

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

Periodo: fino al 1 settembre 2011

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n.111/1958, si comunica quanto segue.

ARTICOLI 1 e 2 DELLA CONVENZIONE. UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITA' E DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE. LEGISLAZIONE.

In ordine al primo punto della domanda diretta formulata dalla Commissione di esperti nel quale si chiede al Governo di fornire informazioni sull'applicazione delle nuove disposizioni mirate alla promozione dell'uguaglianza di trattamento e le pari opportunità nell'impiego e nelle professioni e sull'evoluzione della legislazione riguardante la materia oggetto della convenzione si segnalano, preliminarmente, i provvedimenti legislativi intervenuti dalla presentazione dell'ultimo rapporto.

- **Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*. Il decreto legislativo si pone tra i propri obiettivi quello di riformare in maniera organica la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione, intervenendo in modo particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture, e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità. A tal fine è previsto sia un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione - che tenga conto, tra l'altro, del “raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità” (Art. 8 Lettera h) - che la definizione di criteri generali di valutazione delle performance dei dipendenti (art. 17 e seguenti). Il Decreto legislativo prevede l'istituzione di una Commissione Indipendente per la Valutazione ed Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), già operativa da tempo, che ha elaborato criteri per la predisposizione e la valutazione dei Piani delle Performance attraverso l'emanazione di apposite delibere. Inoltre, ha predisposto linee guida per la valutazione della performance individuale dei dipendenti con l'obiettivo futuro di pervenire meccanismi di valutazione anche in ottica di genere,

finalizzati alla valorizzazione del lavoro femminile. Nell'ambito di ciascuna amministrazione pubblica è istituito inoltre un Organismo Indipendente di Valutazione avente, tra gli altri, il compito verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14 lettera h) . L'impianto della norma rappresenta un'importante innovazione che affronta le tematiche di pari opportunità non relegandole ad un ambito ristretto di mera problematicità, e quindi di tutela, bensì introduce il concetto della trasversalità delle stesse tematiche. Tale principio garantisce il corretto utilizzo dei meccanismi premiali, del riconoscimento dei meriti professionali, e di conseguenza costituisce garanzia di opportunità di crescita lavorativa e professionale per le dipendenti. In virtù del principio di trasversalità del tema delle pari opportunità la legge assegna rilevanza anche all'individuazione dei costi sostenuti dalla pubblica amministrazione in chiave di genere, rispetto ai quali è necessario preventivamente procedere ad una attenta destinazione delle risorse finalizzata a garantire ed incoraggiare le pari opportunità.

- **Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5** “Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”(**All.1**). Il decreto legislativo ha modificato ed integrato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “*Codice per le Pari Opportunità*”. Il *Codice* (integrato dal D.lgs. n. 5/2010) sancisce - negli articoli che vanno dal 23 al 51- il principio di garanzia di pari opportunità tra uomini e donne nei rapporti etico - sociali, nei rapporti economici e in ambito lavorativo. Con riferimento a quest'ultimo ambito è stata riformulata la nozione di discriminazione diretta ed indiretta, ribadendo in particolare il divieto di discriminazione per quanto riguarda: l'accesso al lavoro, la formazione e promozione professionale e le condizioni di lavoro, la retribuzione, l'accesso alle prestazioni previdenziali, l'accesso agli impieghi pubblici, l'arruolamento nelle forze armate , nei corpi speciali, nella guardia di finanza , nelle carriere militari ecc . . Sono state, elevate le sanzioni a carico del datore di lavoro che violi i divieti di discriminazione suddetti: ammenda da 250 euro a 1.500 euro, così come quelle a carico del datore di lavoro che non ottemperi alla sentenza che accerti le discriminazioni o al decreto che ordini la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti: ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi. Rispetto alle eventuali violazioni del divieto di discriminazione la legge statuisce specifiche procedure di tutela, sia di natura conciliativa che giudiziaria, affidata in capo alla figura istituzionale della Consigliera di parità, istituita

in veste di pubblico ufficiale a livello nazionale, regionale, e provinciale. La tutela giudiziaria riconosciuta alle vittime di discriminazione è stata estesa anche a favore di coloro che subiscono un pregiudizio dal datore di lavoro per aver difeso una vittima di discriminazione.

In merito alle modifiche apportate al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico della maternità) si segnala, infine, che sono state aggiunte al già previsto divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso o allo stato di gravidanza, quello delle discriminazioni per ragioni connesse alla maternità o alla paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. E' stato altresì esteso anche ai casi di adozione internazionale il divieto di licenziamento già previsto in caso di adozione e affidamento. In particolare il divieto, della durata di un anno, opera dal momen

to della proposta di incontro con il minore adottando.

- **Legge 4 novembre 2010, n. 183** *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*. L'**art. 21** prevede *“misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora ed assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”*. In concreto, le Pubbliche Amministrazioni devono realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. In particolare, l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta ed indiretta, deve riguardare il genere, l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione la lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella sicurezza sul lavoro. La nuova normativa, mettendo in atto un processo di razionalizzazione dei numerosi organismi già esistenti nell'ambito delle pubbliche amministrazioni di derivazione contrattuale, prevede la costituzione del *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la realizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, all'interno di ciascuna amministrazione che sostituisce - unificando le competenze - i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Il CUG è composto pariteticamente da rappresentanti sindacali di lavoratori e lavoratrici e da

rappresentanti dell'amministrazione di riferimento. Il Comitato svolge compiti propositivi, consultivi, di verifica, ed opera in collaborazione con la Consiglieria nazionale di parità. Tra i propri obiettivi si rileva quello di verificare l'efficienza delle prestazioni collegandola alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità. Una Direttiva emanata nel mese di febbraio 2011, congiuntamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, individua le linee guida per il funzionamento dei Comitati, che devono essere costituiti entro 120 giorni dall'entrata in vigore della legge di riferimento. In caso di mancata costituzione viene attribuita una specifica responsabilità ai dirigenti incaricati della gestione del personale, valutata negativamente ai fini del raggiungimento degli obiettivi degli stessi dirigenti.

In applicazione dell'**art.46** della L.n.183/2010, infine, il Governo è chiamato ad adottare, entro ventiquattro mesi dall'entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di occupazione femminile, nel rispetto di principi e criteri direttivi indicati nella norma stessa. Tra questi si segnala *“la realizzazione... di sistemi di raccolta ed elaborazione di dati in grado di far emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere anche di tipo retributivo”(art.46 lett.g)).*

- **Legge 12 luglio 2011, n.106** di conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 13 maggio 2011, n.70 concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia. L'art. 2 (Credito d'imposta per nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno), nel rispetto di quanto stabilito dal Regolamento(CE) n.800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008 in ordine agli aiuti di stato, stabilisce incentivi ai datori di lavoro che assumano a tempo indeterminato lavoratori “svantaggiati” ai sensi del numero 18 dell'art.2 del Regolamento (CE) n.800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008 (tra i quali : lavoratori privi di regolare impiego da almeno sei mesi e i lavoratori occupati in professioni o settori in cui è elevato il tasso di disparità uomo-donna) nelle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia). Tali misure sono, tra l'altro, volte a favorire il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro visto l'alto tasso di disoccupazione femminile nelle Regioni indicate, nonché a determinare un aumento dell'occupazione femminile nei settori in cui è elevato il tasso di disparità uomo-donna.
- Si segnala, da ultimo, lo **schema di decreto legislativo recante incentivi per lo sviluppo del territorio** (Approvato dal Consiglio dei Ministri l'11 febbraio 2011 ed attualmente

all'esame delle Camere per i pareri di competenza – A.G.330) nel quale, su richiesta del Ministro per le Pari Opportunità sono stati inseriti, tra gli indirizzi generali di programmazione degli interventi a sostegno delle attività produttive, “gli incentivi a favore di attività imprenditoriali a gestione prevalentemente femminile” allo scopo di ridurre il gap esistente tra imprenditori uomini e donne, in linea con gli obiettivi fissati nei più recenti documenti programmatici adottati dal Governo.

Infine, per quanto riguarda le misure prese per dare attuazione alle disposizioni legislative mirate a promuovere l'uguaglianza di trattamento e le pari opportunità nell'impiego e nelle professioni si rimanda a quanto esposto nel paragrafo “lavoratori con responsabilità familiari” in ordine alle politiche di conciliazione dei tempi famiglia/lavoro rinviando, per ulteriori informazioni, al Rapporto 2011 sull'applicazione della Convenzione n.100/1951.

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Con riferimento al secondo punto della domanda diretta nel quale la Commissione “*richiede al Governo di fornire informazioni dettagliate, comprese statistiche aggiornate sulla occupazione dal 2006, mostrando l'impatto dei piani triennali e le misure per le azioni positive sulla promozione dell'accesso delle donne a settori e posizioni in cui sono sotto-rappresentate. Continuare a fornire informazioni sull'applicazione della sopracitata direttiva del 2007 e sull'art. 48 del Decreto Legislativo 198/2006, nonché informazioni statistiche sulla distribuzione di uomini e donne nelle varie posizioni nella pubblica amministrazione*”, si segnala quanto segue.

Riguardo agli obiettivi prefissati nella Direttiva del 2007 (“*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche*”), si evidenzia che il Dipartimento per la Riforma ed Innovazione per la Pubblica Amministrazione ed il Dipartimento per le Pari Opportunità annualmente effettuano un monitoraggio sullo stato di attuazione della Direttiva stessa che mette in luce gli eventuali progressi.

La Direttiva interessa due macro ambiti della pubblica amministrazione: il primo ambito è quello dell'Amministrazione centrale in quanto diretta destinataria delle disposizioni emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ed il secondo ambito è quello relativo

alle l'Amministrazioni territoriali e/o periferiche che, nel rispetto dei principi costituzionali di autonomia, vengono interessate in modo indiretto.

