

Piano nazionale **contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza**

Unar

Ufficio Nazionale
Antidiscriminazioni
Razziali



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari opportunità

Sommario

Pagina 5 **Premessa**

10	Contesto di riferimento
17	Verso il Piano nazionale contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza
23	Assi prioritari di intervento: obiettivi e azioni
24	Azioni trasversali Informazione, formazione e sensibilizzazione e creazione/consolidamento delle reti territoriali
26	Asse Lavoro e Occupazione
28	Asse Istruzione, Cultura, Sport
32	Asse Abitazione
34	Asse Salute
36	Asse Sicurezza/Giustizia
40	Asse Comunicazione e Media
42	Focus speciali

Premessa

L'adozione, in data 18 settembre 2020, del **Piano d'azione UE contro il razzismo** ("Un'Unione dell'uguaglianza: il piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025")¹, rappresenta l'occasione per rilanciare la discussione sui temi dell'antidiscriminazione anche a livello nazionale. Il Piano d'azione definisce infatti le principali priorità politiche, presentando, al contempo, un quadro politico-strategico di individuazione degli strumenti e delle misure di sostegno operativo e finanziario. Nello specifico, il Piano si articola in quattro direttrici principali: 1) rafforzamento della legislazione europea già esistente sul tema, 2) incremento del dialogo con le minoranze e con gli organismi di parità, 3) verifica delle diversità all'interno delle istituzioni stesse,² e 4) richiesta di una maggiore collaborazione agli Stati Membri. In relazione a quest'ultimo aspetto, la Commissione Europea incoraggia gli Stati Membri a "elaborare e adottare piani d'azione nazionali contro il razzismo e piani di azione individuali".

Il Piano UE si propone pertanto di costituire un supporto alle politiche nazionali in materia di prevenzione e contrasto al razzismo con l'obiettivo di contribuire alla piena valorizzazione di una società che accoglie al proprio interno persone di diverse etnie e appartenenze religiose, con apertura nei confronti delle differenze e spirito democratico e partecipativo. Alla luce, infatti, dei rapidi cambiamenti della composizione demografica delle società europee³, che fanno registrare la presenza nell'Unione di circa ventiquattro milioni di cittadini di Paesi terzi⁴, gli Stati membri vengono chiamati ad affrontare continuamente nuove sfide per assicurare coesione sociale; quindi, non solo una buona gestione dei flussi migratori ma buone politiche d'integrazione⁵ e antidiscriminazione.

- 1 Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Un'Unione dell'uguaglianza: il piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025, COM (2020) 565 final
- 2 A tal fine vengono definite le misure che la stessa Commissione Europea avrebbe intrapreso nel periodo 2020-2025 per contrastare il razzismo che comprendono azioni in campo legislativo - concentrate soprattutto sull'attuazione e sulla verifica dell'efficacia della normativa esistente - ma anche azioni concrete per combattere il razzismo nei settori principali (occupazione, istruzione, sanità e alloggio).
- 3 "Le società europee sono, e continueranno a diventare, sempre più diversificate"; Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Action Plan on the Integration of Third Country Nationals 2016.
- 4 Mentre sono ben 38 milioni le persone nate al di fuori dell'UE
- 5 Il tema dell'integrazione rappresenta solo un segmento delle complessive politiche migratorie, ma allo stesso tempo - e in particolare nei Paesi di più lunga tradizione migratoria - la parte più rilevante. Spesso è difficile anche solo delimitare gli ambiti della stessa integrazione rispetto agli altri aspetti della gestione del fenomeno migratorio: mentre in relazione ad essa risultano "scontati" i temi relativi all'accoglienza, all'istruzione e alla formazione, all'accesso al lavoro e alle politiche abitative, si è molto meno abituati a considerare la questione sotto il profilo dell'inclusione economica e finanziaria, della partecipazione sociale e politica e delle pari opportunità. Inoltre, tutti i temi di cui sopra devono essere considerati quali parte di un processo evolutivo e continuo con degli ambiti e argomenti che non possono essere scissi l'uno dall'altro e che si intrecciano in un più ampio processo di integrazione, che alle volte inizia prima della partenza dai Paesi di origine e continua anche dopo l'acquisizione formale della cittadinanza. In altre parole, non solo integrazione lavorativa ("L'integrazione non riguarda solo l'apprendimento della lingua, la ricerca di una casa o l'ottenimento di un lavoro") bensì progressiva ed effettiva parità di trattamento con i cittadini nazionali. M. Ambrosini, N. Petrovic (a cura di): Una migliore governance dell'immigrazione. Istituzioni. Integrazione, impegno contro la discriminazione, Franco Angeli, 2023.

Nel contesto del processo avviato dall'adozione del Piano Europeo, nel corso del 2021 l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni razziali⁶ (già coinvolto nella stesura del precedente Piano nazionale d'azione contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza 2015 - 2017⁷) è stato incaricato, in qualità di Equality Body, dell'elaborazione di un nuovo **Piano Nazionale contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza** redatto specificatamente nell'ottica delle differenze di genere.

Lo stesso tiene conto anche di sollecitazioni provenienti da altri sistemi intergovernativi cui l'Italia aderisce insieme agli altri Stati membri dell'Unione Europea, con una conseguente visione più ampia del tema discriminazione. Si consideri che l'Italia conduce un continuo e costruttivo dialogo con l'Organizzazione delle Nazioni Unite e i suoi organi specializzati in materia di diritti umani; in particolare con il Consiglio dei Diritti Umani e con le "Procedure Speciali"⁸ dedite al contrasto a ogni forma di discriminazione razziale, fenomeni xenofobi ed intolleranza basata su fattori multipli.

La crescita della presenza "strutturale" dei cittadini stranieri - uomini, donne, bambini e bambine -, accompagnata da una sempre maggiore diversità culturale, impone di procedere anche in Italia, in linea con gli obblighi assunti a livello internazionale e con gli indirizzi comunitari e in base alle esperienze di alcuni altri Stati Membri, alla definizione di un Piano elaborato mediante un'ampia consultazione con i principali *stakeholders* istituzionali e privati, relativamente alla formulazione degli obiettivi, delle strategie e delle politiche ma anche per quanto attiene alla loro futura attuazione e alla valutazione di impatto.

L'idea di gestire la prevenzione della discriminazione nell'ottica delle differenze di genere nasce dalla necessità di adottare politiche speculari alle caratteristiche del fenomeno migratorio che, secondo le statistiche, è determinato da fattori tra loro intrecciati come provenienza geografica e

6 L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica è stato istituito ai sensi del D.lgs. n. 215 del 9 luglio 2003, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento per le pari opportunità "con funzioni di controllo e garanzia della parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela, avente il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso." (art. 7). Le funzioni dell'UNAR possono essere raggruppate in quattro ambiti prioritari: 1. attività destinate a prevenire qualsiasi comportamento o atto che abbia un effetto discriminatorio attraverso un'azione di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e degli operatori di settore; 2. attività finalizzate alla rimozione di qualsivoglia situazione comportante una discriminazione, da svolgere nel rispetto delle competenze riservate all'autorità giudiziaria, salva la possibilità di fornire assistenza legale gratuita alle vittime della discriminazione nei relativi procedimenti giurisdizionali ed amministrativi; 3. promozione di azioni positive, di studi, di ricerche, di corsi di formazione e di scambi di esperienze anche in sinergia con le associazioni, le organizzazioni non governative e gli enti operanti nel settore in collaborazione con gli istituti specializzati nella rilevazione statistica; 4. monitoraggio e verifica circa l'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento e dell'efficacia dei meccanismi di tutela adottati (funzione quest'ultima svolta attraverso la presentazione della Relazione annuale al Parlamento e al Presidente del Consiglio dei Ministri ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. f) del D.lgs. n. 215/2003).

7 Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 7 agosto 2015.

