

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N.111/1958 “DISCRIMINAZIONI (impiego e professioni)” – Periodo: fino al 1° ottobre 2020.

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

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

In primo luogo, si riportano i principali risultati del monitoraggio sulle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali ex articolo 55, comma 4, del decreto legislativo n. 151/2001, effettuato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) in relazione all'anno 2019, sulla base dell'analisi riportata nella Relazione annuale, elaborata dall'INL in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità e pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia (<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Pagine/Relazione-annuale-sulle-convalide.aspx>).

Il numero delle convalide complessivamente rilasciate nell'anno **2019** risulta pari a n. **51.558** (dato leggermente superiore rispetto ai n. 49.451 del 2018, e precisamente + 4%).

Le convalide sono riferite prevalentemente (circa il 98% del totale) alle **dimissioni**, pari a n. **50.674**, di cui n. 49.008 dimissioni volontarie (oltre il 95%) e n. 1.666 per giusta causa (oltre il 3%).

Residuale rimane la categoria delle **risoluzioni consensuali**, pari a n. **884** (circa il 2%), in decremento rispetto al 2018.

Si conferma, altresì, che le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno riguardato principalmente le **lavoratrici madri**, a cui sono riferiti n. **37.611** provvedimenti, pari al 73%; la percentuale equivale a quella rilevata l'anno precedente.

Per il secondo anno consecutivo la percentuale di lavoratori padri interessati alle convalide si assesta sul 27% del totale; i dati sono in ogni caso significativi in quanto corrispondenti a n. **13.947** provvedimenti.

Sotto il profilo dell'età anagrafica delle lavoratrici e dei lavoratori oggetto nel Rapporto, la maggiore concentrazione dei provvedimenti ricade ancora nella fascia "**da maggiore di 34 fino a 44 anni**" (circa il 40% del totale), in linea con la tendenza sempre più consolidata al rinvio della decisione di avere figli, che coincide generalmente con il raggiungimento di una maggiore autonomia. Restano parimenti maggiormente interessati dal fenomeno i lavoratori/le lavoratrici con una limitata anzianità di servizio, dal momento che nel 2019 i padri e le madri che si sono dimessi con **anzianità di servizio “fino a 3 anni”** erano n. **27.663** (pari al 54%) e “**da oltre 3 a 10 anni**” n. **17.968** (pari al 35%).

Per quanto concerne le **motivazioni** addotte dagli interessati in occasione del colloquio con il personale ispettivo degli Uffici territoriali necessario per il rilascio del provvedimento di convalida, nell'anno 2019 quelle più ricorrenti – entrambe indicate nel **35%** dei casi – sono state quella riferita all'**incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole** - declinata nelle diverse seguenti voci: *assenza di parenti di supporto* (27%), *elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato* (es. asilo nido o baby sitter) (7%), e *mancato accoglimento al nido* (2%) – e quella legata al **passaggio ad altra azienda** – indicata prevalentemente dai lavoratori padri (n. **11.488**, pari a oltre l'82% del complesso dei lavoratori padri che hanno chiesto la convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali nell'anno 2019) e in misura più contenuta dalle lavoratrici madri (n. **8.979**, pari a meno del 24% delle lavoratrici madri che hanno convalidato le proprie dimissioni/risoluzioni consensuali nello stesso periodo). Le motivazioni connesse alla **situazione dell'azienda di appartenenza** (*organizzazione ed alle condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente compatibili con la cura della prole, modifica della sede o distanza dal luogo di lavoro, ragioni concernenti l'orario di lavoro, modifica delle mansioni svolte*) sono risultate pari a n. **10.856**, in leggero aumento rispetto ai 10.155 casi del 2018.

Pur ribadendo l'importanza del colloquio diretto tra lavoratrice madre/lavoratore padre e personale dell'ITL (Ispettorato Territoriale del Lavoro) competente a rilasciare il provvedimento di convalida, finalizzato ad informare il soggetto interessato sui diritti previsti dalla normativa vigente a tutela della genitorialità e a far emergere eventuali vizi del consenso dovuti a condizionamenti di tipo socio-culturale o a pressioni datoriali, si segnala che – a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19 – nel corso del 2020, l'Ispettorato è dovuto ricorrere a modalità di convalida alternative.