Nel 2010 sono stati predisposti due Report di monitoraggio (i cui dati si riferiscono al 2009), che si riferiscono, rispettivamente, all'amministrazione centrale e alle amministrazioni territoriali/periferiche. I Report riguardano tutti gli aspetti ed i temi relativi alle pari opportunità contemplati nella Direttiva, compresi quindi le informazioni relative alla presenza e alle qualifiche ricoperte dal personale maschile e femminile, e all'adozione dei Piani triennali di azioni positive, previsti dall'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006.

REPORT AMMINISTRAZIONI CENTRALI PUBBLICATO NEL 2010 (DATI DEL 2009)

Si specifica che il Monitoraggio ha coinvolto le 65 Amministrazioni Centrali (dirette destinatarie della Direttiva) riportate nella tabella seguente, che hanno risposto all'invio del format di monitoraggio, quindi i dati non si riferiscono alla totalità delle amministrazioni.

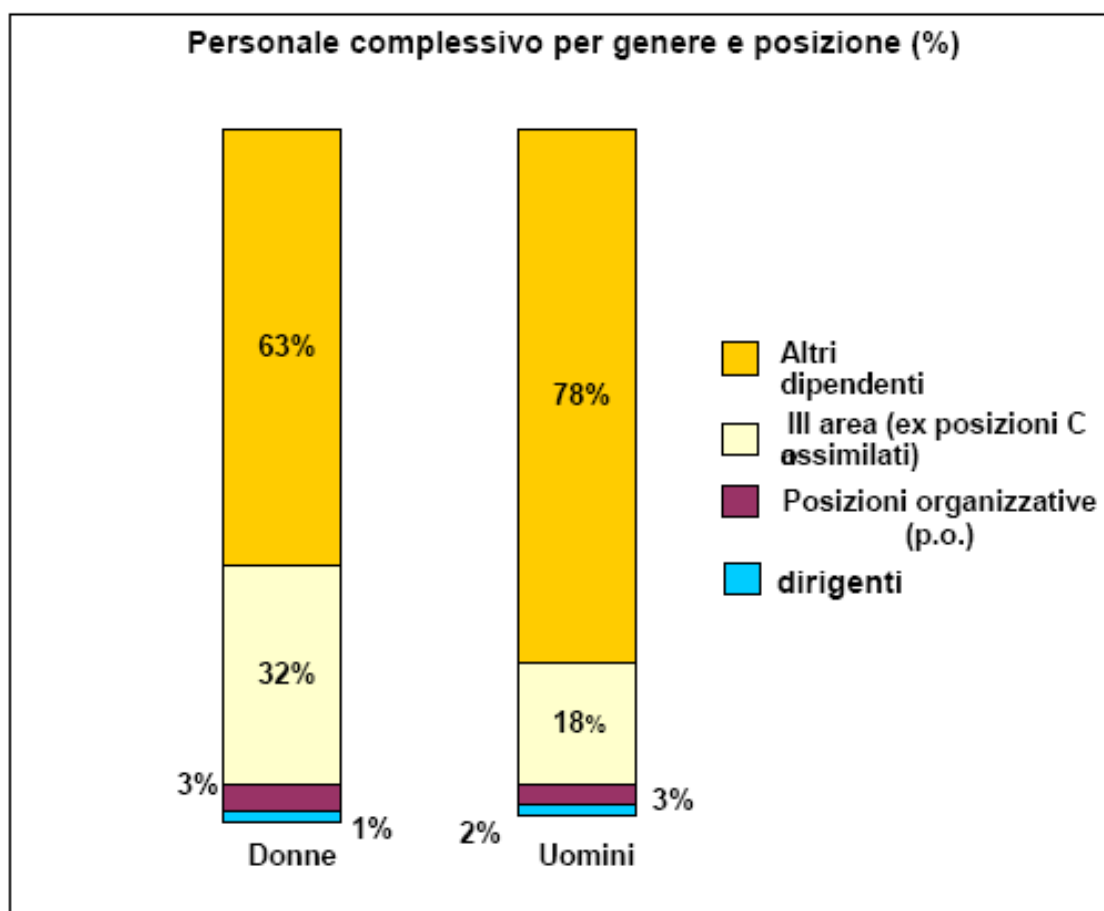
Ministeri o Unità organizzative di Ministeri	15
Avvocatura Generale dello Stato	1
Scuola Superiore della pubblica Amministrazione	1
Presidenza del Consiglio dei Ministri	1
Consiglio di Stato	
Corte dei Conti	1
Unità periferiche di amministrazioni centrali i --	
Agenzie	3
Istituti o Enti di ricerca	10
Enti di Previdenza	4
Altri Enti Pubblici non Economici	9
Università	19

Totale amministrazioni dirette destinatarie 65

La rilevazione riguarda molti aspetti tra i quali la “distribuzione professionale del personale”, in riferimento alla posizione o alla titolarità di incarichi di responsabilità, e coinvolge il personale dirigenziale di prima fascia e quello di seconda, i funzionari titolari di posizioni organizzative e il restante personale a seconda della posizione nell'ordinamento professionale.

L'acquisizione di questi dati aggiornati, in relazione al personale complessivo dell'amministrazione, è di particolare interesse poiché consente di conoscere se i ruoli di maggiore responsabilità formale sono occupati prevalentemente da donne o da uomini.

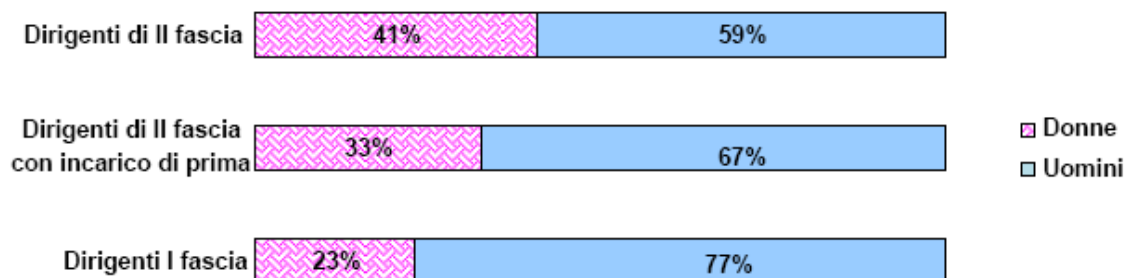
Il personale totale delle Amministrazioni che hanno risposto è di 396.566, di cui il 41,6% donne e il 58,4% uomini.



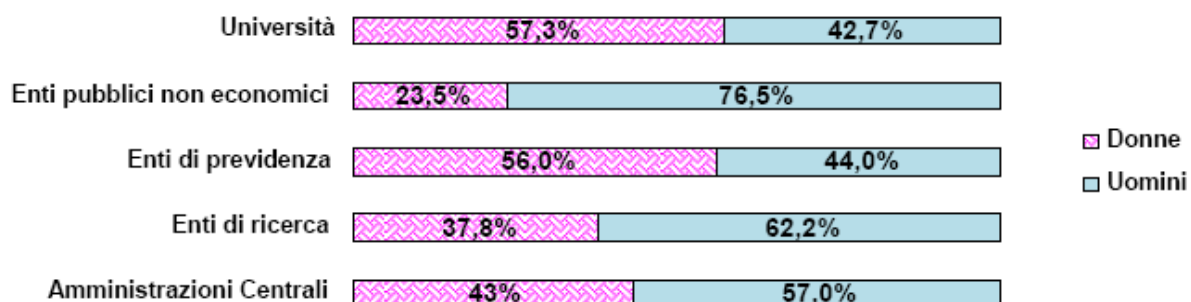
I Dirigenti rappresentano l'1,6% del personale totale. Dei 6.188 dirigenti il 39% sono donne e il 61% sono uomini.

Come si evince dal grafico seguente le donne sono più presenti nella dirigenza di II fascia mentre gli uomini ricoprono i due terzi della dirigenza di I fascia.

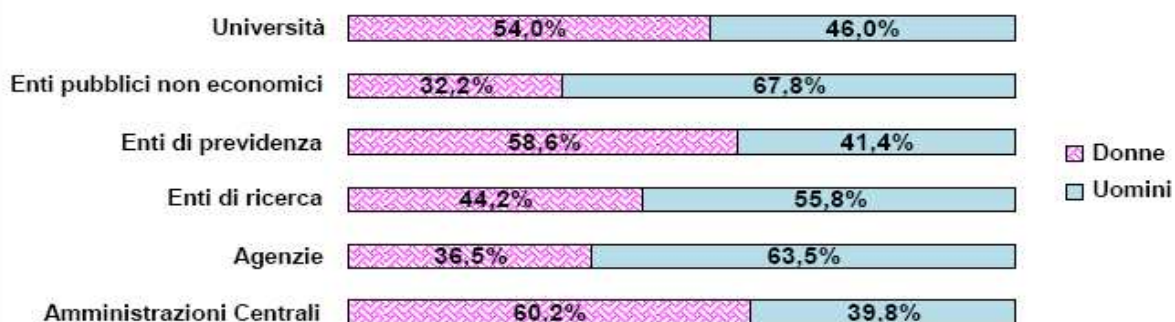
Dirigenti per genere e fascia

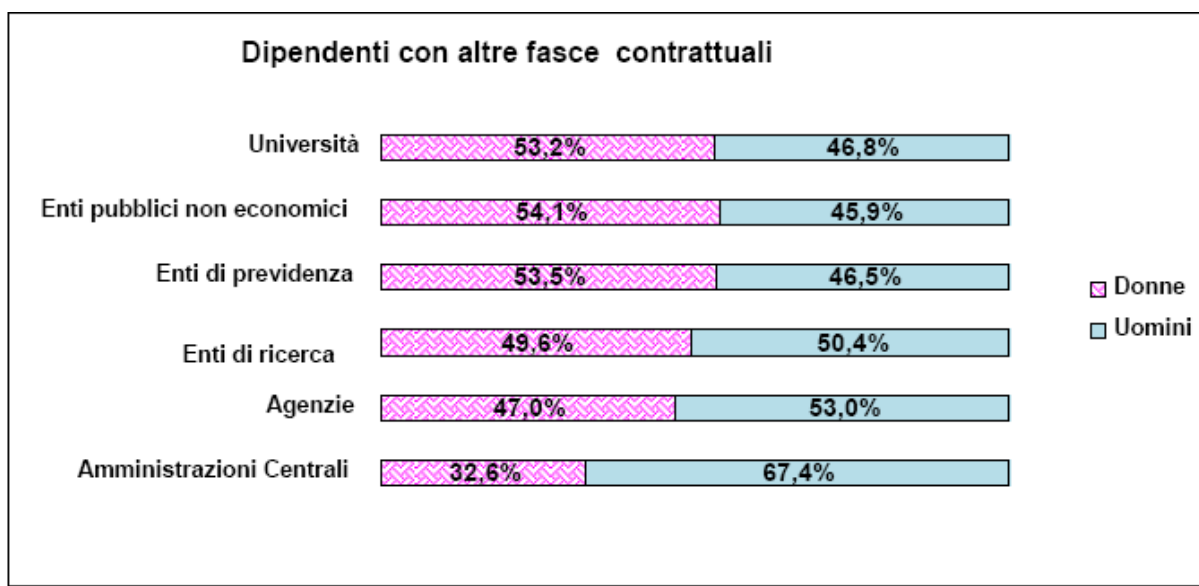


Posizioni organizzative per genere (%)