8 Le osservazioni formulate da queste ultime all'Italia a seguito di visite di monitoraggio, unitamente alle raccomandazioni ricevute in occasione dell'esame della Revisione Periodica Universale, nel IV ciclo (20 gennaio 2025) a Ginevra, si caratterizzano per una duplice rilevanza: sotto il profilo generale e programmatico, si chiede di compilare ed adottare un Piano d'azione nazionale contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza; al contempo si sollecitano misure tese a prevenire e a contrastare forme di discriminazione razziale nel contesto educativo, lavorativo, sanitario, sportivo, digitale, e a reprimere atti di matrice razzista e xenofoba a danno di individui o gruppi. Altrettanto vale in ambito Consiglio d'Europa, tenuto conto che la Commissione Europea per il Razzismo e l'Intolleranza (ECRI), dopo la visita-paese dell'ottobre 2023, ha raccomandato interventi strutturali ed operativi insieme all'introduzione di misure mirate alla prevenzione delle manifestazioni d'odio e delle eventuali pratiche di profilazione razziale.

specifiche anagrafiche (età e sesso). Nonostante le donne di origine straniera rappresentino oltre la metà dei cittadini dei Paesi terzi residenti⁹, molti interventi nel settore dell'integrazione e dell'antidiscriminazione sono tuttora troppo spesso declinati al maschile. Questa asimmetria è in parte il derivato di alcune specificità del fenomeno migratorio, come la tipologia dei Paesi all'origine dei flussi, considerato che alcuni registrano partenze più numerose tra gli uomini, altri tra le donne. Queste ultime, in ogni caso, finiscono per risultare vittime di una doppia discriminazione: come migranti e come donne, con diversi effetti negativi. Le donne migranti, per esempio, hanno più alti indici di disoccupazione sia rispetto alle donne italiane che rispetto agli uomini migranti, e quando lavorano sono "confinare" in pochi settori occupazionali¹⁰, svolgono lavori per i quali sono "sovra istruite"¹¹ e percepiscono retribuzioni minori¹². Questo "doppio svantaggio" è inoltre aggravato da alcuni fattori specifici quali la mancanza di misure di conciliazione familiare/servizi per l'infanzia (come ad esempio il *baby sitting*) e spesso da una maggiore dipendenza dai loro mariti o parenti di sesso maschile, anche dovuta al contesto socio-culturale di provenienza. Riteniamo che, in generale, le pari opportunità debbano orientare le azioni di prevenzione del razzismo, proprio come già avviene in altri ambiti, perché producano risultati tangibili, incisivi e duraturi e che l'approccio di genere debba partire dalla raccolta dati che deve essere differenziata in base al sesso. Per quanto riguarda i lavori di predisposizione del Piano, considerata l'esigenza di instaurare in via preliminare un confronto con gli *stakeholders* e al fine di favorire un loro pieno coinvolgimento nella definizione delle attività prioritarie, si è proceduto in primo luogo con la pubblicazione dell'Avviso di manifestazione di interesse del 26 marzo 2021, rivolto alle associazioni e agli enti che svolgono attività nel campo della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni etnico-razziali regolarmente iscritte al Registro di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 9 luglio 2003 n.215. Circa 120 associazioni di settore hanno aderito all'invito manifestando la volontà di mettere a disposizione il loro bagaglio di esperienze e competenze maturate nel tempo nella specifica materia. Preso atto delle numerose manifestazioni di interesse pervenute, l'UNAR ha convocato in data 22 giugno 2021 una riunione di coordinamento con tutte le associazioni e gli enti che hanno fatto pervenire la loro adesione, per la condivisione degli obiettivi del Piano e l'avvio della collaborazione. A seguito dell'incontro, molte associazioni ed enti hanno fatto pervenire all'Ufficio i propri contributi in relazione alle principali sfide, ai fabbisogni specifici e alle possibili risposte strategiche da proporre sia nell'ambito della prevenzione e del contrasto delle discri-

9 La presenza femminile è particolarmente forte all'interno del flusso degli europei (58,7%) e degli americani (60,5%), mentre è minoritaria tra gli asiatici (44,3%) e gli africani (38,1%). Le percentuali maggiori - per quanto riguarda le nazionalità extra-UE - si riscontrano in relazione alla comunità ucraina (77,8%), moldava (66,1%), peruviana (57,6%) e filippina (56,7%). Le migrazioni femminili in Italia. Percorsi di affermazione oltre le vulnerabilità, Centro Studi e Ricerche IDOS/istituto di studi politici San Pio V, 2023.

10 Il lavoro delle donne migranti si concentra praticamente in sole 3 professioni (a fronte di ben 45 professioni tra i cittadini italiani, ma anche di 12 professioni che assorbono maggiormente il lavoro dei migranti uomini): il lavoro domestico (che impiega da solo ben 40,6% delle donne migranti), la cura della persona e le pulizie di uffici ed esercizi commerciali.

11 Nell'ambito di un fenomeno che vede il 32,8% dei cittadini stranieri sovraistruiti per i lavori che svolgono - a fronte del 25% dei cittadini italiani - la percentuale delle donne straniere nella medesima situazione è di ben 42,5%, Le migrazioni femminili in Italia. Percorsi di affermazione oltre le vulnerabilità, cit.

12 In media le dipendenti di origine straniera percepiscono 897 euro al mese, il 29% in meno delle cittadine italiane ma anche il 27% in meno dei cittadini stranieri uomini. Le migrazioni femminili in Italia. Percorsi di affermazione oltre le vulnerabilità, cit.

minazioni etnico-razziali che in quello della promozione del principio della parità di trattamento.

Al fine di elaborare obiettivi e azioni del Piano, l'UNAR ha successivamente avviato un ulteriore processo consultivo, organizzando e coordinando tavoli di lavoro tematici con gli altri *stakeholders* interessati a contribuire alla definizione della nuova strategia nazionale. In questo contesto merita rilievo il dialogo avviato, da un lato, con le parti sociali e datoriali nell'ambito della cosiddetta Cabina di regia con le organizzazioni sindacali e datoriali¹³, dall'altro con associazioni, enti di ricerca ed esperti del mondo accademico.¹⁴ Nell'ambito di tali incontri, che si sono svolti nel corso dei mesi di marzo e aprile 2023, sono stati discussi nel dettaglio le maggiori criticità e i principali ostacoli riguardanti il raggiungimento dell'effettiva parità di trattamento e la non discriminazione e le potenziali azioni concretamente realizzabili che investono i principali ambiti della vita delle persone.

Nello specifico, negli incontri dei gruppi di lavoro sono state discusse le proposte da tradurre in obiettivi e azioni concrete, declinati sia in assi trasversali, **Informazione, Formazione e Sensibilizzazione e Creazione/consolidamento delle reti territoriali**, sia nei seguenti assi prioritari:

Lavoro e Occupazione

Abitazione

Istruzione/Cultura/Sport

Salute

Sicurezza/Giustizia

Comunicazione/Media

La consultazione delle associazioni, parti sociali e rappresentanti del mondo accademico ha rappresentato tuttavia solo il primo passo del lavoro di elaborazione del Piano nazionale, il quale è stato accompagnato dai lavori della **Cabina di Regia**, presieduta dal Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, e del **Tavolo tecnico** coordinato dall'UNAR con i rappresentanti delle istituzioni, per un percorso di collaborazione e condivisione finalizzato a creare una sinergia operativa e a programmare iniziative comuni, con uno specifico focus sulla complementarietà degli interventi del Piano con le politiche nazionali e territoriali.

L'elaborazione e l'implementazione del Piano costituiscono quindi il risultato di un processo condiviso di confronto e dialogo con le istituzioni a livello centrale, regionale e locale a vario titolo coinvolte, con le parti

13 La Cabina di regia nazionale è stata istituita ai sensi del Protocollo di intesa tra l'UNAR e le Organizzazioni sindacali e datoriali del 24 novembre 2020 per la non discriminazione e l'inclusione nei luoghi di lavoro finalizzato alla promozione e la diffusione di cultura di integrazione, di inclusione e di promozione sociale, anche mediante iniziative comuni di informazione, formazione e sensibilizzazione. Della Cabina di regia, coordinata dall'UNAR, fanno parte CGIL/CISL/UIL/UGL nonché le seguenti Organizzazioni datoriali: Confindustria/ CIA/CNA/Coldiretti/Confagricoltura/Confapi/Confartigianato/Confcommercio/Confcooperative/Confesercenti/Legacoop). Le finalità del Protocollo d'intesa mirano a : raccordare gli interventi in materia di non discriminazione nell'ambiente lavorativo, diffondere la conoscenza delle buone prassi già realizzate a livello nazionale e territoriale e promuovere nelle diverse realtà produttive le pratiche di inclusione delle differenze, favorendo nel mercato del lavoro l'instaurarsi di un proficuo clima aziendale che tenga nell'opportuna considerazione le esigenze connesse con le specificità dei lavoratori e delle lavoratrici.

14 Si tratta sia degli enti/associazioni iscritti al Registro UNAR - al fine di approfondire i contributi da loro già trasmessi - sia di esponenti del mondo accademico e associazioni attive nel settore della ricerca quali ad esempio IDOS, ISMU, Fondazione Leone Moressa, il cui coinvolgimento è stato determinante per quanto riguarda gli *equality data*.

sociali e datoriali, con la società civile e con tutti gli altri *stakeholders*, secondo un modello di *governance* complessa multilivello. Ciò avviene nell'ottica di costruire un modello permanente di gestione sussidiaria e integrata del fenomeno che deve coinvolgere, in un sistema bidirezionale di partecipazione condivisa e sistematica, le diverse amministrazioni centrali, il sistema delle autonomie regionali e locali, le forze sociali e imprenditoriali, le ONG di settore e le associazioni di rappresentanza delle comunità straniere, nel pieno rispetto delle competenze istituzionali dei vari dicasteri¹⁵, e che si deve compiere il salto di qualità indispensabile verso la promozione di politiche pubbliche che sappiano accompagnare la società tutta verso una sempre maggiore coesione e integrazione.

¹⁵ Cui sono attribuite specifiche funzioni istituzionali e amministrative in tematiche o ambiti connessi all'inclusione, integrazione e antidiscriminazione.

