120 del c.c. riconosce al lavoratore il diritto ad un trattamento economico di fine rapporto (Tfr) dovuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato e calcolato in misura proporzionale all'anzianità di servizio. Il Tfr consiste, infatti, nella somma delle quote di retribuzione accantonate annualmente ed ha ottenuto un rafforzamento della sua funzione di risparmio dal riconoscimento al lavoratore del diritto di chiedere, dopo almeno otto anni di servizio, un'anticipazione non superiore al 70% dell'importo totale del trattamento. E' stata prevista, inoltre, la possibilità di implementare la funzione di risparmio propria del Tfr, attraverso l'istituzione di fondi pensionistici complementari che possono essere istituiti anche da contratti collettivi aziendali o, in mancanza, da accordi tra lavoratori.

L'azione previdenziale, svolta dal Tfr, può essere svolta in aggiunta da forma volontarie di previdenza che l'imprenditore può istituire eventualmente con il contributo dei dipendenti e che sono finalizzate ad erogare prestazioni economiche a fronte di determinati eventi o bisogni dei lavoratori.

Per ciò che concerne la normativa volta a contrastare l'usura ed a proteggere il lavoratore da tale fenomeno, la legge 7 marzo 1996, n. 108 (c.d. Legge anti-usura), ha previsto che siano resi noti con cadenza trimestrale i tassi effettivi globali medi praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari ed ha ribadito che il tasso sia considerato dalla legge usurario qualora superi il dato rilevato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, maggiorato della metà. In base alla legge (art.2), infatti, ogni tre mesi il Ministro del Tesoro, valutati i dati forniti dalla Banca d'Italia, fissa le soglie che determinano i tassi considerati usurari. Con il Decreto del 18 marzo 2008 il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha stabilito i tassi di interesse effettivi globali medi rilevati ai sensi della già citata legge sull'usura.

Da segnalare anche gli artt. 14 e 15 della stessa legge. Il primo prevede l'istituzione, presso l'ufficio del commissario straordinario del governo per il coordinamento delle iniziative anti-racket, del "Fondo di solidarietà per le vittime dell'usura"; il secondo stabilisce la creazione, presso il ministero del tesoro, del "Fondo per la prevenzione del fenomeno dell'usura".

## **PARTE V Non discriminazione per razza, colore, sesso, credenze politiche, religiose o affiliazione sindacale**

## **Art. 14**

Il principio di non discriminazione è previsto all'art. 3 della Costituzione che recita che *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociali e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"*.

Dal dettato costituzionale ha tratto origine un *corpus* normativo che, diventato ormai parametro fondamentale di riferimento in materia, assicura parità formale e sostanziale a tutti i cittadini e, nella fattispecie, ai lavoratori. Tra i più importanti atti rientra, sicuramente, la legge 300/70 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale sui luoghi di lavoro e norme di collocamento - che, all'art. 15, sancisce la

nullità di qualsiasi atto o patto tendente a licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Il successivo comma prevede, altresì, la nullità degli atti o patti che comportino discriminazioni politiche, religiose, razziali, di lingua o di sesso. L'art. 16 vieta, inoltre, la concessione di trattamenti economici a carattere discriminatorio. Fondamentali sono, poi, le previsioni dell'art. 18 che stabiliscono l'obbligo per il datore di lavoro di reintegrare nell'attività lavorativa il lavoratore che sia stato illegittimamente licenziato, essendo altresì tenuto a corrispondere allo stesso la retribuzione dal momento della sentenza di condanna a quello dell'effettiva reintegrazione (c.d. tutela reale).

La legge 108/90 ha, successivamente, introdotto rilevanti novità per ciò che concerne l'ambito della tutela del lavoratore ingiustamente licenziato, la più importante delle quali è stata l'estensione (art.3) del diritto alla reintegrazione, di cui all'art. 18 della L. 300/70, anche ai lavoratori occupati presso aziende di piccole dimensioni (con non più di 15 dipendenti).

In stretta interdipendenza con tali disposizioni si pone il divieto di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, così come previsto dall'art. 43 del D.lgs. 286/98 – il Testo unico sull'immigrazione – che qualifica come "discriminazione" qualsiasi condotta che implichi un regime di esclusione o di preferenza basata sulla razza, l'origine nazionale o le pratiche religiose e che comprometta, volutamente o non, il godimento in condizioni di parità dei diritti umani e delle libertà fondamentali in ogni settore della vita pubblica. L'art. 44 dello stesso decreto statuisce la possibilità per la parte lesa di promuovere un'azione civile contro ogni comportamento che, adottato da privato o da pubblica amministrazione, produca una discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Altre ipotesi individuate da norme specifiche sono il comma 5 dell'art. 5 della legge 135/90, che sancisce il divieto di discriminazione in caso di accertata infezione da HIV; l'art. 1 della legge 874/86 che riguarda il divieto di discriminazione ai fini della partecipazione a concorsi pubblici per motivi di statura (con eccezioni determinate dalla natura particolare del servizio).