A seguito dell'adozione delle misure governative emergenziali di contenimento del contagio COVID -2019 e al fine di garantire il servizio all'utenza, in via eccezionale e soltanto per il periodo emergenziale, in sostituzione del colloquio diretto, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha reso disponibile on line il modulo di richiesta "a distanza" del provvedimento di convalida delle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro per le lavoratrici madri e i lavoratori padri di figli fino a tre anni di età, scaricabile dal sito istituzionale:

(<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/CONVALIDA-DI-DIMISIONI-RISOLUZIONI-CONSENSUALIDI-LAVORATRICI-MADRI-E-LAVORATORI-PADRI12032020.aspx>), tramite il quale è stato comunque assicurata agli interessati un'adeguata informazione sulle norme a tutela della genitorialità.

Per quanto riguarda i controlli di competenza in materia di tutela, fisica ed economica, di gestanti e lavoratrici madri e in materia di pari opportunità tra uomini e donne, si comunica che, nell'anno 2019, il personale ispettivo dell'INL ha riscontrato un numero complessivo di violazioni pari a n. **466**.

Per quanto concerne, invece, la tutela dei **lavoratori disabili** si informa che, anche nel 2019, le verifiche ispettive hanno avuto ad oggetto la regolarità degli adempimenti richiesti dalla Legge n. 12 marzo 1999, n. 68 e che i suddetti controlli hanno comportato la contestazione di un complesso di n. **561** violazioni amministrative per *ritardato invio del prospetto* e per *mancata copertura della quota d'obbligo* (di cui all'articolo 3 e all'articolo 18 della citata legge).

Articolo 2. Uguaglianza di opportunità e di trattamento senza distinzione di razza, di colore e nazionalità.

Il 15 luglio 2020 è stata presentata la **X edizione** del **Rapporto gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia**. Nel Rapporto vengono riportati e analizzati i principali indicatori del mercato del lavoro, disaggregati per genere e cittadinanza. La decima edizione è arricchita anche da contributi dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Dopo una panoramica internazionale sulle migrazioni nell'ultimo decennio, curata dall'OCSE, e un quadro di contesto su presenze e nuovi arrivi registrati in Italia nel 2019, il Rapporto analizza dati e dinamiche della partecipazione degli stranieri al mercato del lavoro e al sistema del welfare, confrontandola costantemente con quella degli italiani ed evidenziando le differenze di genere. Tra le novità della X edizione, si segnalano **l'approfondimento sul difficile equilibrio delle donne straniere tra cura familiare e lavoro** e quello sulla transizione dei giovani stranieri nel mondo del lavoro, curato dall'OIL.

La collana completa dei Rapporti nazionali sulla presenza degli stranieri nel mercato del Lavoro in Italia è consultabile nell'area "Rapporti di ricerca sull'immigrazione" del Portale Integrazione Migranti e sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali www.lavoro.gov.it. www.integrazionemigranti.gov.it.

In aggiunta, un'analisi più dettagliata dei percorsi e delle dimensioni dell'integrazione focalizzata sui territori è contenuta nei **Rapporti sulla presenza dei cittadini migranti nelle aree metropolitane**, di cui è in corso di pubblicazione la **IV edizione**.

La collana editoriale curata dalla Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione, con la collaborazione di ANPAL Servizi spa, si propone l'investigazione e l'approfondimento delle caratteristiche del fenomeno migratorio, per come si declina nelle diverse realtà territoriali. Si compone di 9 monografie, una per ogni Città Metropolitana in cui la presenza non comunitaria risulta numericamente più rilevante: Bari, Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Roma Capitale, Torino e Venezia, e da una Sintesi riepilogativa della presenza non comunitaria in tutte le 14 Aree.

Infine, nel mese di maggio 2020 sono stati pubblicati i nuovi **Rapporti annuali sulle comunità migranti in Italia**, con i dati aggiornati al 1° gennaio 2019. I rapporti,

elaborando dati provenienti da diverse fonti istituzionali, illustrano le caratteristiche e i processi di integrazione di ciascuna delle 16 comunità più numerose: albanese, bangladese, cinese, ecuadoriana, egiziana, filippina, indiana, marocchina, moldava, nigeriana, pakistana, peruviana, senegalese, srilankese, tunisina e ucraina. All'analisi degli aspetti socio-demografici e delle modalità di soggiorno, con particolare attenzione a nuove generazioni e acquisizioni di cittadinanza, si affiancano approfondimenti relativi alla partecipazione al mercato del lavoro, all'imprenditoria, e all'accesso al welfare nonché un focus sull'inclusione finanziaria e sulle rimesse verso i Paesi di origine.