Contesto di riferimento

In poco più di venti anni l'Italia ha raggiunto e superato la media UE in termini di incidenza della popolazione immigrata sul totale della popolazione residente, passando dai circa 500.000 cittadini stranieri presenti nel 1990 agli oltre cinque milioni di oggi,¹⁶ articolati in ben 198 nazionalità.¹⁷ Tali circostanze hanno determinato dei cambiamenti nel “volto” del Paese.¹⁸

La percentuale attuale della presenza straniera sul totale dei residenti, che si attesta, a livello nazionale, intorno all'9,2%¹⁹ - di cui circa il 60 % è costituito dai cosiddetti lungo-soggiornanti -, sul territorio di alcuni Comuni, in particolare nelle regioni del Nord e del Centro Italia, rappresenta già oggi il 10 % (ad es. Roma e Milano), il 15% (ad es. Padova e Modena), il 20 % (Prato) del numero complessivo dei residenti, con punte che in alcuni casi raggiungono e/o superano il 25%²⁰ sul totale della popolazione locale. In alcuni Comuni, inoltre, oltre il 50% delle nascite riguarda bambini con almeno un genitore di origine straniera. È in significativa crescita, infine, il numero di matrimoni “misti” (10,1% su totale matrimoni).

Significativi anche i dati relativi all'acquisizione della cittadinanza italiana. Al 31 dicembre 2023 si stimano circa 1 milione 912mila residenti italiani di origine straniera, quasi 1 milione 625mila dei quali (circa l'85%) sono cittadini di origine non comunitaria. Di conseguenza, è ragionevole ritenere che, sul totale di 58.989.749 persone iscritte in anagrafe al 1° gennaio 2024,²¹ siano almeno sette milioni le persone migranti e “di origine migrante”, determinando una notevole incidenza in termini demografici.

I cittadini “naturalizzati” scompaiono dalle statistiche relative agli stranieri non appena acquisiscono la cittadinanza ma rimangono potenzialmente vittime di episodi di razzismo e xenofobia, a conferma che lo status di italiano non determina automaticamente il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale. Infatti, i dati del Contact Center dell'UNAR, presso il quale è possibile segnalare le discriminazioni²², evidenziano che una parte importante

16 5.307.598 nel 2023 – fonte: Dossier Statistico Immigrazione 2024-Scheda di sintesi, Centro studi e ricerche IDOS.

17 In termini assoluti, l'Italia è il quarto Paese europeo in base al numero dei cittadini dei Paesi terzi. Fonte: XIV Rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia. Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, 2024.

18 Peraltro, si tratta di una popolazione giovane e con figli, con un'età media inferiore rispetto a quella della popolazione italiana (36 anni contro i 46 della popolazione italiana). Dossier Statistico Immigrazione 2023-Scheda di sintesi, CIT.

19 5.307.598 cittadini stranieri al 1° gennaio 2024, ISTAT, 2024.

20 es. Comune di Baranzate

21 Popolazione residente al 1° gennaio 2024, ISTAT, 2024.

22 Il *Contact Center* dell'UNAR effettua un'attività centralizzata di ascolto, presa in carico e gestione delle segnalazioni di eventi a potenziale contenuto discriminatorio, svolta attraverso un'attività di supporto operativo per la gestione delle procedure individuate e finalizzate alla rilevazione, analisi e monitoraggio dei fenomeni di discriminazione. Tale servizio (n. verde 800901010 www.unar.it) offre accoglienza e ascolto, fornendo informazioni, orientamento e supporto alle vittime o eventuali testimoni delle discriminazioni, e provvede a raccogliere segnalazioni, denunce e testimonianze su fatti, procedure ed azioni che pregiudicano la parità di trattamento tra le persone.

dei casi di discriminazione degli ultimi anni ha riguardato proprio le persone divenute cittadine italiane.²³ Gli stessi dati UNAR mostrano come, in relazione ai diversi ground di discriminazione²⁴, quella riferita a motivi etnico-razziali sia la più frequente nei vari anni di rilevazione, seguita dalle discriminazioni per religione o convinzioni personali.²⁵

Appare comunque opportuno evidenziare che la risposta della società italiana all'esponentiale crescita di presenza migratoria negli ultimi decenni, è stata di sostanziale apertura. I principali indicatori denotano infatti una realtà molto dinamica, ad esempio sotto il profilo occupazionale²⁶, con un apporto sempre più significativo anche nel settore della creazione d'impresa.²⁷ Di conseguenza, la componente straniera contribuisce in modo considerevole, già da tempo, allo sviluppo economico-sociale del Paese.²⁸

Per quanto riguarda il settore dell'istruzione, nell'attuale contesto di bassa natalità, la componente straniera, e in particolare quella delle seconde generazioni, è stata l'unica in costante aumento soprattutto nell'ambito della scuola primaria. Nell'ultimo decennio, a fronte della diminuzione del 7,8% del numero totale degli studenti, quello degli alunni stranieri è cresciuto del 15,4% e quello delle seconde generazioni addirittura del 76,2%. Nell'anno scolastico 2022/23, gli alunni stranieri sono stati 914.860, pari al 11,2% di tutti gli studenti italiani. Più di due terzi di essi (65,4%) sono nati in Italia.²⁹ Nonostante il quadro generale ora delineato, sostanzialmente positivo, nel panorama nazionale persistono alcune problematiche strutturali che non solo ostacolano il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale da parte della popolazione straniera e talvolta anche di quella "naturalizzata", ma che impattano, in modo negativo, anche sulla complessiva crescita economico-sociale del Paese.

Ad esempio, in relazione alla presenza dei cittadini stranieri nel mercato del lavoro, sebbene i cittadini stranieri incidano per il 10,1% sul totale degli occupati, gli stessi sono prevalentemente impiegati in attività manuali e a bassa qualifica³⁰, con un'alta concentrazione in pochi settori produttivi³¹ e in determinate professioni. Sei cittadini stranieri su dieci svolgono professioni non qualificate o a bassa qualifica, creando il cosiddetto fenomeno della

23 Relazione UNAR al Parlamento, Anno 2022.

24 Fonte relazioni Annuali UNAR.

25 Fonte relazioni Annuali UNAR.

26 Con la presenza di circa 2.374.000 occupati stranieri, pari al 10,1 % del totale degli occupati. (Dossier Statistico Immigrazione 2024-Scheda di sintesi, cit.)

27 A fine 2023, le imprese gestite da persone immigrate sono salite a 660mila (pari all'11,1% sul totale delle imprese), un'incidenza in costante aumento dal 2011 (dal 7,4% nel 2011 al 10,8% nel 2022). Fonte: Dossier statistico immigrazione - IDOS 2024

28 Il bilancio complessivo tra i costi delle politiche migratorie (32,4 miliardi di euro) e gli introiti dello Stato, in prevalenza imposte, riconducibili al fenomeno migratorio (35,6 miliardi di euro), appare positivo per l'erario pubblico con un saldo di 3,2 mld. Fonte: Dossier statistico immigrazione - IDOS 2024

29 Rapporto "Gli alunni con cittadinanza non italiana", A.S. 2022/2023, Ministero dell'Istruzione e del Merito, agosto 2024.

30 Lavori, tra l'altro, spesso precari e rischiosi per la salute.

31 Settori quali agricoltura, logistica, lavoro domestico e pochi altri. Ad esempio, a fronte del 16,4% di cittadini stranieri impiegati nel settore delle costruzioni, del 17,4% negli alberghi/ristoranti e in agricoltura e del 62,5% nei servizi alle famiglie, soltanto il 2% dei cittadini stranieri risulta impiegato nel settore del credito, delle assicurazioni e in quello dell'istruzione. Inoltre, nonostante la riforma del 2013 (legge 6 agosto 2013, n. 97/legge europea 2013, in attuazione delle norme dell'Unione europea, entrata in vigore il 4 settembre 2013) consenta ad un considerevole numero di cittadini stranieri la partecipazione ai concorsi pubblici, ad oggi meno dello 0,5% è impiegato nel settore della pubblica amministrazione. Dossier Statistico Immigrazione 2024-Scheda di sintesi, IDOS.

«segregazione occupazionale».³² I migranti altamente formati, oltre ad essere meno occupati della loro controparte autoctona, sono spesso collocati in occupazioni al di sotto delle loro qualifiche e competenze. In Italia, in particolare, poco più del 20% dei migranti con una laurea estera copre posti di lavoro ad alta qualificazione, contro il 70% degli autoctoni³³. Inoltre, i cittadini stranieri per oltre un terzo (33,5%) svolgono un lavoro non standard, a termine, e/o in part-time involontario, percentuale che per le donne sale al 40,7% (a fronte del 26,3% per quanto riguarda le cittadine italiane).³⁴

La distribuzione degli occupati per area professionale mette altresì in evidenza non solo le differenze strutturali tra i lavori svolti dai cittadini stranieri e dalle persone di origine migrante e quelli svolti dagli italiani, ma anche quella tra i “naturalizzati” (“i nuovi italiani”) e la popolazione autoctona: se la percentuale delle professioni non qualificate tra gli stranieri (33%) è quattro volte quella stimata tra gli italiani (8%), quella dei naturalizzati (23%) è pur sempre tre volte superiore a quella relativa agli occupati di popolazione autoctona.³⁵ Di contro, mentre quasi il 40% degli italiani è impiegato in professioni apicali (alta dirigenza e imprenditori), in professioni intellettuali e di elevata specializzazione e in professioni tecniche, soltanto l’8% degli stranieri ed il 13% dei naturalizzati accedono a questi lavori. Di conseguenza, anche il profilo dell’occupato “naturalizzato” risulta tuttora molto distante da quello dell’occupato “autoctono”.