Inoltre, in attuazione della direttiva comunitaria 2000/43/CE, avente ad oggetto la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, l'Italia ha emanato il D.lgs. 215/03. Con tale decreto si dispone la definizione di misure idonee a reprimere qualsiasi forma di discriminazione etnica o culturale, anche in un'ottica attenta all'eventuale "aggravante" fornita dalla differenza di genere.

In ambito lavorativo, tuttavia è di maggior rilievo il decreto legislativo d.lgs. 216/03, attuativo della direttiva 2000/78/CE. In base a tale decreto il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme ivi previste, con specifico riferimento alle seguenti aree:

- a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

La tutela giurisdizionale e la legittimazione ad agire, prevedono oltre ad una tutela diretta, cui può accedere direttamente il soggetto vittima di discriminazione, anche una tutela cd “ indiretta” tramite le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità.

Nell’ambito specifico delle discriminazioni di genere in ambiente lavorativo, si cita in particolare il regime introdotto con il D.lgs. 145/05, di attuazione della direttiva comunitaria 2002/73/CE, in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro. Tale decreto ha apportato alcune modifiche alla disciplina previgente di cui alle leggi 903/77 e 125/91, tra le quali le più significative sono:

1. L’introduzione nel nostro ordinamento delle due distinte nozioni di discriminazione diretta e indiretta;
2. La definizione delle molestie e delle molestie sessuali e la loro esplicita considerazione quali discriminazioni di genere;
3. L’espressa previsione del risarcimento del danno anche non patrimoniale del soggetto leso da una discriminazione;
4. L’estensione dell’ambito di applicazione del divieto di discriminazioni di genere, sancito dall’art. 1 della legge 903/77, a qualsiasi forma di lavoro, anche autonomo, nonché all’affiliazione, all’attività e alle prestazioni erogate da organizzazioni di lavoratori o datori di lavoro.

Come già indicato nei precedenti rapporti legittimate a agire, in caso di discriminazione di genere sono anche le Consigliere di Parità territorialmente competenti. In tali ipotesi la Consigliera o il Consigliere Regionale o Nazionale di Parità possono proporre il ricorso in via d’urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al TAR territorialmente competente.

Da segnalare che con particolare riferimento alle discriminazioni di genere su legge delega 146/2005, è stato emanato il cd. “ codice delle pari opportunità “ (dlgs 198/2006) che ha riunito e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa.

## **Parte VI Istruzione e formazione professionale**

### **Art. 15**

Con la legge n. 53 del 28 marzo 2003 (“Riforma Moratti”) è stato ridisegnato il sistema scolastico, dalla scuola dell’infanzia fino alle scuole superiori. L’obiettivo è stato quello di costruire una scuola con percorsi personalizzati di apprendimento, utile a permettere a tutti di accedere ai livelli più alti dell’istruzione, come anche di prepararsi al mondo del lavoro.

Il modello educativo proposto si caratterizza *in primis* per il riconoscimento a tutti i cittadini del diritto-dovere all'istruzione fino al diciottesimo anno di età. L'istruzione impartita per almeno dieci anni e' obbligatoria ed e' finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età.

**L'età per l'accesso al lavoro, a decorrere dal 1 settembre 2007, e' conseguentemente elevata da quindici a sedici anni.**

Fanno eccezione le attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, per le quali è richiesta una apposita autorizzazione.

Infine, a seguito una recente modifica legislativa, l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, oltre che nei percorsi scolastici, può realizzarsi anche nei percorsi di istruzione e formazione professionale anche in quelli a carattere sperimentale. Tutti i titoli e le qualifiche a carattere professionalizzante sono di competenza delle Regioni e Province autonome; in raccordo con quanto previsto dalla citata L. 53/2003, la quale stabilisce che “... ferma restando la competenza regionale in materia di formazione e istruzione professionali, i percorsi del sistema [...] della formazione professionale realizzano profili [...], ai quali conseguono titoli e qualifiche professionali di differente livello, valevoli su tutto il territorio nazionale (art.2 lett. K)”.