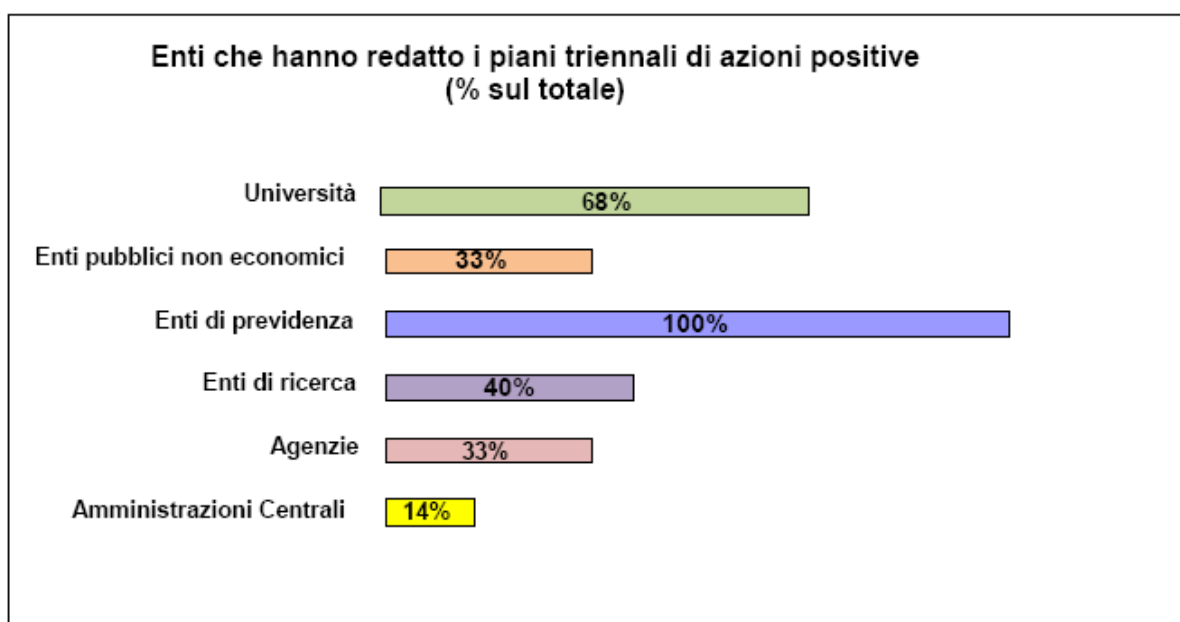
Terza area (ex posizione C o assimilati)





PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE AMMINISTRAZIONI CENTRALI

Su 65 Amministrazioni che hanno risposto alla rilevazione 32 hanno redatto i Piani triennali di azioni positive, tra queste vi sono gli Enti di previdenza, le Università, Enti di ricerca ed Enti pubblici non economici; i Ministeri sono quelli che in minor misura hanno elaborato i rispettivi piani triennali.



**REPORT AMMINISTRAZIONI PERIFERICHE/TERRITORIALI PUBBLICATO
NEL 2010 (DATI DEL 2009)**

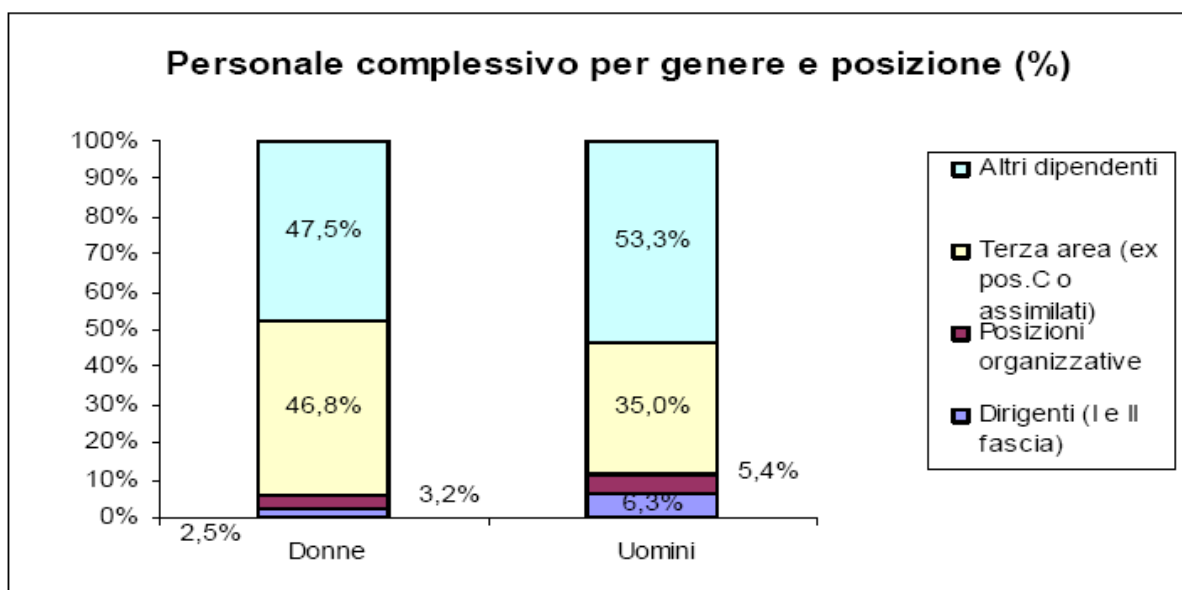
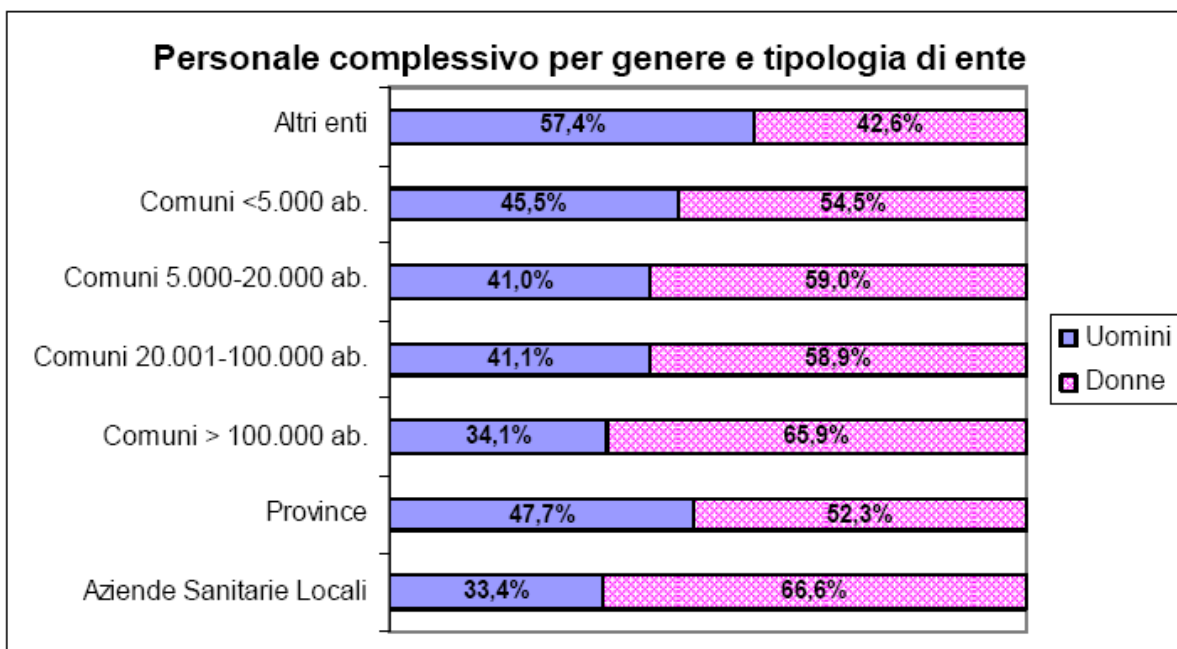
Amministrazioni destinarie per conoscenza

Province	4
Comuni	92
<i>di cui:</i>	
<i>meno di 5.000 abitanti</i>	51
<i>da 5.000 a 19.999 abitanti</i>	34
<i>da 20.000 a 99.999 abitanti</i>	3
<i>100.000 abitanti e oltre</i>	4
Enti e Aziende Ospedaliere	4
Altri enti	4
Totale amministrazioni destinarie per conoscenza	104