Il quadro ora esposto sulla concentrazione di manodopera straniera (e “naturalizzata”) nelle professioni meno qualificate determina non solo un diffuso fenomeno di “sovra qualificazione”³⁶ ma si riflette anche sulle retribuzioni dei lavoratori.³⁷

Se infatti la difficoltà per gli stranieri ad essere accompagnati nella ricerca e nell’allineamento di competenze e nel reperire un lavoro adeguato alle proprie qualifiche costituisce un ostacolo al loro pieno inserimento nel tessuto sociale italiano, le conseguenze più dirette riguardano i cittadini stranieri stessi. Il fenomeno di demansionamento influisce non solo sull’inserimento dei cittadini stranieri nel mercato di lavoro ma anche sulle

32 Nello specifico, nei settori dell’industria, dell’edilizia, del commercio, del comparto turistico-alberghiero e in quello dei servizi alla persona si concentra circa il 75% della manodopera straniera, il 69% degli occupati naturalizzati e il 51% degli occupati italiani. Immigrazione e sindacato. Lotta alle discriminazioni, parità dei diritti e azione sindacale nel contesto della crisi pandemica. Nono rapporto IRES. De Sario e Galossi (a cura di). Futura Editrice, 2021.

33 XIV Rapporto annuale, Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, 2024.

34 Il fenomeno della “ghettizzazione” riguarda in larga parte anche il settore del lavoro autonomo nel quale i cittadini stranieri sono di sovente impiegati nelle attività più pesanti e meno remunerative. Ad esempio, oltre la metà dei commercianti ambulanti sono stranieri. B. De Sario ed E. Galossi, op. cit.

35 Le professioni che entrano nelle classifiche delle prime dieci di tutti i tre gruppi (italiani, stranieri e naturalizzati) sono soltanto tre: «esercenti e addetti nelle attività di ristorazione» (dove il peso degli esercenti è tuttavia spostato sulla distribuzione degli occupati italiani), «addetti alle vendite» e «conduttori di veicoli a motore e a trazione animale». B. De Sario ed E. Galossi, op. cit.

36 Nel 35,5% dei casi i cittadini stranieri risultano sovra istruiti (contro il 25,5% dei cittadini italiani, mentre per le donne la percentuale giunge al 43,8%, a fronte del 27,8% delle italiane). Nello specifico, i migranti altamente formati, infatti, oltre ad essere meno occupati della loro controparte nativa, sono spesso collocati in occupazioni al di sotto delle loro qualifiche e competenze. In Italia, in particolare, poco più del 20% dei migranti con una laurea estera copre posti di lavoro ad alta qualificazione, contro il 70% dei nativi. Fonte: XIV Rapporto annuale, Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia, 2024.

37 Complessivamente la differenza tra le mediane delle retribuzioni nette degli stranieri e degli italiani è stimata a -20,4%, che in termini di retribuzione mensile netta equivale a 280 euro in meno, mentre la stessa differenza tra naturalizzati e italiani è pari a -12,4% (in termini di retribuzione mensile netta equivale a 170 euro in meno). Inoltre, i dipendenti da aziende del settore privato percepiscono, secondo l’INPS, il 31,2% in meno della media nella stessa categoria (15.707 euro annui rispetto a 22.822). B. De Sario ed E. Galossi, op. cit.

loro condizioni di vita. Infatti, il numero dei residenti stranieri in situazione di povertà³⁸ e di esclusione sociale è da considerarsi quasi doppio rispetto ai cittadini di origine italiana. La compressione dei salari degli ultimi anni, va aggiunto, ha comportato non solo un accentuarsi del numero dei casi di povertà e di aumento della pressione sul sistema di welfare, ma ha impattato negativamente sulla capacità di risparmio dei cittadini stranieri,³⁹ e di conseguenza sulla dimensione abitativa, a partire dalla possibilità dell'acquisto di un'abitazione.

Recenti ricerche⁴⁰ rilevano infatti che soltanto il 19,9 % dei cittadini stranieri vive in un appartamento di proprietà⁴¹ con una tendenza in calo a partire dal 2009⁴²: negli ultimi dieci anni il mercato delle abitazioni riferito ai cittadini stranieri ha perso quasi il 30% delle compravendite⁴³ (in termini assoluti, 14 mila unità).⁴⁴

Anche il fatturato immobiliare ottenuto dagli acquisti di abitazioni da parte dei cittadini stranieri si è ridotto in dieci anni di circa il 40%,⁴⁵ come conseguenza della scelta di acquisto di appartamenti di piccolo taglio⁴⁶ in condomini di contesti residenziali di tipo economico.⁴⁷

Il fenomeno ora esposto assume ulteriore complessità alla luce della dislocazione geografica degli immobili e delle differenze tra le diverse categorie all'interno della stessa popolazione straniera. In relazione al primo aspetto, le abitazioni acquistate sono localizzate prevalentemente nelle zone semi-centrali e periferiche - alimentando talvolta tensioni sui territori e/o fenomeni di isolamento residenziale - nonché fuori dalle città⁴⁸, coinvolgendo anche i comuni più periferici, caratterizzati da un'offerta più ampia e a basso costo.⁴⁹

38 Secondo i dati ISTAT, nel 2023 la povertà assoluta ha riguardato ben il 30,4 % delle famiglie di soli stranieri, a fronte del 6,3 % delle famiglie di soli italiani. Inoltre, la presenza di figli minori innalza il rischio di povertà, sia per i cittadini italiani, ma soprattutto per gli stranieri: difatti la povertà coinvolge l'8,2 % delle famiglie di soli italiani, ma raggiunge ben il 41,4% di quelle di soli stranieri. Fonte: Le statistiche ISTAT sulla povertà 2023.

39 La capacità di risparmio dei cittadini stranieri è scesa dal 38% del reddito nel 2017 al 27% nel 2022. Dossier Statistico Immigrazione 2023-Scheda di sintesi, cit.

40 Immigrati e casa - Avanti adagio, Istituto scenari immobiliari per IDOS. L'indagine dell'Istituto scenari immobiliari è stata effettuata a inizio 2022 estrapolando i dati dalle interviste telefoniche e dei sondaggi online che hanno coinvolto un campione di 450 agenzie immobiliari dislocate in dieci province rappresentative del territorio nazionale.

41 Mentre ben 64,7% viveva in affitto, l'8,9 presso il luogo di lavoro, il 7,3 presso familiari.

42 Fonte Dossier Statistico Immigrazione, IDOS, 2017.

43 Laddove, rispetto a dieci anni fa, il mercato italiano del residenziale ha registrato un incremento del 70 % delle compravendite.

44 Nello specifico, se l'incidenza degli acquisti di case da parte di immigrati sul totale delle compravendite italiane nel 2007 era pari al 17,3 %, tale percentuale ora si attesta al 4,2 %. Immigrati e casa, Cit.

45 A determinare questa forte contrazione sono soprattutto le difficoltà di accesso al credito per i cittadini stranieri - che spesso mancano di capitale iniziale per accendere un mutuo - nonché la mancanza di sufficienti garanzie per il pagamento dello stesso.

46 I tagli più frequenti sono i bilocali e i trilocali, nei comuni dell'hinterland i cittadini stranieri acquistano prevalentemente monolocali e bilocali (con la superficie media, a livello nazionale, attorno ai 55 metri quadri). Immigrati e casa, cit.

47 Con la forbice dei prezzi che va da 70mila a 140mila euro. Immigrati e casa, cit.

48 Secondo un trend che si è consolidato negli ultimi quindici anni.

49 Per quando riguarda i comuni capoluogo di provincia, si registra una tendenza ad un'ulteriore "ghettizzazione": se nel periodo che va dal 2011 al 2019, si assisteva ad una lieve riduzione delle compravendite localizzate in periferia a favore delle zone centrali e semicentrali, tale tendenza si è invertita in seguito alla crisi pandemica (accompagnata/seguita da quella economica), con il dimezzamento degli acquisti nelle zone centrali e semicentrali. Nel 2019 gli acquisti effettuati nelle zone centrali e semicentrali avevano registrato una quota totale di circa il 19 %, mentre nel 2022 tali acquisti sono scesi all'8,6 %, e quelli in zone periferiche sono passati dal 30,8 % al 34,6 % nel 2022. Immigrati e casa, cit.

Le statistiche sugli acquisti immobiliari rivelano un aspetto di particolare interesse su come la componente socioculturale influenza l'approccio alla casa. Nel 2022, ben 70% degli acquisti da parte di stranieri è stata effettuata da cittadini est-europei, seguiti dai cittadini di origine asiatica (in particolare cinesi, indiani, pakistani e filippini) che concorrono con circa il 21,2 % agli scambi del mercato immobiliare. Decisamente inferiore è invece la quota di abitazioni acquistate dai cittadini sudamericani (1,7%)⁵⁰ ed in particolare dai cittadini africani (5,3 % di cui 4,3 % acquisti da parte dei cittadini del Nord Africa e solo 1% di altri cittadini africani)⁵¹. Una distribuzione decisamente difforme dalla composizione percentuale delle provenienze dei cittadini stranieri in Italia.