I Rapporti integrali sulle comunità migranti in Italia e le relative sintesi sono pubblicati, in versione integrale e in sintesi multilingue, sul **sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali www.lavoro.gov.it**, sul Portale integrazione migranti www.integrazionemigranti.gov.it e sul sito di ANPAL Servizi SPA www.anpalservizi.it.

Monitoraggio delle politiche nazionali in materia di pari opportunità e di parità di trattamento nei confronti dei lavoratori migranti.

La Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha posto in essere anche nell'anno in corso, nell'ambito delle proprie competenze, una serie di interventi mirati all'inserimento socio-lavorativo dei cittadini migranti. L'obiettivo comune di tali interventi è quello di garantire pari opportunità e favorire l'inserimento socio-lavorativo in particolare di fasce vulnerabili di migranti (soggetti titolari di protezione internazionale, minori stranieri non accompagnati e migranti in condizione di disagio occupazionale).

In merito all'invito a fornire informazioni aggiornate sui progetti avviati, si segnala quanto segue.

Nel corso dell'ultimo anno sono proseguite le attività legate ai progetti PUOI - "Protezione Unita a Obiettivo Integrazione", e "Percorsi per la formazione, il lavoro e l'integrazione dei giovani migranti", quest'ultimo giunto alla sua terza fase. Di entrambi i progetti si è già riferito nel precedente rapporto.

Tra i nuovi progetti si segnala la pubblicazione nell'agosto del 2019 di una richiesta di **manifestazione di interesse** per la presentazione di idee progettuali da finanziare a valere sul Fondo Nazionale per le Politiche migratorie per l'inclusione dei cittadini di Paesi terzi nelle aree urbane a maggiore vulnerabilità sociale. Si tratta di un'azione pilota, rivolta direttamente ai territori e basata sull'analisi dei bisogni espressi dagli Enti locali.

Le Città metropolitane, le Città capoluogo di Regione e le cinque Città capoluogo di provincia prime per incidenza di cittadini stranieri residenti sono state invitate a formulare idee progettuali con interventi mirati a: integrazione socio-lavorativa dei cittadini di Paesi terzi residenti in aree ad alta vulnerabilità sociale; creazione e/o consolidamento di azioni di governance multilivello territoriale; inclusione delle nuove generazioni e dei minori che arrivano in Italia per ricongiungimento; inclusione socio-lavorativa delle donne migranti;

contrasto al disagio abitativo. Le proposte potevano anche valorizzare iniziative e strumenti già in essere nei territori.

Il 16 settembre 2019 si è chiusa la raccolta delle proposte progettuali, presentate da **21 Comuni**. In relazione alla disponibilità di risorse sul FPM 2019, è stata avviata la fase interlocutoria con 11 Città metropolitane e Comuni che ha portato, in data 16 dicembre 2019, alla firma della Convenzione di sovvenzione con 7 Città metropolitane e Comuni (Milano, Torino, Bologna, Firenze, Prato, Parma e Bergamo). Durante l'anno 2020 saranno portati a finanziamento i restanti progetti presentati dai Comuni invitati.

Rom, Sinti e Caminanti.

Il Progetto nazionale per l'inclusione e l'integrazione dei bambini Rom, Sinti e Caminanti (RSC), promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel quadro delle azioni del PON "Inclusione" 2014-2020 e realizzato in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministero della Salute e l'Istituto degli Innocenti sta terminando la prima triennalità operativa su PON Inclusione (2017-2020). L'inserimento del Progetto nel quadro del PON Inclusione 2017-2020 ha comportato un importante e significativo ampliamento dei territori, del target e dei soggetti coinvolti. Nel primo anno della progettualità sperimentale sono state coinvolte 42 classi, 150 alunni RSC e circa 800 alunni totali (rom e non rom) mentre nell'ultimo anno della progettualità PON Inclusione sono coinvolte circa 330 classi, quasi 600 alunni RSC e oltre 7000 alunni totali.