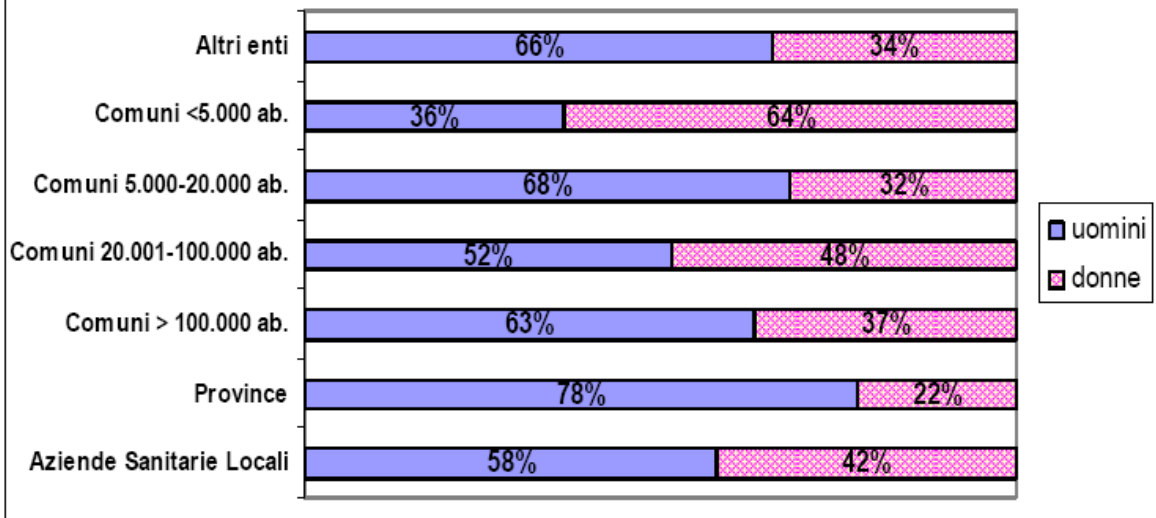
Anche in questo caso si specifica che i dati raccolti riguardano 104 amministrazioni (periferiche /territoriali) , che hanno risposto all’invio del format di rilevazione, quindi non sono riferiti alla totalità delle amministrazioni aventi autonomia giuridica .

Su un totale di 65.911 dipendenti, 41.700 sono donne (il 63%) e 24.211 sono gli uomini (il 37%).

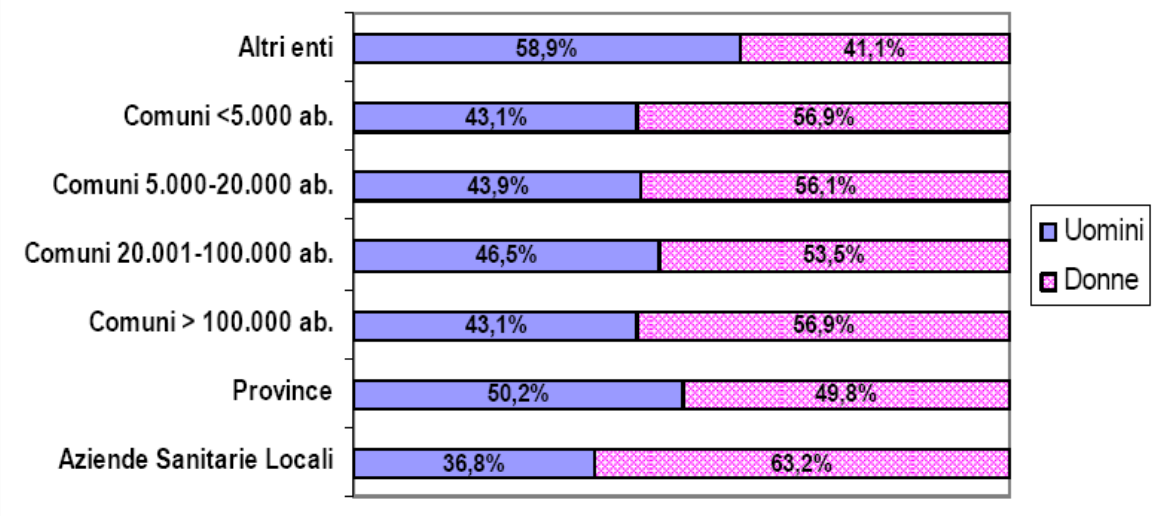
La rilevazione riguarda la distribuzione professionale del personale in riferimento alla loro posizione o alla titolarità di incarichi di responsabilità, e coinvolge personale dirigenziale di prima fascia e quello di seconda, i funzionari titolari di posizioni organizzative e il restante personale a seconda della loro posizione nell’ordinamento professionale.



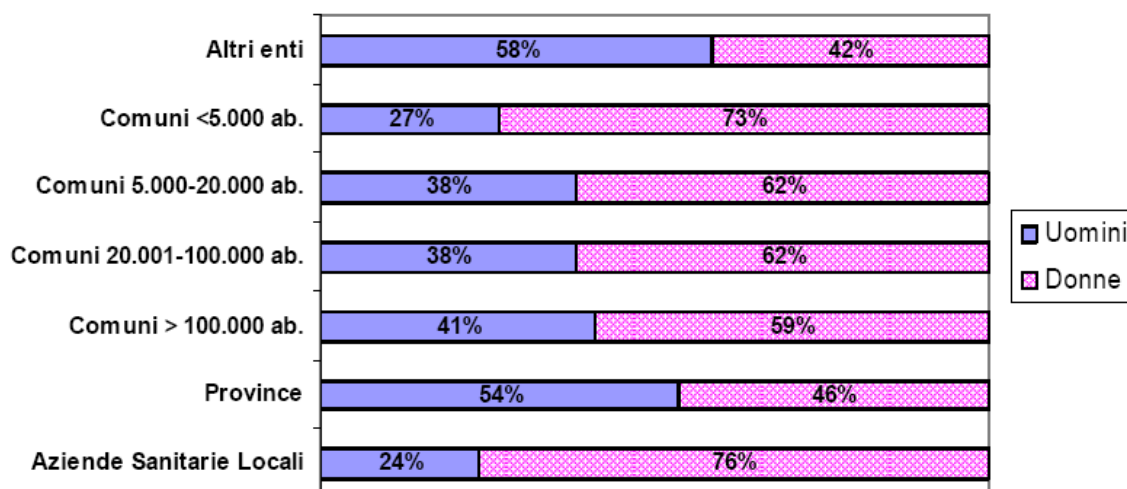
Dirigenti per genere



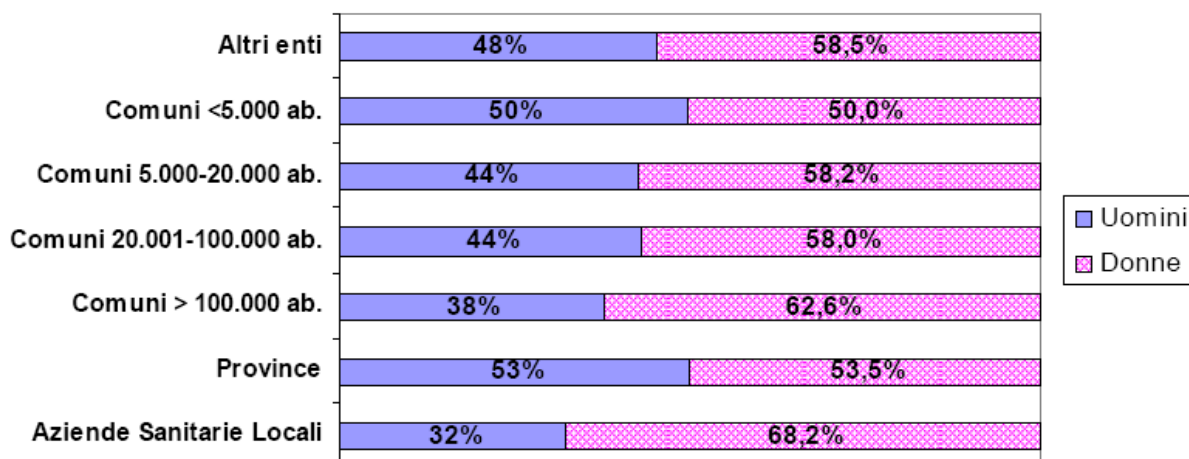
Posizioni organizzative per genere (%)



Terza area (ex posiz. C o assimilati)

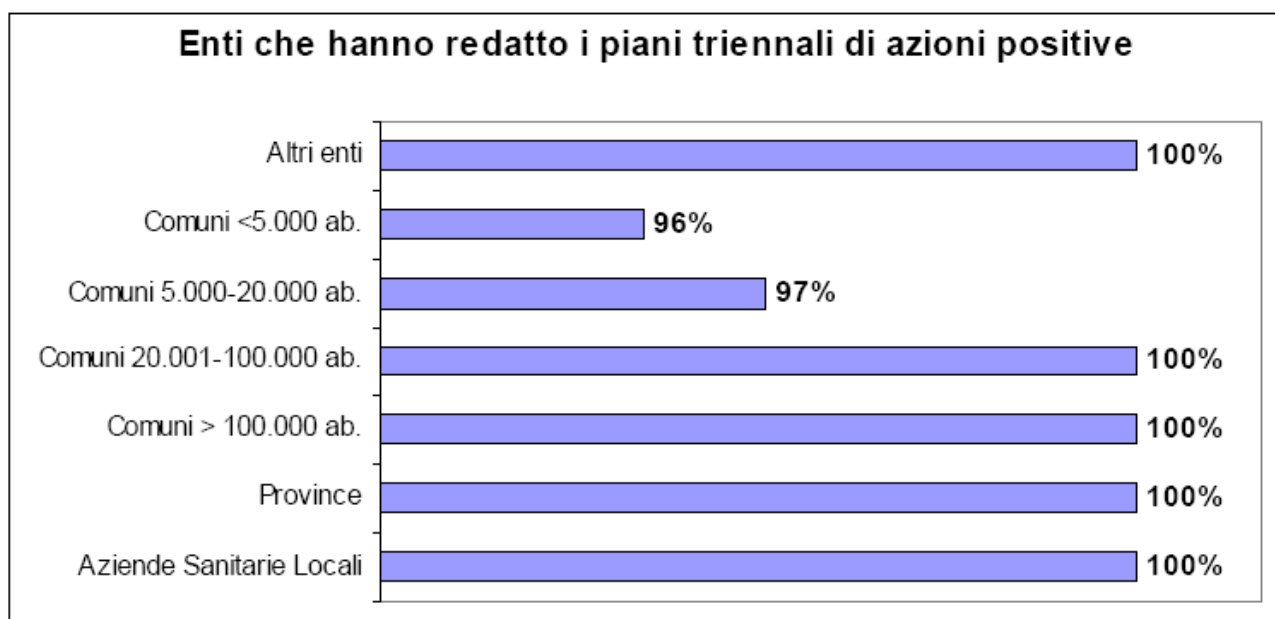


Altri dipendenti



PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE AMMINISTRAZIONI PERIFERICHE

Il dato che emerge è che **quasi tutte le Amministrazioni periferiche hanno redatto il piano triennale di azioni positive (101 su 104).**



Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare il sito:

http://www.innovazionepa.gov.it/media/604547/rapporto%202010_diretti_destinatari.pdf

Nella predisposizione dei Piani triennali di azioni positive le Pubbliche amministrazioni, sia centrali che periferiche, si sono attenute strettamente alle indicazioni generali della legge (promozione dell'inserimento delle donne e nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra i generi non inferiore a due terzi) .