Riguardo invece alla distribuzione sul territorio nazionale, la maggior parte degli acquisti (79%) avviene nel Nord Italia⁵², seguito dal Centro (18%), mentre soltanto il 3% delle acquisizioni si verificano nel Sud e nelle Isole. Quanto al profilo dei cittadini stranieri che acquistano le abitazioni i protagonisti assoluti sono, come immaginabile, i lungo soggiornanti, con una situazione lavorativa stabile e con una discreta disponibilità di risparmi che rende possibile l'accesso al finanziamento.

Alla luce delle difficoltà sopra menzionate, i cittadini stranieri ripiegano prevalentemente verso gli alloggi in affitto, ma anche in questo settore si registrano criticità: dalla difficoltà di reperimento degli alloggi a causa di potenziali situazioni di pregiudizio, ai canoni elevati (talvolta ritoccati verso l'alto proprio per i cittadini stranieri), alla scarsa qualità degli immobili, ai contratti irregolari e infine alla difficoltà da parte dello straniero a fornire le garanzie fideiussorie richieste.

In relazione, infine, alle categorie più deboli dei cittadini stranieri, le principali problematiche attengono all'accesso agli alloggi di edilizia residenziale pubblica (ERP) a causa dei requisiti previsti, oggetto - in alcuni casi - di contenzioso in ordine alla compatibilità con la normativa comunitaria. A tal riguardo va registrata tuttavia una giurisprudenza nazionale sempre più orientata verso la soluzione di queste problematiche.

Per quanto riguarda il settore dell'istruzione, le principali criticità risiedono nell'abbandono scolastico degli studenti di origine straniera. Questi rappresentano una componente importante della popolazione scolastica italiana, l'unica in costante aumento, ma secondo le statistiche la loro presenza in classe diminuisce nel passaggio tra i diversi gradi di istruzione⁵³, a conferma delle difficoltà incontrate nel completamento del percorso di formazione e nello scarso rendimento scolastico. In questo contesto risulta utile prevedere un focus specifico sull'abbandono scolastico da parte delle bambine e delle ragazze straniere. Un'altra problematica "strutturale", seppur in via di graduale risoluzione, riguarda le differenze notevoli nella scelta degli indirizzi di scuola superiore tra gli alunni italiani e quelli stranieri, con la tendenza di quest'ultimi a frequentare gli istituti tecnici e professionali.⁵⁴ Inoltre, pur trattandosi anche in questo caso di un fenomeno

⁵⁰ Rispetto a ben 7% nel 2006.

⁵¹ I cui acquisti sono scesi dal 20,4 % del 2006 ai valori attuali.

⁵² In particolare in Lombardia, ove si concentra un quinto del mercato di compravendita immobiliare da parte di cittadini stranieri. Immigrati e casa, cit.

⁵³ La presenza che passa dal 13,3% nelle scuole primarie all'11,7% nelle scuole secondarie di primo grado, fino al solo 8,4% nelle scuole secondarie di secondo grado. Fonte: Rapporto "Gli alunni non italiani". Ministero dell'Istruzione e del Merito. A.S. 2022/2023. Agosto 2024.

⁵⁴ A fronte del 53,6% di alunni italiani che si orientano verso i licei, gli stessi sono frequentati da meno di un terzo (32,5%) degli alunni stranieri (36,7% se nati in Italia). Fonte: Rapporto "Gli alunni non italiani" - Tavola 28. Ministero dell'Istruzione e del Merito. A.S. 2022/2023. Agosto 2024.

in via di progressiva contrazione, il ritardo scolastico è tuttora molto elevato per gli alunni stranieri, soprattutto nelle scuole secondarie di secondo grado in cui la maggioranza degli studenti di origine immigrata è in ritardo di uno o più anni (48%).⁵⁵

Ancora più critico è il dato relativo agli studi universitari: a fronte del 55,8% degli italiani che si iscrivono all'università, fra gli stranieri il dato si ferma al 36,6% (con un aumento al 47,8% per quanto riguarda i nati in Italia). La concomitanza delle criticità sopra evidenziate pregiudica, di fatto, l'accesso dei giovani cittadini stranieri (compresi quelli nati e cresciuti in Italia) ai posti di lavoro ad alta specializzazione, influenzando in modo negativo sulla mobilità sociale.

Per quanto attiene invece all'ambito della Cultura, il Piano si prefigge di rafforzare le azioni finalizzate alla valorizzazione degli elementi culturali come strumento di una sempre maggior integrazione delle comunità straniere.

In relazione, infine, alle tematiche della salute, le principali criticità riguardano una scarsa alfabetizzazione sanitaria (*health literacy*) e la difficoltà dell'accesso dei cittadini stranieri ai servizi sanitari. Questo nonostante il sistema sanitario italiano preveda il più ampio accesso alle cure sanitarie. Infatti, non solo l'art. 32 della Costituzione italiana sancisce il diritto alla salute come "fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività" con il conseguente impegno di garantire "cure gratuite agli indigenti", ma l'art. 34 del Testo unico sull'immigrazione (Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286) precisa che i cittadini stranieri "hanno parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti e doveri rispetto ai cittadini italiani per quanto attiene all'assistenza erogata dal Servizio sanitario nazionale". Oltre alla parità di trattamento prevista per tutti gli stranieri regolarmente soggiornanti, il Testo Unico, all'art.35, prevede che vengano assicurate nei presidi pubblici ed accreditati le cure ambulatoriali ed ospedaliere urgenti o comunque essenziali, ancorché continuative, per malattia e infortunio e l'estensione dei programmi di medicina preventiva a salvaguardia della salute individuale e collettiva, anche agli stranieri "non in regola con il soggiorno". La differente conoscenza dei servizi e la scarsa alfabetizzazione sanitaria che i cittadini stranieri sperimentano comporta però una minor capacità di equo accesso ai servizi più adeguati e ai sistemi di screening e prevenzione. Anche nell'accesso ai servizi sanitari vale la pena evidenziare come vi sia un più forte rischio di esclusione delle donne straniere e migranti dai servizi offerti e come questo possa avere un impatto maggiormente negativo sulla complessiva capacità di accesso alle cure dell'intero nucleo familiare. Queste problematiche rappresentano un grave ostacolo all'integrazione e all'inclusione tout court, interessando praticamente tutti gli ambiti della vita.

⁵⁵ Nell'A.S. 2022/2023 gli studenti italiani in ritardo sono il 7,9% contro il 26,4% degli studenti con cittadinanza non italiana. Fonte: Rapporto "Gli alunni non italiani". Ministero dell'Istruzione e del Merito. A.S. 2022/2023. Agosto 2024.

Le cause principali vanno ricercate nella non proporzionalità tra numero di migranti e offerta di servizi sanitari di qualità, nelle barriere linguistiche, socio-relazionali ed interculturali⁵⁶ nonché nella mancanza di una adeguata alfabetizzazione sull'accesso ai servizi, in presenza di un sistema sanitario piuttosto complesso.⁵⁷

⁵⁶ Tra cui ostacoli amministrativi, ivi comprese le incertezze sulla durata del soggiorno.

⁵⁷ Altra criticità è quella costituita dalla frammentazione e dalla mancanza di un'applicazione uniforme delle disposizioni nazionali nei diversi contesti territoriali. Ciò anche a causa delle interpretazioni non uniformi a livello territoriale nonché della carenza di adattamento dei sistemi nazionali e/o regionali alle esigenze specifiche dei migranti. Il tema delle profonde disuguaglianze nell'accesso ai servizi sanitari è emerso in tutta la sua drammaticità nel corso dell'emergenza pandemica Covid 19, che ha evidenziato i nodi critici dei complessi meccanismi di funzionamento del sistema sanitario. Per completezza di informazioni, è stato concluso nel 2012 un accordo Stato-Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, contenente le indicazioni per la corretta applicazione della normativa per l'assistenza sanitaria alla popolazione straniera da parte delle Regioni e Province Autonome Italiane. Si tratta di uno strumento operativo finalizzato alla corretta interpretazione e all'uniforme applicazione delle disposizioni esistenti.