Per ciò che attiene invece, l'organizzazione, sono previsti due cicli di studio. Il primo ciclo comprende la scuola primaria, della durata di cinque anni, e quella secondaria di primo grado, della durata di tre anni; mentre il secondo si riferisce al doppio canale dei licei e della formazione professionale<sup>1</sup>.

La riforma ha subito un'attuazione graduale: nell'anno scolastico 2003-2004 è stato introdotto l'anticipo delle iscrizioni alla scuola dell'infanzia e alla prima classe della scuola primaria (rispettivamente a 2,5 e 5,5 anni), come anche l'insegnamento generalizzato dell'informatica e dell'inglese nelle prime due classi della scuola primaria. E' stato, poi, stilato l'accordo con le Regioni per attivare, a partire da quello stesso anno, percorsi di istruzione e di formazione professionale.

Il quadro normativo è stato ulteriormente arricchito dalla recente legge n. 169 del 30 ottobre 2008, recante disposizioni urgenti in materia di istruzione e università, c.d. “Riforma Gelmini”, che ha introdotto una serie di novità, tra le quali :

1. La reintroduzione del maestro unico;
2. La razionalizzazione delle risorse finanziarie destinate all'istruzione ed alla formazione;
3. Il ritorno ai voti decimali ed al voto in condotta.

La riforma cd” Moratti” ha previsto la possibilità di adempiere al diritto /dovere di istruzione e formazione mediante l'alternanza scuola /lavoro.

---

<sup>1</sup> I percorsi liceali e i percorsi di istruzione e formazione professionale, nei quali si realizza il diritto-dovere all'istruzione e formazione, sono considerati dalla legge di pari dignità. Inoltre, durante il secondo ciclo è stata assicurata la possibilità di cambiare indirizzo all'interno dei licei e degli istituti di formazione e di passare da un sistema all'altro tramite “passerelle” che facilitino l'orientamento.

I percorsi di alternanza sono progettati attuati verificati e valutati sulla base di apposite convenzioni con imprese, associazioni di rappresentanza, camere di commercio ed enti pubblici e privati anche del terzo settore disponibili ad accogliere gli studenti per effettuare periodi di apprendimento che non costituiscono rapporto di lavoro. I percorsi di alternanza hanno una struttura flessibile e si articolano in periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro che le istituzioni scolastiche e formative progettano e attuano sulla base delle convenzioni stipulate. Al fine di consentire il pieno raccordo tra l'istituzione scolastica o formativa, il mondo del lavoro ed il territorio sono previste due figure di tutor, una interna ( con ruolo di assistenza e guida degli studenti) ed una esterna con il compito di favorire l'inserimento dello studente nel contesto operativo, assisterlo nel percorso formativo e di comunicare l'andamento del percorso stesso alle istituzioni scolastiche. L'istituzione scolastica deve certificare le competenze acquisite , che costituiscono crediti, sia ai fini della prosecuzione del percorso scolastico o formativo per il conseguimento del diploma o della qualifica sia per gli eventuali passaggi tra i sistemi compresa l'eventuale transizione nei percorsi di apprendistato. A conclusione dell'alternanza viene rilasciata una certificazione relativa alle competenze acquisite .

## **PARTE V *Non discriminazione per razza, colore, sesso, credenze politiche, religiose o affiliazione sindacale***

### **Art. 14**

Si conferma e si riporta integralmente quanto indicato nel precedente rapporto, poiché sotto il profilo strettamente normativo non sono intervenute sostanziali modifiche, se non la emanazione del cd. Codice delle Pari Opportunità di seguito indicato.

Il principio di non discriminazione è previsto all'art. 3 della Costituzione che recita che *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociali e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"*.

Dal dettato costituzionale ha tratto origine un *corpus* normativo che, diventato ormai parametro fondamentale di riferimento in materia, assicura parità formale e sostanziale a tutti i cittadini e, nella fattispecie, ai lavoratori. Tra i più importanti atti rientra, sicuramente, la legge 300/70 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale sui luoghi di lavoro e norme di collocamento - che, all'art. 15, sancisce la nullità di qualsiasi atto o patto tendente a licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Il successivo comma prevede, altresì, la nullità degli atti o patti che comportino discriminazioni politiche, religiose, razziali, di lingua o di sesso. L'art. 16 vieta, inoltre, la concessione di trattamenti economici a carattere discriminatorio. Fondamentali sono, poi, le previsioni dell'art. 18 che stabiliscono l'obbligo per il datore di lavoro di reintegrare nell'attività lavorativa il lavoratore che sia stato illegittimamente licenziato, essendo altresì tenuto a corrispondere allo stesso la retribuzione dal momento della sentenza di condanna a quello dell'effettiva reintegrazione (c.d. tutela reale).