LAVORATORI CON RESPONSABILITA' FAMILIARI

In merito ai progetti finanziati ai sensi dell'art.9 della legge n.53/2000 si riportano, di seguito, i dati trasmessi dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia che effettua un costante monitoraggio della misura sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo.

Nella tabella1 si riportano i dati, aggiornati al 31 dicembre 2010, relativi al monitoraggio quantitativo dei progetti.

Tabella 1 – Situazione dei progetti al 31 dicembre 2010

Anno	Progetti finanziati	Importo impegnato
2007	142	€ 8.702.702,27
2008	225	€ 13.617.839,79
2009	54	€ 2.603.789,78
Totale	421	€ 24.924.331,84

Si rappresenta che il dato del 2009 si riferisce ad una sola scadenza realizzata (febbraio 2009) nel corso del periodo di riferimento (e non alle consuete tre scadenze per annualità). La circostanza è stata determinata dalla sospensione dell'operatività della misura in esame, dovuta all'approvazione della Legge n.69/2009,(All. 2) il cui art.38 ha novellato l'art.9 della Legge 53/2000, in attesa del nuovo regolamento di attuazione, destinato a sostituire il DM 15 maggio 2001.¹

Quanto ai risultati sinora raggiunti si riporta la tabella 2 dalla quale è possibile ricavare un progressivo incremento del numero dei progetti presentati e approvati.

Ciò indica, in primo luogo, una crescente sensibilità nei confronti della tematica della conciliazione, che si rileva sempre più cruciale tanto per il benessere delle famiglie, quanto per il miglioramento della qualità della vita aziendale.

¹ DPCM del 23 dicembre 2010, n.277, entrato in vigore il 18 maggio 2011 (All.3)

D'altro canto, l'aumento dei progetti approvati denota un progressivo affinamento della capacità progettuale, frutto anche, di un'intensa attività seminariale di supporto alla progettazione, svolta su tutto il territorio nazionale, in particolare nel periodo 2007-2009.

Ciò nondimeno, si registra ancora un divario tra nord e centro Italia, da un lato, e regioni del sud dall'altro, sia nel numero dei progetti presentati – inferiore al sud – che nella capacità di progettazione e, quindi, nei tassi di successo.

Tabella 2 – Serie storica: anni 2001-2009

Annualità	Progetti presentati	Progetti approvati	% successo	Finanziamento approvato
2001	34	13	38,24%	€ 432.613,80
2002	86	39	45,35%	€ 4.360.627,23
2003	94	47	50,00%	€ 3.216.700,21
2004	128	67	52,34%	€ 2.272.724,57
2005	157	52	33,12%	€ 3.962.459,41
2006	205	99	48,29%	€ 6.288.549,44
2007*	232	142	61,21%	€ 8.702.702,27
2008*	288	225	78%	€ 13.617.839,79
2009* Scadenza unica (febbraio)	75	54	72%	€ 2.603.789,78
Totale	1299	738	56,81%	€ 45.458.006,50

* Annualità riferite alla gestione del Dipartimento delle politiche per la famiglia. Il dato del 2009 si riferisce alla sola scadenza di febbraio (le altre non sono state attivate a causa dell'intervenuta modifica normativa dell'art. 9 della legge 53/2000)

Per quanto riguarda la tipologia delle aziende interessate all'attivazione dei progetti di conciliazione finanziati tramite l'art.9 della Legge n.53/2000, queste sono essenzialmente piccole e medie aziende e manifestano una netta preferenza per le azioni finalizzate a flessibilizzare l'orario o l'organizzazione del lavoro. Le aziende di maggiori dimensioni, con un maggior numero di dipendenti, tendano ad attivare progetti più complessi e articolati su una varietà di interventi

Gli strumenti di flessibilità più richiesti dalle aziende si rilevano, nell'ordine:

1. part time reversibile
2. telelavoro
3. banca delle ore
4. orario flessibile
5. flessibilità sui turni
6. orario concentrato

Il maggior numero dei beneficiari viene raggiunto dagli interventi che prevedono l'introduzione in azienda della banca delle ore e dai progetti orientati a riorganizzare i turni di lavoro.

Un'analisi dettagliata dei dati riferiti al periodo 2007-2009 (Tabella 3) consente di evidenziare elementi interessanti in merito agli effetti della misura. In primo luogo, se si considera il numero di soggetti che hanno beneficiato dei progetti di conciliazione, si nota un evidente "effetto moltiplicatore" per cui, a fronte di 421 progetti finanziati, i destinatari finali degli interventi risultano pari a 7.796.

Tabella 3 – Destinatari dei progetti di conciliazione

ANNO	PROGETTI FINANZIATI	TARGET		TOTALE V.A.	TOT % M	TOT % F
		MASCHI	FEMMINE			
2007	142	318	1724	2042	16%	84%
2008	225	883	3985	4868	18%	82%
2009	54	159	727	886	18%	82%
TOTALE	421	1360	6436	7796	17%	83%

Dall'esame dei dati si ricava, altresì, che la maggioranza dei beneficiari di questo tipo di progetti sono donne. Ciò dipende dal fatto che i carichi di cura familiare sono largamente impostati su un modello tradizionale che vede soprattutto le donne impegnate su questo fronte.

Per quanto concerne la richiesta di fornire informazioni sulle misure prese per promuovere un migliore equilibrio tra uomini e donne con responsabilità familiare e per sensibilizzare le aziende al problema si riferisce, preliminarmente, in ordine al Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro "Italia 2020" promosso dal Ministro del Lavoro e delle politiche Sociali e dal Ministro per le Pari Opportunità al fine di rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti volte a favorire l'occupazione, in particolar modo quella femminile, soggetta ad una specificità di genere legata all'evento della maternità e alle esigenze di cura e di assistenza (**All. 4**).

In quest'ottica il Governo ha avviato un piano strategico per la conciliazione e per le pari opportunità fondato su cinque linee di azione, tra le quali si segnalano:

- il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia;
- la revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi di cui all'art.9 della Legge n.53/2000 al fine di promuovere progetti sperimentali che attuino con maggiore efficacia misure dirette a sostenere lavoratori con responsabilità genitoriali o familiari;
- nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a tempo ridotto, modulato e flessibile.

In questo quadro si inserisce l'Avviso comune per le azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, sottoscritto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalle parti sociali il 7 marzo 2011 (**All.5**). L'Accordo prevede, tra l'altro, la ricognizione delle buone prassi in materia di conciliazione al fine di individuare linee guida per la contrattazione collettiva di secondo livello all'interno delle aziende. Le parti firmatarie si impegnano a valorizzare le buone pratiche di flessibilità e di conciliazione esistenti in tema di orario di lavoro, lavoro a tempo parziale, telelavoro, permessi, rientro dalla maternità.

Inoltre, il Dipartimento per le Politiche della Famiglia, che partecipa all'Osservatorio istituito per l'esame delle buone pratiche, promuove sul territorio nazionale l'“Audit Famiglia” . Si tratta di un marchio che certifica la natura *family friendly* di organizzazioni private e pubbliche. La certificazione presuppone l'avvio da parte dell'organizzazione, di un percorso che, sulla base di una valutazione preliminare circa lo stato di attuazione di misure in favore della conciliazione, prevede un progressivo sviluppo delle stesse. Il percorso è sostenuto da consulenti esperti, che accompagneranno la direzione e le rappresentanze dei

lavoratori nell'individuazione delle soluzioni più adatte alle specifiche esigenze dell'organizzazione.

Sempre nell'ambito delle politiche per la promozione di un equilibrio più equo delle responsabilità familiari tra uomini e donne lavoratrici, si evidenziano le misure attuate dal Governo in materia di servizi socio-educativi, volte ad accrescere la partecipazione femminile nel mercato del lavoro.

In particolare, fra gli interventi di potenziamento della rete dei servizi educativi per la prima infanzia presenti sul territorio, in vista del raggiungimento, entro il 2010, dell'obiettivo della copertura territoriale del 33% fissato dal Consiglio europeo di Lisbona, nel 2007 è stato avviato il Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia.

Il Piano, nato dall'Intesa in Conferenza unificata tra Governo, Regioni e Autonomie locali, si pone come obiettivo principale l'incremento dei servizi per i bambini 0-3 anni, l'avvio del processo di definizione dei livelli essenziali, il rilancio di una strategia di collaborazione tra istituzioni per la concreta attuazione dei diritti dei bambini e delle bambine, la promozione del superamento del forte squilibrio Nord e Sud del paese ed un avvicinamento agli standard europei.