Verso il Piano nazionale contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza

Il quadro sinora rappresentato conferma l'esigenza di un'azione sinergica di tutte le istituzioni pubbliche finalizzata alla definizione di una strategia d'intervento integrata, caratterizzata da un approccio "olistico" e accompagnata dalla creazione di un quadro di riferimento istituzionale sull'antidiscriminazione e pari opportunità, al quale ricondurre tutte le risorse pubbliche destinate. In relazione, infatti, alle tematiche d'integrazione e di promozione delle pari opportunità delle persone con background migratorio, il nostro Paese si potrebbe definire "resiliente". La gestione dell'accoglienza degli oltre cinque milioni di migranti arrivati in Italia negli ultimi trent'anni ha certamente potuto contare su interventi di portata nazionale, promossi e gestiti da amministrazioni centrali, a valere su fondi comunitari e nazionali. Le progettualità hanno riguardato l'integrazione socio-lavorativa dei migranti e delle loro famiglie, in forte e stretta collaborazione con Regioni ed enti locali, attori della rete dell'accoglienza, del mercato del lavoro, parti sociali e terzo settore. Quale esperienza di portata nazionale, si può citare il Sistema di accoglienza e integrazione (SAI) che, pur essendo dedicato ai titolari di forme di protezione e richiedenti vulnerabili, ha definito nei suoi venti anni di operatività un modello di coinvolgimento delle comunità locali nei percorsi di integrazione delle persone migranti.

Per governare appieno la diversità e la realtà multietnica che ormai caratterizzano la nostra società e trarre beneficio dall'immigrazione, tuttavia, si è chiamati a promuovere, su scala nazionale, azioni tese a favorire la coesione sociale e culturale, evitando il più possibile lo sviluppo di società parallele ed enclave chiuse, che non favoriscono l'integrazione e contribuiscono di conseguenza a generare fenomeni di diffidenza e di discriminazione.⁵⁸

Ciò con la finalità, da un lato, di costruire un'identità comune caratterizzata dalla valorizzazione della diversità e del contributo dei migranti e di persone di origine migrante alla società nonché dell'interazione positiva tra persone con background diversi, e, dall'altro, di coltivare un senso di appartenenza e di destino condiviso e, in ultima analisi, garantire la coesione sociale e l'uguaglianza sostanziale.⁵⁹ Peraltro, promuovere le azioni a favore di "coloro che si trovano ad affrontare svantaggi, garantendo al tempo stesso che le nostre comunità siano unite e coese"⁶⁰, porta benefici non solo alla popolazione migrante ma alla società nel suo complesso.⁶¹

58 Raccomandazione CM/Rec (2022)10 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle politiche multilivello e sulla governance per l'integrazione interculturale (adottata dal Comitato dei Ministri il 6 aprile 2022), cit.

59 Idem

60 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, 24/11/2020, [SWD (2020) 290 final] https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/pdf/action_plan_on_integration_and_inclusion_2021-2027.pdf

61 Si tratta di sfide che possono tuttavia dimostrarsi anche opportunità: "Ciò costituirà una sfida per molti Stati membri ma, con le giuste condizioni per un'integrazione rapida e di successo, rappresenterà anche un'opportunità, soprattutto per gli Stati membri che stanno attraversando cambiamenti demografici. Ciò include anche il fronte economico, poiché è dimostrato che i cittadini di paesi terzi hanno un contributo fiscale netto positivo se sono ben integrati in modo tempestivo, a cominciare dall'integrazione precoce nell'istruzione e nel mercato del lavoro" (European Commission - Communication of 7 April 2016: Assessment of progress on structural reforms, prevention and correction of macroeconomic imbalances, and results of in-depth reviews under Regulation (EU) No 1176/2011 (COM (2016) 95 final/2).

Di conseguenza, accanto alle tradizioni e alla cultura dell'accoglienza che caratterizzano il nostro Paese, di fronte ad un fenomeno di tale rilevanza e di grande impatto mediatico occorre una precisa definizione degli approcci strategici ed una gestione improntata alla capacità di programmazione e di *governance*.

Alla luce delle premesse di cui sopra il Piano, di durata pluriennale, sarà articolato in specifici settori, assi e azioni, e affronterà le principali priorità, in linea sia con la normativa internazionale, comunitaria e nazionale che con le indicazioni provenienti dai principali *stakeholders*.

Il Piano si basa su alcuni principi generali come trasversalità e integrazione: le questioni relative all'antidiscriminazione etnico-razziale sono trattate con lo stesso approccio universalistico che permea tutte le politiche pubbliche. Lo caratterizza anche la collaborazione attiva tra il settore pubblico e la società civile, la responsabilità reciproca e l'*empowerment* inteso come intervento non di tipo assistenzialista. Il Piano si fonda, inoltre, su alcune priorità, quali, ad esempio, l'istruzione, l'occupazione, la formazione professionale, l'inclusione sociale, la salute, unitamente a interventi specifici per le categorie più vulnerabili.

Tutte le azioni descritte nel dettaglio nel presente Piano sono finalizzate a favorire la parità di trattamento, anche attraverso un approccio multidimensionale e di genere, e a valorizzare la diversità, sostenendo l'interazione positiva. Le azioni non mirano esclusivamente alla dimensione del contrasto e della rimozione delle discriminazioni ma comprendono un ampio raggio di iniziative tese alla promozione delle pari opportunità. Dalla già menzionata consultazione con gli *stakeholders* sono emerse infatti precise indicazioni in ordine alle azioni concrete da intraprendere per affrontare le principali priorità.

Come già anticipato, alcune di queste azioni sono da considerarsi **di carattere trasversale**. Ad esempio, nel Piano viene definito un ampio ventaglio di azioni **di sensibilizzazione, informazione e formazione** finalizzate alla prevenzione e al contrasto alle discriminazioni con specifico riguardo alle attività sistematiche di sensibilizzazione, quali ad esempio le campagne di comunicazione sui principi dell' antidiscriminazione (in particolare, sul tema del contrasto del fenomeno del discorso d'odio), e percorsi di formazione rivolti ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da specifiche categorie di funzionari⁶², in ordine alla normativa, alle *policies* ed agli strumenti di tutela internazionali, europei e nazionali di anti-discriminazione nonché alla promozione e diffusione sul territorio nazionale della cultura del rispetto delle diversità.

Peraltro, va considerato che il settore pubblico ha da tempo posto attenzione al tema: il divieto di discriminazione compare infatti come principio generale sia nei rapporti interni della Pubblica Amministrazione (art. 7 del D. Lgs. 165/2001) che nei rapporti con i destinatari della propria azione, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013⁶³) e della *Direttiva* del

62 Quali ad esempio gli operatori della giustizia, le Forze dell'ordine, il corpo docente ecc.

63 DPR 62/2013, Art. 3 co. 5: *Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori*"; Art 11 bis co. 5 *È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione*".

Ministro per la pubblica amministrazione del 19 dicembre 2023 *in materia di “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”*⁶⁴. Nel solco delle iniziative individuate dalla direttiva si pongono non solo l'adozione e l'attuazione di Codici etici e di condotta, ma anche specifiche misure di carattere formativo dedicate al tema della discriminazione, come il corso “Riforma-Mentis”⁶⁵ e il corso “La cultura del rispetto”⁶⁶, entrambi fruibili mediante l'accesso alla piattaforma “Syllabus; nuove competenze per le pubbliche amministrazioni”⁶⁷. Oltre ai corsi già pubblicati, il catalogo formativo presente sul portale *Syllabus* su questi temi sarà progressivamente ampliato e arricchito, grazie anche alla collaborazione tra il Dipartimento della funzione pubblica e l'Unar. La formazione si rivela, dunque, lo strumento principale per portare avanti misure dirette a combattere la discriminazione di genere nei luoghi pubblici stimolando una maggiore consapevolezza rispetto alla rilevanza e delicatezza del fenomeno in questione. Anche da questo punto di vista, la formazione costituisce una leva strategica per il cambiamento, soprattutto culturale, della Pubblica Amministrazione, da realizzare attraverso un rafforzamento diffuso delle competenze del personale pubblico, secondo gli indirizzi di cui alle Direttive emanate in materia dal Ministro per la pubblica amministrazione⁶⁸, tra cui l'ultima, del 14 gennaio 2025, sul tema della *“valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione”*⁶⁹.

64 La direttiva persegue l'obiettivo di guidare le amministrazioni verso lo sviluppo di una *“cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all'interno delle amministrazioni pubbliche”*. Alle amministrazioni pubbliche, infatti, spetta *“il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni”*. La direttiva ministeriale individua due *“leve abilitanti”* funzionali a *“rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica”*: da un lato, la promozione di campagne informative di sensibilizzazione, dall'altro, l'incentivazione verso la partecipazione a specifici percorsi formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, con particolare attenzione alle figure apicali e dirigenziali che, in quest'ottica, assumono il ruolo di *“catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone”*. <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/07-12-2023/direttiva-superamento-violenza-contro-le-donne>.

65 <https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-riforma-mentis>.

66 <https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-cultura-del-rispetto>.

67 Il primo percorso formativo parte dal presupposto della necessità di un cambiamento culturale, ed è strutturato con la finalità di sensibilizzare *“le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità”*, attraverso un aumento del livello di consapevolezza sulla questione delle molestie di genere. Il secondo percorso formativo (*“La cultura del rispetto”*) promuove lo sviluppo di conoscenze e competenze del personale pubblico per *“ri-conoscere e contrastare le violenze, abbattere gli stereotipi e promuovere ambienti di lavoro improntati alle pari opportunità e al rispetto di tutte e tutti”*, richiamando una serie di valori di assoluta rilevanza, quali *“la capacità di accogliere le differenze, di saper comunicare e ascoltare attivamente e di lavorare in gruppi interdisciplinari per il raggiungimento di obiettivi istituzionali comuni”*.