La legge 108/90 ha, successivamente, introdotto rilevanti novità per ciò che concerne l'ambito della tutela del lavoratore ingiustamente licenziato, la più importante delle quali è stata l'estensione (art.3) del diritto alla reintegrazione, di cui all'art. 18 della L. 300/70, anche ai lavoratori occupati presso aziende di piccole dimensioni (con non più di 15 dipendenti).

In stretta interdipendenza con tali disposizioni si pone il divieto di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, così come previsto dall'art. 43 del D.lgs. 286/98 – il Testo unico sull'immigrazione – che qualifica come “discriminazione” qualsiasi condotta che implichi un regime di esclusione o di preferenza basata sulla razza, l'origine nazionale o le pratiche religiose e che comprometta, volutamente o non, il godimento in condizioni di parità dei diritti umani e delle libertà fondamentali in ogni settore della vita pubblica. L'art. 44 dello stesso decreto statuisce la possibilità per la parte lesa di promuovere un'azione civile contro ogni comportamento che, adottato da privato o da pubblica amministrazione, produca una discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Altre ipotesi individuate da norme specifiche sono il comma 5 dell'art. 5 della legge 135/90, che sancisce il divieto di discriminazione in caso di accertata infezione da HIV; l'art. 1 della legge 874/86 che riguarda il divieto di discriminazione ai fini della partecipazione a concorsi pubblici per motivi di statura (con eccezioni determinate dalla natura particolare del servizio).

Inoltre, in attuazione della direttiva comunitaria 2000/43/CE, avente ad oggetto la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, l'Italia ha emanato il D.lgs. 215/03. Con tale decreto si dispone la definizione di misure idonee a reprimere qualsiasi forma di discriminazione etnica o culturale, anche in un'ottica attenta all'eventuale “aggravante” fornita dalla differenza di genere.

In ambito lavorativo, tuttavia è di maggior rilievo il decreto legislativo d.lgs. 216/03, attuativo della direttiva 2000/78/CE. In base a tale decreto il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme ivi previste, con specifico riferimento alle seguenti aree:

- a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

La tutela giurisdizionale e la legittimazione ad agire, prevedono oltre ad una tutela diretta, cui può accedere direttamente il soggetto vittima di discriminazione, anche una tutela cd “ indiretta” tramite le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità.

Nell'ambito più specifico delle discriminazioni di genere in ambiente lavorativo, si cita in particolare il regime introdotto con il D.lgs. 145/05, di attuazione della direttiva comunitaria 2002/73/CE, in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro. Tale decreto ha apportato alcune modifiche alla disciplina previgente di cui alle leggi 903/77 e 125/91, tra le quali le più significative sono:

- L'introduzione nel nostro ordinamento delle due distinte nozioni di discriminazione diretta e indiretta;
- La definizione delle molestie e delle molestie sessuali e la loro esplicita considerazione quali discriminazioni di genere;
- L'espressa previsione del risarcimento del danno anche non patrimoniale del soggetto leso da una discriminazione;
- L'estensione dell'ambito di applicazione del divieto di discriminazioni di genere, sancito dall'art. 1 della legge 903/77, a qualsiasi forma di lavoro, anche autonomo, nonché all'affiliazione, all'attività e alle prestazioni erogate da organizzazioni di lavoratori o datori di lavoro.

Come già indicato nei precedenti rapporti legittimate a agire, in caso di discriminazione di genere sono anche le Consigliere di Parità territorialmente competenti. In tali ipotesi la Consigliera o il Consigliere Regionale o Nazionale di Parità possono proporre il ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al TAR territorialmente competente.

Da segnalare che con particolare riferimento alle discriminazioni di genere su legge delega 146/2005, è stato emanato il cd. " codice delle pari opportunità " (dlgs 198/2006) che ha riunito e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa.



-

**Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali a cui il presente rapporto è stato inviato:**

**CONFINDUSTRIA**

**CONFCOMMERCIO**

**ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA – ABI**

**CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA – CONFAPI**

**CONFEDERAZIONE DELLE COOPERATIVE ITALIANE – CONFCOOPERATIVE**

**LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE – LEGACOOOP**

**CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE ARTIGIANE ITALIANE – CONFARTIGIANATO**

**CONFEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO – CNA**

**CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE AGRICOLE ITALIANE – CONFAGRICOLTURA**

**CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI DIRIGENTI D’AZIENDA - C.I.D.A.**

**CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO - C.G.I.L.**

**CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI - C.I.S.L.**

**UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - U.I.L.**

**UNIONE GENERALE DEL LAVORO - U.G.L.**

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.