Nel triennio 2007 – 2009 sono state stanziati dal Piano Straordinario per lo sviluppo della rete integrata dei servizi socio-educativi per la prima infanzia risorse pari a 446 milioni di risorse statali e 281 milioni di cofinanziamento regionale, per un totale di 747 milioni di euro.

Inoltre sono stati stanziati per il 2010, tramite il Dipartimento per le Politiche della famiglia, ulteriori 100 milioni a favore delle Regioni per implementare, in via prioritaria, lo sviluppo dei servizi per la prima infanzia, congiuntamente alla realizzazione di altri interventi a favore della famiglia.

Parallelamente, si ricorda che nell'ultimo triennio è stata attivata la sperimentazione delle Sezioni Primavera, sezioni nido aggregate alla scuola dell'infanzia (2-3 anni) finanziate sul territorio nazionale dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, d'intesa con il Dipartimento per le Politiche della Famiglia e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per i due precedenti anni scolastici (2008 - 2009 e 2009-2010) il contributo di quest'ultimo è stato pari a 1.400.000 euro.

Con Accordo in Conferenza Unificata del 7 ottobre 2010 lo stesso Ministero partecipa alla sperimentazione, anche per il corrente a. s. , con il contributo di ulteriori 1.400.000 euro.

In tale contesto va anche ricordato il Quadro Strategico Nazionale per la politica regionale aggiuntiva 2007-2013 (QSN), che prevede un meccanismo competitivo legato al conseguimento di risultati verificabili in termini di servizi collettivi in ambiti essenziali per la qualità della vita e l'uguaglianza delle opportunità dei cittadini e per la convenienza a investire delle imprese.

Per le otto Regioni del Mezzogiorno a tal fine sono individuati quattro obiettivi che appaiono significativi sia per valutare l'effettiva capacità di cambiamento delle condizioni di vita e benessere nei territori interessati, sia per la capacità di integrazione virtuosa tra politica regionale e politiche ordinarie. Gli obiettivi sono: innalzare i livelli d'istruzione degli studenti e di tutta la popolazione; aumentare i servizi socio-sanitari a favore di bambini e anziani (alleggerendo in particolar modo le obbligazioni familiari a carico delle donne che contribuiscono a scoraggiare la partecipazione femminile al mercato del lavoro); migliorare il servizio idrico e la gestione dei rifiuti urbani (nel quadro di uno sforzo maggiore volto al miglioramento della qualità ambientale).

L'ammontare totale del premio per i soli obiettivi di cura alla persona (nidi e assistenza domiciliare integrata) è di 750 milioni di euro.

Sono stati quindi selezionati indicatori statistici adeguati a misurare tali obiettivi in termini di disponibilità e qualità dei servizi offerti, cui sono associati espliciti traguardi da raggiungere nel 2013 e meccanismi incentivanti per le Regioni per il conseguimento dei miglioramenti attesi.

In particolare, rispetto agli obiettivi degli asili nido, sono stati fissati i seguenti traguardi:

- Aumentare la percentuale dei comuni con servizi per l'infanzia dal 21% al 35%;
- Elevare la percentuale di bambini che usufruiscono del servizio dal 4% al 12%;

A tal fine, è partito nel gennaio 2009 il progetto “Azioni di sistema e assistenza tecnica per gli obiettivi di servizio” rivolto ai servizi per l'infanzia, per supportare le Regioni nell'utilizzo efficace delle risorse del Piano. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

e il Dipartimento per le Politiche della Famiglia gestiscono congiuntamente il progetto per il quale sono stati loro assegnati 2 milioni di euro per il periodo 2007 - 2013.

Da ultimo si rappresenta che nel Terzo Piano di Azioni e di Interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva, predisposto dall'Osservatorio Nazionale Infanzia e Adolescenza, approvato dal Governo ed emanato con Decreto del Presidente della Repubblica del 21 gennaio 2011, (**All. 6**) sono state previste specifiche azioni di promozione delle politiche di genere mirate a sostenere le famiglie, soprattutto le donne, attraverso una serie di azioni finalizzate a realizzare interventi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si segnalano, in particolare, le proposte di promozione e aggiornamento della L. 53/2000 e del D.lgs 151/01 che hanno l'obiettivo di sostenere ed accrescere una 'genitorialità attiva' e di supportare la capacità di cura nei momenti evolutivi e la proposta relativa alla sperimentazione di "nidi domiciliari" con l'obiettivo di integrare gli interventi su occupazione e servizi sociali, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in famiglia.

Il piano prevede, inoltre, il miglioramento e la generalizzazione dei servizi educativi e scolastici per la prima infanzia allo scopo di garantire l'offerta educativa a tutti i bambini compresi tra i 3 e i 6 anni; il sostegno alla genitorialità competente attraverso la possibilità di frequenza dei servizi 0-3 anni, delle scuole dell'infanzia, dei servizi educativi 0-6 anni dei bambini le cui famiglie sono in condizioni di esclusione sociale e culturale.

Nel suddetto Piano sono altresì previste azioni finalizzate alla promozione dell'integrazione dei minori stranieri, inclusi Rom, Sinti e Camminanti di cui si riferirà nel paragrafo dedicato.

NON-DISCRIMINAZIONE E UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITA' E DI TRATTAMENTO SENZA DISTINZIONE DI RAZZA, DI COLORE E NAZIONALITA'.

In ordine alla richiesta di informazioni formulata dalla Commissione di esperti sul punto in esame si forniscono, di seguito, dati aggiornati relativi alle attività di contrasto alla discriminazione razziale forniti dall'UNAR –Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali.

Per quanto concerne l'attività di assistenza e di supporto alle vittime di discriminazione razziale fornita attraverso il **contact center** si riferisce che nel corso degli ultimi due anni il servizio è stato profondamente ristrutturato.

A partire da gennaio 2010 è stato predisposto un punto di accesso on line (www.unar.it) dal quale le potenziali vittime o testimoni di fenomeni discriminatori possono liberamente accedere, nella propria lingua, senza limitazioni di orario, mediante l'attivazione di un format che attiva immediatamente la segnalazione.

Il punto di accesso *on line*, oltre a favorire l'accessibilità al servizio, funge da piattaforma multimediale per il funzionamento della *virtual community*, attivata dal mese di marzo 2010, in concomitanza con l'avvio della VI Settimana di azione contro il razzismo.

All'interno della piattaforma è stata ricavata anche una sezione interattiva dedicata alle associazioni e agli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni, iscritti nell'apposito registro istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, ai sensi del D.Lgs. 9 luglio 2003, n.215 (art.6).

La piattaforma consente ai soggetti iscritti nel registro di inserire direttamente le informazioni periodicamente richieste per il mantenimento dell'iscrizione nello stesso. L'Ufficio può così disporre di un quadro informativo aggiornato e comparabile sulle attività svolte nei diversi ambiti territoriali .

Il collegamento diretto con le associazioni e gli enti presenti sul territorio ha favorito anche l'avvio di un'innovativa attività territoriale di consulenza, formazione e assistenza tecnica rivolta ai soggetti impegnati nel campo della lotta alle discriminazioni, comprese le reti territoriali di prevenzione e contrasto della discriminazione razziale promosse dalle amministrazioni regionali d'intesa con l'Ufficio.

Si segnala che il servizio prevede, altresì, la sperimentazione sul territorio di forme di sostegno diretto alle vittime di discriminazione, anche attraverso il rafforzamento della consulenza legale e l'eventuale istituzione di un fondo di solidarietà finalizzato all'anticipazione delle spese processuali a carico delle vittime di discriminazione e/o delle associazioni legittimate ad agire in loro tutela.

Il nuovo modello organizzativo prevede, inoltre, quale punto qualificante e centrale dell'attività del Contact center, il monitoraggio costante e strutturato di stampa e web per la rilevazione di eventuali fenomeni discriminatori nei media e sul web.

Tale servizio, attivo da gennaio 2010, prevede la realizzazione giornaliera di una rassegna stampa tematica, comprendente organi di stampa nazionali e locali e l'individuazione di modalità e strumenti di monitoraggio sistematico e standardizzato dei nuovi media. Tale attività consiste nell'inserimento strutturato delle segnalazioni dei fenomeni discriminatori rilevati all'interno del Contact center e la relativa trattazione secondo procedure analoghe a quelle previste per le segnalazioni on line.

Le risorse economiche annue stanziare per il funzionamento del servizio sono state quasi raddoppiate (da 350 mila a 648 mila euro), così come è stato raddoppiato il personale preposto al servizio (da 6 a 12 persone).

Il nuovo modello organizzativo ha già prodotto **risultati** significativi, come è possibile verificare dalle tabelle statistiche allegate (**All.7**) che evidenziano, tra l'altro, un sensibile incremento dei casi pertinenti pervenuti all'ufficio: dai 243 casi registrati nell'anno 2009, ai 540 casi al 31 dicembre 2010.

Si sottolinea che 1 caso su 4 (25,6%) è stato aperto d'ufficio dall'UNAR (nel 2008 l'UNAR aveva aperto il 7% dei casi e nel 2009 l'11,6%) e che sono altresì aumentati i casi aperti a seguito di testimonianze di terzi (dal 10,7% del 2008, al 17,4% del 2009, al 19,6% del 2010).

Altro dato rilevante riguarda il monitoraggio costante dei fenomeni discriminatori nei media e sul web, relativo agli episodi di razzismo on line, rilevati su blog e siti internet.

In questo specifico settore l'introduzione del nuovo modello organizzativo ha consentito di individuare e monitorare fenomeni di razzismo e xenofobia on line e su web, tanto che il numero delle segnalazioni inerenti tali fenomeni è passato dal 5,4% del 2008 al 12,4% del 2009 e al 20% del 2010.

Qualora vengano accertati la violazione delle prescrizioni deontologiche contenute nella Carta dei doveri del Giornalista, inoltre, l'Ufficio procede, in via sistematica, a segnalare i relativi articoli su carta stampata, su web o presenti in servizi radiotelevisivi, all'Ordine dei Giornalisti competente per territorio.