68 Direttiva avente per oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*, emanata il 23 marzo 2023 dal Ministro per la pubblica amministrazione. Cfr. al seguente link https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023_marzo/Direttiva_formazione.pdf

69 Tale ultima Direttiva, in particolare, individua, tra le aree prioritarie di sviluppo delle competenze di tutto il personale pubblico, quella dei *“principi e valori”* del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, tra i quali figurano appunto i valori dell'etica, dell'inclusione e del contrasto alla violenza, necessari per favorire quel cambiamento culturale e quella crescita personale che portino a una sostanziale modifica dei comportamenti del personale pubblico nei contesti di lavoro e, di rimando, nella società. https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_MinistroPA_14.01.2025_formatione.pdf

Ulteriori iniziative di formazione riguardano gli altri target group quali, ad esempio, gli operatori del privato sociale e, infine, i gruppi specifici di potenziali vittime. Si tratta di un'apposita attività di formazione, finalizzata all'aggiornamento, armonizzazione e standardizzazione dei servizi attraverso adozione e diffusione di strumenti e metodologie comuni, svolta a supporto delle **reti e strutture territoriali con un approccio attento alla prospettiva di genere**.⁷⁰

Come già anticipato, le altre azioni del Piano andranno ad incidere sulle specifiche problematiche dei settori declinati nei singoli assi prioritari: **Lavoro e Occupazione, Abitazione, Salute, Istruzione, Cultura, Sport e Sicurezza, Protezione delle vittime e Giustizia**. Ad esempio, nell'ambito dell'asse **Lavoro**, uno dei principali terreni nei quali è necessario promuovere l'uguaglianza sostanziale, le azioni proposte sono finalizzate al superamento della segmentazione e della "ghettizzazione" del mercato del lavoro tenendo in debita considerazione l'ulteriore discriminante di genere. A tal fine sono contenute indagini e ricerche, ma anche azioni positive finalizzate al contrasto e alla rimozione di atteggiamenti e di pratiche discriminatorie nelle procedure di selezione dei lavoratori con background migratorio, nonché alla sperimentazione di percorsi di sostegno e affiancamento tesi a contrastare le condizioni di disparità/subalternità dei cittadini stranieri, ed in particolare delle donne straniere, in ambito lavorativo. Sono previste, tra l'altro, azioni positive tese ad affrontare problematiche specifiche quali lo scarso livello di conoscenza della lingua⁷¹, la difficoltà di riconoscimento dei titoli di studio ottenuti all'estero, nonché i problemi di trasferimento e valorizzazione delle competenze acquisite con una specifica attenzione ai percorsi di accompagnamento.⁷² Ciò deve avvenire, tra l'altro, attraverso il potenziamento dell'insegnamento della lingua italiana "professionale," nonché attraverso l'attivazione di iniziative tese a reindirizzare le persone verso percorsi formativi che possano valorizzare il loro profilo professionale e le forme di apprendistato duale che, coniugando formazione e lavoro, permettano ai cittadini stranieri di accedere nel mondo del lavoro e acquisire un titolo di studio. Altre iniziative riguardano la promozione delle politiche di *inclusione (inclusion management)* nelle aziende pubbliche e private, la facilitazione dell'accesso dei migranti e delle persone di origine

70 Nel contesto dell'attuale Piano si intende potenziare il dispositivo di prevenzione e contrasto alle discriminazioni attraverso la creazione ed il rafforzamento delle reti territoriali esistenti e del complessivo sistema in grado di prevenire, documentare e contrastare le più comuni forme di discriminazione. Ciò in particolare attraverso il rafforzamento e/o la creazione di strutture (centri, antenne e nodi territoriali) deputate alla prevenzione/contrasto dei casi di discriminazione a livello regionale e delle aree metropolitane. I compiti svolti da tali centri/antenne/nodi potranno essere, a titolo esemplificativo: coordinamento delle attività delle reti territoriali di sportelli legali e di Associazioni di settore operanti sul territorio al fine di valorizzarne la capillare diffusione e la condizione di prossimità alle potenziali vittime di discriminazioni; esame di segnalazioni di fenomeni discriminatori che possono pervenire anche da parte di singoli cittadini o da realtà associative e denuncia degli stessi qualora ne ricorrano i presupposti di legge; elaborazione/adozione - in collaborazione con l'UNAR - di strumenti per il monitoraggio, l'analisi ed il contrasto legale di qualsiasi fenomeno discriminatorio; raccolta di dati, elaborazione e analisi degli stessi attraverso la messa in rete con il sistema informatico dell'UNAR, tale da consentire la più efficace raccolta, lettura ed elaborazione dei dati concernenti il fenomeno sul territorio di riferimento; ricerca e studio sul fenomeno della xenofobia e delle altre forme di discriminazione sia a livello regionale che a livello nazionale; progettazione e realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e di informazione sul tema delle discriminazioni; monitoraggio di atti amministrativi, media locali e informazioni afferenti ai social networks connesse con i territori di riferimento.

71 Che peraltro ha un impatto anche sulla maggiore incidenza degli infortuni sul lavoro.

72 I cittadini stranieri spesso arrivano nel nostro Paese in possesso di titoli di studio, abilità e competenze che non riescono a mettere a frutto. Ciò consentirebbe loro l'accesso a professioni maggiormente qualificate garantendo non solo parità di accesso, ma anche di permanenza nel lavoro e parità di trattamento. Si prenda ad esempio il settore della sanità nel quale sono stati impiegati moltissimi lavoratori stranieri mediante riconoscimento e parifica del titolo infermieristico.

migrante al pubblico impiego, la sperimentazione di pratiche di reclutamento inclusive.

Riguardo alle azioni relative all'asse **Abitazione** è prevista un'attività di indagine e di ricerca sugli ostacoli relativi all'accesso al mercato immobiliare privato e all'edilizia residenziale pubblica a partire dalla costante azione di monitoraggio della giurisprudenza nazionale in materia. Sono incluse inoltre azioni di scambio di buone prassi e networking tra le amministrazioni locali tese ad individuare le migliori politiche e pratiche di inserimento abitativo, con l'obiettivo di ridurre al minimo il rischio di conflitti ed evitare concentrazioni abitative e "ghettizzazioni".

In relazione all'asse **Salute** sono previste azioni pilota tese a incrementare la *health literacy* della popolazione di origine straniera con particolare attenzione all'inclusione delle donne straniere come soggetti abilitanti e moltiplicatori della capacità di accesso a servizi sanitari più appropriati, ad aumentare la presenza di mediatori culturali presso i front office dei principali presidi sanitari e a creare reti di sostegno per le categorie particolarmente vulnerabili.

Con riferimento alle azioni nel settore dell'**Istruzione, cultura e sport**, oltre ad una vasta gamma di iniziative di formazione e sensibilizzazione, sono previste attività di ricerca e studio sui temi del razzismo e della discriminazione e indagini e raccolta dati sul fenomeno discriminatorio nelle giovani generazioni. Sono altresì comprese azioni positive volte a valorizzare le produzioni culturali dei migranti e delle persone di origine migrante e le occasioni di valorizzazione delle diversità in ambito sociale e culturale (ivi comprese le azioni positive tese ad assicurare il maggior coinvolgimento dei cittadini dei Paesi terzi/titolari di protezione internazionale nella narrazione dei media). In relazione specificatamente alle iniziative nell'ambito dello sport, oltre a promuovere le attività sistemiche di sensibilizzazione contro le discriminazioni, rivolte soprattutto ai giovani, e finalizzate a promuovere il valore dello sport quale strumento educativo e di integrazione sociale⁷³, è necessario intensificare i rapporti con le federazioni sportive (la Lega Serie A ecc.) per l'adozione di regole non discriminatorie per il tesseramento degli atleti.

In relazione a **Sicurezza e Giustizia**, oltre a rafforzare la collaborazione tra UNAR e OSCAD⁷⁴, finalizzata a incentivare le misure di protezione dai reati legati a fenomeni di discriminazione e violenza, sono previste attività tese a contrastare le espressioni di intolleranza e odio e le discriminazioni online, specialmente attraverso la promozione del dialogo e del coordinamento tra tutti i soggetti istituzionali coinvolti e/o l'istituzione di una rete formale

⁷³ Ciò anche a rafforzamento del Protocollo d'intesa tra l'UNAR, la UISP (Unione Italiana Sport Per tutti) e Lunaria del 31 luglio 2020 avente ad oggetto la nascita dell'Osservatorio Nazionale contro le discriminazioni nello sport. La finalità dell'Osservatorio è quella di proporre strategie efficaci e all'avanguardia e attraverso un'attività di sensibilizzazione e formazione, promuovere, soprattutto nei giovani, la cultura del rispetto e dell'inclusione, nonché la prevenzione e il contrasto di ogni tipo di violenza e di discriminazione nell'ambito sportivo. La nascita dell'Osservatorio rappresenta una novità anche in Europa, attualmente sprovvista di un organismo dotato di strumenti adeguati a monitorare e fornire un'analisi precisa sulle discriminazioni in ambito sportivo, in particolare su quello amatoriale e dilettantistico.