La prosecuzione del progetto RSC su PON Inclusione per una seconda triennalità (2021-2023) conferma le linee principali metodologiche e di azione del Progetto RSC PON 2017-2020, con l'intento di consolidare il lavoro per una scuola più accogliente, la promozione di percorsi per favorire l'accesso delle famiglie ai servizi e la costituzione di una rete multisettoriale di sostegno per l'inclusione dei RSC minorenni. Contestualmente l'obiettivo è di approfondire alcuni assi di lavoro, fra i quali si sottolinea la promozione di percorsi di coinvolgimento e partecipazione delle famiglie e comunità rom nelle progettualità locali, la formazione di base e il coinvolgimento di operatori sociosanitari, il coinvolgimento delle scuole dell'infanzia in alcune attività progettuali, l'orientamento e l'informazione per famiglie e ragazzi RSC allo scopo di favorire il proseguimento degli studi nella secondaria di II grado o nella formazione professionale.

Particolare attenzione viene riservata anche al potenziamento delle azioni rivolte all'accesso ai servizi sanitari, anche attraverso la promozione di una formazione mirata agli operatori sanitari, oltre all'approfondimento di percorsi finalizzati a valorizzare il ruolo e il coinvolgimento delle mamme e/o giovani donne rom.

Infine, è importante rilevare che il progetto non si è arrestato nelle sue attività principali in seguito alla crisi sanitaria epidemiologica da COVID-19; al contrario, i territori sono riusciti a rimodulare azioni e a predisporre misure atte a contrastare il pericolo di dispersione scolastica.

In considerazione di ciò, nella nuova progettazione viene evidenziata l'importanza di intraprendere tutte le azioni e misure possibili volte a contrastarne la diffusione del virus.

Per quanto concerne le attività di governance – tavoli locali, equipe multidisciplinari e altre riunioni – così come per le iniziative di formazione per docenti, assistenti e operatori socio-sanitari, verranno utilizzate metodologie e strumenti formativi e di confronto a distanza, al fine di limitare i rischi di contagio.

Contestualmente, con riferimento alle attività rivolte alla tutela della salute, soprattutto in considerazione delle condizioni di deprivazione e degrado in cui versano molti degli insediamenti RSC, saranno previste tra le possibili azioni la predisposizione di presidi sanitari mobili, la sanificazione degli ambienti, la fornitura di materiale per la pulizia e l'igiene di ambienti e persone e altre iniziative di contrasto alla diffusione del virus.

Giova, infine, sottolineare che, con il Decreto Legge n.4/2019, convertito con modificazioni in Legge 26/2019, è stato introdotto in Italia il Reddito di cittadinanza, quale misura nazionale, a carattere universale, di politica attiva del lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro, che va a sostituire la precedente misura di sostegno al reddito (Reddito di inclusione) prevista dal Decreto Legislativo n.147 del 15 settembre 2017.

La nuova misura amplia la platea dei destinatari degli interventi di contrasto alla povertà e la differenza in base alla condizione socio occupazionale e di distanza dal mercato del lavoro. Una parte della platea viene indirizzata verso una presa in carico da parte dei Centri per l'Impiego per la firma del Patto per il lavoro, un'altra parte della platea, più lontana dal mercato del lavoro e che necessita di una presa in carico multidimensionale, viene indirizzata ai servizi sociali per la definizione del Patto per l'inclusione sociale a beneficio di tutto il nucleo familiare.

Con la l'istituzione del Reddito di cittadinanza, che ha reso universale la misura nazionale di contrasto alla povertà, il Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà, costituisce il quadro di riferimento per il rafforzamento degli interventi e dei servizi sociali di contrasto alla povertà che vengono messi a disposizione dei nuclei beneficiari del Reddito di cittadinanza indirizzati ai servizi sociali, finanziato a valere sulla cosiddetta Quota servizi del Fondo povertà. La sua portata attiene dunque alla organizzazione del sistema dei servizi, mentre la componente di sostegno al reddito è assicurata attraverso l'insieme dei provvedimenti normativi in materia, con particolare riguardo alla norma istitutiva del Reddito di cittadinanza.

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

ALLEGATI

1. Rapporto Convenzione OIL n.111/1958, anno 2019;
2. Relazione- Convalida-Dimissioni- anno 2019;
3. CIDA 2020;
4. Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.