Con riferimento agli altri ambiti di discriminazione si segnala l'aumento delle segnalazioni relative a vita pubblica (17,8%) ed erogazione servizi da enti pubblici (16%); in flessione la segnalazioni riguardanti lavoro (dal 16,6% del 2009 all'11,3% del 2010) e casa (dal 16,8% del 2009 all'8,9% del 2010).

Quasi una segnalazione su quattro (23,3% delle vittime) riguarda stranieri provenienti dall'Europa orientale e dai Balcani, mentre le segnalazioni provenienti dall'Africa del Nord sono il 20,9% del totale delle segnalazioni pervenute.

Le vittime straniere sono il 63,4% mentre il 9,7% delle segnalazioni è costituito da persone di origine straniera con cittadinanza italiana.

Infine, l'82,2% dei testimoni di discriminazione è di cittadinanza italiana.

Per quanto attiene alle discriminazioni razziali sul luogo di lavoro si segnala il rilancio e l'ampliamento del Protocollo d'intesa sottoscritto il 18 ottobre 2005 da UNAR e Organizzazioni sindacali e datoriali aperto, di comune accordo, ad ulteriori organizzazioni datoriali con la firma del Protocollo d'intesa del 19 maggio 2010. L'obiettivo è quello di creare una cabina di regia insieme alle parti sociali nazionali, con funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività oggetto del protocollo volte alla prevenzione e al contrasto alle discriminazioni razziali sul mondo del lavoro. Si tratta di una collaborazione operativa con le forze sociali, che prevede anche il coinvolgimento delle articolazioni periferiche delle organizzazioni sindacali e delle parti datoriali, sia nel contesto di una rinnovata azione di tutela dei soggetti a rischio discriminazione che nell'ambito della costruzione di un sistema strutturato di centri territoriali antidiscriminazione che l'UNAR sta promuovendo in pieno accordo con le Regioni e il sistema delle autonomie locali.

Nell'ottica di coinvolgimento del mondo produttivo nella lotta contro le discriminazioni nel mondo del lavoro, visto il crescente interesse del mondo dell'azienda e l'efficacia quale strumento di recruitment, continua il progetto "Diversità al lavoro", promosso da UNAR, Sodalitas, Synesis e Fondazione Adecco per le pari opportunità.

Il progetto offre la possibilità a persone di origine straniera e a persone disabili di incontrare personalmente i responsabili della selezione del personale delle più importanti aziende italiane e internazionali presenti sul territorio nazionale, presentando il proprio curriculum vitae e sostenendo colloqui di lavoro.

Nel corso del 2010 si è tenuta la terza edizione organizzata il 22 aprile 2010, nella sede di ABB e l'edizione del 18 novembre 2010, nella sede della BNL.

Precedentemente all'evento sono stati organizzati dai soggetti promotori, incontri dedicati ai responsabili del personale delle aziende sui temi dell'integrazione lavorativa e su approfondimenti degli aspetti normativi.

Per favorire il contrasto delle discriminazioni per motivi di identità di genere, dall'edizione del 2011, l'UNAR si ripropone di estendere l'iniziativa anche alle persone transessuali. A questo proposito si è proceduto, ad oggi, all'eliminazione dai cv della richiesta di indicazione di genere.

Per quanto riguarda specificamente le azioni volte a contrastare la discriminazione delle persone transessuali si segnala che con Decreto direttoriale del 16 novembre 2010 è stato formalmente costituito presso l'UNAR il "Gruppo di lavoro sulla parità di trattamento e la non discriminazione delle persone transessuali e transgender nell'ambito lavorativo" con funzioni di consultazione e di elaborazione di proposte.

Il Gruppo è coordinato dal Direttore dell'UNAR ed è composto da rappresentanti delle realtà associative transessuali attive a livello nazionale e territoriale. Tra gli obiettivi del Gruppo di lavoro vi sono la redazione di un rapporto sulla situazione dell'accesso al lavoro e delle condizioni di lavoro delle persone transessuali e la formulazione, anche sulla base del lavoro di ricognizione effettuato, di proposte dell'Ufficio ai fini della definizione, all'interno del programma di attività annuale, di attività ed azioni nello specifico settore di intervento. Su questa tematica l'UNAR ha avviato contatti con le Regioni, tramite la Conferenza delle Regioni, in quanto competenti sui temi della formazione e lavoro, e con il Ministero del Lavoro .

POPOLAZIONE ROM

In riferimento alla richiesta di informazioni sulle attività specifiche svolte nell'ambito dei programmi di inclusione sociale per i Rom si riferisce preliminarmente in ordine alle attività di contrasto alla discriminazione razziale nei confronti di Rom, Sinti e Camminanti avviate dall'UNAR partendo dall'esame della casistica relativa alle segnalazioni di casi di discriminazione razziale pervenuti al Contact center dell'Ufficio.

Si tratta, in particolare, di segnalazioni alle autorità competenti laddove siano state riscontrate, nei fatti rappresentati dai segnalanti, ipotesi di reato, ma anche di interventi diretti nei confronti di Amministrazioni locali, finalizzati a far rimuovere provvedimenti di natura discriminatoria contrari al principio della parità di trattamento.

L'UNAR ha inoltre avviato significative azioni di supporto all'associazionismo Rom per garantire il diritto all'istruzione, il divieto di pratiche di segregazione nel mondo della scuola, il libero accesso in pubblici esercizi a persone di etnia Rom o Sinti.

Il lavoro svolto con le Associazioni, caratterizzato da incontri periodici con i rappresentanti delle stesse, ha avuto inoltre la finalità di informare queste comunità sui propri diritti e sui mezzi di tutela che l'ordinamento giuridico italiano appresta nei confronti delle vittime di discriminazione razziale. I contatti periodici con gli esponenti delle Associazioni impegnate nella tutela dei diritti di queste minoranze, intercorsi anche per l'esame e la trattazione dei casi di discriminazione razziale pervenuti all'Ufficio, hanno favorito l'iscrizione delle stesse al Registro delle Associazioni e degli Enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni, Registro istituito presso la Presidenza del Consiglio-Dipartimento per le Pari Opportunità ai sensi dell'art.6 del D.Lgs.9.7.2003,n.215. Tra le Associazioni iscritte al Registro figurano oggi: l'Opera Nomadi, l'Associazione Italiana Zingari Oggi (AIZO), l'Unione Nazionale ed Internazionale Rom e Sinti in Italia (UNIRSI), OsservAzione, Nevo Drom e Rom Sinti@Politica Abruzzo Opera Nomadi.

Per quanto attiene alle politiche di sensibilizzazione, rivolte alla lotta contro gli stereotipi nei confronti di Rom, Sinti e Camminanti tra le azioni svolte dall'UNAR si segnala la Campagna Dosta del Consiglio d'Europa, avviata lo scorso anno e ancora in fase di piena realizzazione.

La campagna, volta a favorire la rimozione dei pregiudizi e degli stereotipi nei confronti delle predette minoranze attraverso il confronto e la conoscenza reciproca e finalizzata altresì alla valorizzazione del patrimonio culturale, è stata realizzata e condivisa con le principali reti di associazioni Rom e Sinti in Italia attraverso la costituzione di un Tavolo tecnico istituito e coordinato dall'UNAR.

Le Associazioni rappresentative delle minoranze anzidette hanno collaborato attivamente alla pianificazione della campagna, alla progettazione ed alla realizzazione degli eventi previsti, in collaborazione con le istituzioni coinvolte dalle iniziative.

Sempre riguardo alle azioni poste in essere per contrastare la discriminazione delle comunità Rom, Sinti e Camminanti si riferisce inoltre sui Piani di azione elaborati dal Dipartimento per le Pari Opportunità nell'ambito del Quadro Strategico Nazionale dei Fondi Strutturali per il periodo 2007-2013. Si tratta di Piani di azione che prevedono interventi strutturali a favore delle comunità Rom tramite il FSE e il FESR, concordati con le relative Autorità di gestione.

In particolare, nell'ambito del **PON GAS FSE 2007-2013** Asse D Pari Opportunità e non discriminazione, è stata prevista l'azione a gestione diretta dell'UNAR: "Promozione della governance delle politiche e degli strumenti di inclusione sociale e di contrasto alla discriminazione nei confronti delle comunità Rom, Sinti e Camminanti".

E' prossima la pubblicazione di tre procedure di evidenza pubblica per complessivi euro 2.750.000,00 per la costituzione e il funzionamento di apposite task force di supporto alle Regioni Obiettivo Convergenza per le politiche di inclusione dei Rom, per la realizzazione di appositi registri di mediatori e per la pubblicazione di ulteriori studi e ricerche.

Obiettivo dell'azione è quello di rimuovere ogni discriminazione e favorire una maggiore partecipazione ai processi di sviluppo economico e sociale delle Comunità Rom, Sinti e Camminanti nei territori delle Regioni dell'Obiettivo Convergenza (Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Puglia).

L'azione intende promuovere il rafforzamento delle strategie di tutela a favore delle suddette comunità sostenendo le Regioni, sotto il profilo normativo, amministrativo e gestionale, nell'identificazione, progettazione e monitoraggio di politiche di orientamento e supporto regionale per il superamento, in ambito locale, degli ostacoli all'inclusione di queste comunità.

L'azione per il suo carattere sperimentale ha reso necessaria una previa elaborazione di analisi conoscitive relative alle caratteristiche socio demografiche e socio economiche delle comunità presenti sul territorio, una mappatura dei servizi a loro favore, nonché l'individuazione degli interventi in materia di inclusione sociale realizzati dalle realtà comunali e dal terzo settore

I risultati di tali indagine conoscitiva, realizzata dall'UNAR nel 2010, sono di prossima pubblicazione.

Per quanto riguarda le attività riconducibili al **PON GAT FESR** sono state previste azioni di supporto alle attività delle Regioni volte a garantire alle popolazioni a rischio di esclusione sociale, e di origine Rom e Sinti in particolare, un equo accesso ai servizi socio-territoriali, in linea con la nuova programmazione europea per il periodo 2007-2013 che prevede ambiti specifici di intervento orientati ad aumentare la coesione territoriale e sociale.

Gli interventi sono previsti in quattro Regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e le risorse economiche ammontano a euro 1.410.000,00 .

Si segnalano, inoltre, una serie di azioni finalizzate alla promozione dell'integrazione dei **minori stranieri e Rom** individuate nel Terzo Piano biennale di Azioni ed Interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva.

Il Piano prevede:

- *Ricongiungimento familiare degli stranieri*, con l'obiettivo di promuovere la coesione delle famiglie immigrate in Italia, consentendo una progettualità formativa per i

minorenni di origine straniera per offrire così possibilità per una vera integrazione e per una maggiore sicurezza di tutti i cittadini. L'intervento prevede di facilitare le procedure di ricongiungimento e coesione familiare quando coinvolgano un minorenne, promuovere una corretta informazione agli Enti locali sulle domande e sui tempi dei ricongiungimenti e favorire l'integrazione delle famiglie straniere..

- *Prevenzione della dispersione scolastica dei minori inclusi minori Rom, Sinti e Camminanti e minori immigrati e attuazione di interventi di inclusione sociale*, con l'obiettivo di contrastare la dispersione scolastica e favorire i percorsi di inclusione attraverso l'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione. Le azioni prevedono l'attivazione di percorsi di accompagnamento e sostegno scolastico attraverso interventi di educazione extrascolastica; la costruzione di percorsi che favoriscano un'offerta formativa integrata tra istruzione e formazione professionale mirata alle esigenze dei minori stranieri prevedendo, tra l'altro, l'affiancamento di un Tutor quale figura che segua con sistematicità il ragazzo, lo sostenga e contribuisca alla costruzione di un progetto a lungo termine di inclusione sociale.
- *Tutela del diritto alla salute nei bambini e adolescenti Rom, Sinti e Camminanti*, con l'obiettivo principale di garantire il diritto alla tutela della salute e monitorare e migliorare le condizioni di salute dei bambini e degli adolescenti residenti nei campi. Sono previsti specifici interventi orientati alla promozione del diritto alla salute e alla fruibilità dell'assistenza sanitaria.
- *Promozione della formazione del personale docente e dirigente per l'interculturalità*, con l'obiettivo di formare insegnanti e dirigenti scolastici sulle tematiche concernenti la scolarizzazione degli alunni stranieri e degli alunni Rom, Sinti e Camminanti per garantire uguali ed ampie opportunità di accesso al servizio scolastico e promuovere l'adeguamento dell'organizzazione delle istituzioni. E' prevista la predisposizione e realizzazione a livello nazionale, regionale e territoriale (interprovinciale) di eventi seminariali di formazione specifica.
- *Rafforzamento del ruolo delle seconde generazioni* con l'obiettivo di valorizzare le potenzialità del giovane immigrato di seconda generazione per l'implementazione del ruolo di mediatore sociale e culturale anche all'interno della famiglia di origine, consentendo una maggiore integrazione dell'intero nucleo familiare. L'intervento prevede la predisposizione e realizzazione a livello nazionale, regionale e locale di proposte formative per giovani immigrati di seconda generazione, come: modalità di

collaborazione interistituzionale (protocolli tra enti locali e scuole per la realizzazione di laboratori di mediazione culturale) e seminari formativi per l'avvio dei laboratori.

Si riferisce, da ultimo, in ordine ad alcuni progetti finanziati dal Fondo nazionale per l'Infanzia e l'Adolescenza, costituito ai sensi della L.n.285/97 "Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza", attivati da alcune città "riservatarie" (Torino, Roma, Napoli, Bari, Palermo, Cagliari), nell'arco temporale 2007-2009. I suddetti progetti sono finalizzati a promuovere un approccio integrato, caratterizzato da azioni orientate all'attivazione di strutture di accoglienza, al sostegno alla genitorialità, all'attivazione di progetti educativi e domiciliari, all'integrazione sociale e culturale. Alcuni di questi sono indirizzati esclusivamente ai bambini Rom e alle rispettive famiglie, altri anche a famiglie italiane, al fine di favorire l'integrazione e una migliore comprensione interculturale.

Si segnala che i progetti attivati da Roma, Bari e Torino sono stati portati avanti anche per l'anno 2010.

ARTICOLO 5. MISURE SPECIALI TEMPORANEE.

Per quanto concerne la richiesta di informazioni contenuta in questo punto della domanda diretta riferita alla promozione di progetti di azioni positive ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo n.198/2006 si riferisce quanto segue.

Il D.Lgs. n.198/2006 attribuisce al Comitato Nazionale di Parità, organismo operante dal 1991 presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il compito di rendere operativi i principi di parità di trattamento e di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, il compito di esprimere parere non vincolante sul finanziamento di progetti di azioni positive ai sensi dell'art.43 del decreto citato. Detto finanziamento, gravante su un capitolo di bilancio dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, viene erogato a determinate tipologie di soggetti: datori di lavoro pubblici e privati, centri di formazione professionali e accreditati, associazioni, organizzazioni sindacali, secondo le modalità previste dal Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 e conformemente alle indicazioni del Programma Obiettivo che il Comitato stesso formula ogni anno, entro il 31 maggio. Nel programma, al quale viene data diffusione mediante pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che si intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione,

Specifiche procedure amministrative previste dalla normativa, inoltre, consentono il controllo in itinere dei progetti approvati, verificando sia la corretta attuazione che la fase conclusiva.

Per l'**annualità 2010**, il Comitato Nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro ha formulato il "Programma obiettivo per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.159 del 10 luglio 2010.

Si tratta di azioni positive che hanno l'obiettivo di:

- Promuovere la presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali mediante la realizzazione di specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze di vertice;
- Modificare l'organizzazione del lavoro, del sistema di valutazione delle prestazioni e del sistema premiante aziendale adottando la certificazione di genere, sperimentare nuove prassi per favorire la conciliazione;
- Sostenere iniziative: per lavoratrici con contratti di lavoro non a tempo indeterminato, in particolare giovani neolaureate e diplomate; per disoccupate; in cassa integrazione e/o mobilità, con particolare attenzione alle over 45 anni; per agevolare l'inserimento e/o il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro attraverso azioni di formazione, orientamento e accompagnamento finalizzate all'acquisizione di competenze per creare imprese;
- Consolidare imprese a titolarità e/o prevalenza femminile;
- Promuovere la qualità della vita personale e professionale, anche per le lavoratrici migranti, a partire dalla rimozione di pregiudizi culturali, attraverso la rimozione di stereotipi, con azioni di sistema che tengano conto delle indicazioni delle strategie comunitarie.

Le richieste di finanziamento di progetti azioni positive esaminate nel **2010** sono state 212, di cui 56 al Nord, 60 al Centro e 96 al Sud.

Il Comitato ha espresso parere favorevole in ordine al finanziamento di 21 progetti per un importo complessivo di € 2.218.441,49.

Con Decreto Interministeriale 20 settembre 2010 i 21 progetti approvati sono stati ammessi al finanziamento e sono in corso di realizzazione.

La distribuzione delle risorse risulta così suddivisa: nord € 740.419,95 – centro € 864.245,70 – sud € 613.775,84

Il contributo medio per progetto ammonta a € 105.640,07.

Per quanto riguarda l'annualità precedente, le richieste di finanziamento di progetti azioni positive esaminate nel **2009**, sono state 345, di cui 78 al Nord, 89 al Centro e 178 al Sud.

Il Comitato ha espresso parere favorevole in ordine al finanziamento di 16 progetti per un importo complessivo di € 2.005.566,00.

Con Decreto Interministeriale 28 maggio 2009 i 16 progetti approvati sono stati ammessi al finanziamento e sono tuttora in corso di realizzazione.

La distribuzione delle risorse risulta così suddivisa: nord € 584.523,74 – centro € 808.472,00 – sud € 612.570,026. Il contributo medio per progetto ammonta a € 125.347,87.

Relativamente all'anno 2011 l'iter di approvazione dei progetti non si è ancora concluso non si hanno, pertanto, al momento, dati da fornire.

Per quanto concerne, infine, la promozione di attività volte alla diffusione e valorizzazione della cultura delle pari opportunità nella professione liberali, in particolare nella professione forense, in sintonia con quanto auspicato dal Protocollo di intesa sottoscritto dal Consiglio Nazionale Forense e dal Ministero delle Pari Opportunità, continuano, sul territorio nazionale, le azioni dirette a rimuovere le discriminazioni di genere e a valorizzare la professione della donna avvocato, anche negli organismi rappresentativi, avviate dai Comitati Pari Opportunità istituiti presso gli ordini degli Avvocati, così come l'attività di promozione, studio e progettazione svolta dalla Commissione Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Forense, istituita nel 2003, rivolta, in particolare, alla rimozione di tutte le forme di discriminazione che di fatto ostacolano la piena attuazione del principio di parità garantito dagli artt. 2, 3 e 51 della Costituzione italiana, promuovendo e favorendo, tra l'altro, a tutti i livelli, la rappresentanza femminile negli organi istituzionali e associativi.

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

ALLEGATI:

1. Decreto Legislativo 25.01.2010, n.5 “Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)”;
2. Legge 18.06.2009,n.69 , art.38 (Modifica dell’art.9 della legge 8 marzo 2000, n.53);
3. D.P.C.M. 23.12.2010, n.277. Regolamento recante criteri e modalità per la concessione dei contributi di cui all’art.9 della legge 8 marzo 2000, n.53;
4. ITALIA 2020 “Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministro per le Pari Opportunità “, 1 dicembre 2009;
5. Avviso comune per le Azioni di sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, sottoscritto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti Sociali il 7 marzo 2011;
6. Decreto del Presidente della Repubblica 21 gennaio 2011 “Terzo Piano biennale nazionale di azioni e di interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva”;
7. Dati del Contact Center UNAR – La Discriminazione in Italia nel 2010.