⁷⁴ Sancita da un Protocollo d'intesa sottoscritto il 7 aprile 2011, con l'obiettivo primario di facilitare la denuncia da parte delle vittime di discriminazione, definendo i flussi di informazioni tra i due organismi. Nello specifico, l'UNAR trasmette per competenza all'OSCAD i casi di rilevanza penale, come, ad esempio, tutti i reati aggravati ai sensi dell'art. 3 della c.d. "legge Mancino" compresi quelli da inviare alla Polizia Postale e delle Comunicazioni. Analogamente, le segnalazioni di discriminazioni che giungono all'OSCAD e che non hanno rilevanza penale vengono trasmesse all'UNAR. Tale procedura è improntata a semplicità di forme e tempestività di scambio di informazioni e risulta proficua per entrambi gli Uffici in quanto consente di monitorare il fenomeno nella sua interezza.

di *stakeholders* formata da Ministeri competenti, altre istituzioni e organizzazioni della società civile. In relazione agli altri ambiti, oltre a potenziare le attività già esistenti sul piano della formazione e sensibilizzazione rivolte al mondo dell'informazione e a esponenti della società civile sul tema del contrasto ad ogni forma di discriminazione nel settore dei media⁷⁵, sono previste iniziative volte a promuovere il dialogo interreligioso⁷⁶, e azioni di contrasto delle manifestazioni di razzismo e xenofobia quali, ad esempio, quelle riconducibili a fenomeni di discriminazione su base religiosa. Il Piano contempla inoltre un focus specifico sull'antisemitismo con azioni da realizzare in raccordo con il Coordinatore Nazionale per il contrasto all'antisemitismo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri la cui strategia⁷⁷ di azione è in fase di aggiornamento.

Vi sono, infine, azioni finalizzate al contrasto degli atti discriminatori, anche indiretti, delle pubbliche amministrazioni e azioni positive per le persone a rischio di discriminazione multipla. Questo comprende anche attività specifiche per le persone private della libertà personale e per gli addetti che operano nelle carceri per la prevenzione dei suicidi. Affinché il nostro Paese continui a crescere è importante, infatti, continuare a lavorare per combattere le disuguaglianze e le discriminazioni, incluse le cd "discriminazioni istituzionali", che pregiudicano l'uguaglianza sostanziale.

In relazione alla *governance* degli interventi, l'attuazione del Piano è retta da un'architettura istituzionale in grado di garantire il costante monitoraggio *in itinere*. Sia la Cabina di regia, presieduta dal Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, che il Tavolo tecnico, coordinato dall'UNAR, continueranno ad operare anche nella fase di attuazione del Piano al fine di assicurare la piena applicazione dello stesso. Inoltre, oltre ad un costante monitoraggio, al termine del triennio il Piano sarà sottoposto a valutazione finale.

75 In particolare, nell'ambito del Protocollo di intesa tra UNAR, CNOG (Consiglio Nazionale dei Giornalisti) e Associazione Carta di Roma, avente ad oggetto la promozione delle attività di formazione per gli iscritti all'Ordine dei Giornalisti e per gli operatori della comunicazione sul fronte dei temi del razzismo, della xenofobia e delle discriminazioni. Nel contesto di queste attività giornalisti, operatori dell'informazione, esperti, rappresentanti delle principali organizzazioni nazionali e internazionali potranno quindi partecipare a iniziative congiunte di studio ricerca, a corsi e seminari formativi organizzati congiuntamente dal CNOG, dall'UNAR e dall'Associazione Carta di Roma.

76 Tramite osservatori, forum, tavoli di lavoro, incontri di approfondimento ma anche attraverso la realizzazione dei percorsi di formazione per il personale delle PA, insegnanti, giornalisti ecc.

77 https://www.governo.it/sites/governo.it/files/documenti/documenti/Presidenza/NoAntisemitismo/StrategiaNazionale/StrategiaNazionaleLottaAntisemitismo_def.pdf

Assi prioritari di intervento: obiettivi e azioni

Azioni trasversali

Informazione, formazione e sensibilizzazione
e creazione/consolidamento delle reti territoriali

Obiettivo	Azione
Sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi del razzismo e dell'antidiscriminazione etnico-razziale a livello nazionale, regionale e locale, con il coinvolgimento della società civile	Promuovere e realizzare campagne di sensibilizzazione a livello nazionale sui temi del razzismo e dell'antidiscriminazione etnico-razziale, sia dal punto di vista storico sia attuale, coinvolgendo l'associazionismo di settore a partire dalle c.d. seconde generazioni e dei giovani influencers di origine straniera. Promozione di strumenti di conoscenza qualificati (es. portali istituzionali dedicati) per una corretta informazione sui temi delle migrazioni e dell'integrazione per contrastare gli stereotipi che alimentano razzismo, xenofobia e intolleranza
Promuovere e rafforzare le azioni di formazione per il personale della PA e degli ordini professionali sui temi dell'antidiscriminazione e dei diritti umani	Potenziare i percorsi di formazione iniziale e continua per il personale delle Prefetture U.T.G. e Consigli territoriali sull'immigrazione, delle Forze dell'Ordine, degli operatori della giustizia, degli operatori sociosanitari, degli Ordini professionali (quali Ordine degli Avvocati, Ordini delle professioni sanitarie, Ordine dei giornalisti ecc.) sulla normativa e sugli strumenti di contrasto delle discriminazioni Predisposizione per il personale della Pubblica Amministrazione di corsi specifici sul tema della discriminazione all'interno della piattaforma Syllabus Promuovere l'inserimento del tema "discriminazioni" nei programmi didattici delle scuole quali i.e. SNA, Scuola nazionale della Magistratura, Scuola nazionale dell'Amministrazione dell'Interno, Scuola Nazionale di Polizia di Stato, Accademie e Scuole militari, Scuola del personale civile della difesa, ecc.
Promuovere le azioni di capacity building per il personale delle associazioni del privato sociale, in particolare quelle iscritte al Registro UNAR ex art. 6 d. lgs.215/2003 e al Registro MLPS di cui all'art.42 del TUI	Realizzare percorsi di formazione iniziale e continua per il personale delle associazioni iscritte al Registro UNAR, anche di carattere regionale e intraregionale Creare un modello standard per la rilevazione di atti discriminatori da condividere e diffondere presso gli enti pubblici e le associazioni del privato sociale
Creare e/o rafforzare le c.d. reti territoriali antidiscriminazione	Creare e/o rafforzare le reti territoriali a livello regionale, enti locali, associazioni, incaricate, tra l'altro, del monitoraggio delle discriminazioni a livello territoriale (inclusa la cd. discriminazione istituzionale) e di presa in carico dei casi di discriminazione, anche tramite azioni di capacity building
Supportare lo sviluppo dei Piani d'azione regionali e locali contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza, anche attraverso la valorizzazione delle reti	Supportare la redazione dei Piani regionali e locali contro il razzismo, la xenofobia e l'intolleranza, anche mediante azioni di capacity building e creazione/rafforzamento di reti quali, ad esempio, la Rete delle città del dialogo, ECCAR Sistema di Accoglienza e Integrazione (SAI) ecc.
Promuovere il principio della non discriminazione (nel rispetto del generale principio delle pari opportunità) nelle politiche pubbliche, secondo un approccio trasversale	Predisposizione di misure di valorizzazione della normativa vigente in tema di non discriminazione Introdurre il contrasto delle discriminazioni come criterio di valutazione delle politiche pubbliche
Valorizzare i percorsi di rappresentanza a livello locale, regionale e nazionale, con particolare riferimento alle consultazioni e ai consiglieri aggiunti	
Definire il profilo professionale del Mediatore Interculturale e rafforzare il suo reclutamento da parte delle istituzioni centrali e territoriali	Definizione della legislazione relativa allo status giuridico del mediatore culturale Promozione di azioni pilota per l'implementazione dei servizi di mediazione culturale in alcuni contesti particolari (sistema penitenziario ecc.)

Indicatore	Istituzione Responsabile	Enti coinvolti
n. delle campagne realizzate	PCM (UNAR)	PCM (Dipartimento per l'Informazione e l'Editoria)
n. campagne informative realizzate	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; PCM (UNAR)	Istituti di ricerca/Università
n. di percorsi di formazione	PCM (UNAR) OSCAD	Ministero dell'Interno, Ministero della Difesa, Ministero della Giustizia, Ministero della Salute, PCM (Dipartimento della Funzione Pubblica)
n. di sessioni di formazione	PCM (UNAR)	Associazioni iscritte al Registro UNAR e al Registro MLPS di cui all'art.42 del TUI; associazioni dei migranti e dei rifugiati e associazioni delle seconde generazioni)
Modello standard di rilevazione della discriminazione		Istituti di ricerca/Università
n. di reti territoriali create o rafforzate	PCM (UNAR)	Ministero dell'Interno/AdG FAMI UNAR OSCAD Provinciali Regioni/Aree metropolitane/Comuni/Province Società civile
n. di piani regionali e locali elaborati	PCM (UNAR)	Conferenza dei Presidenti delle Regioni, UPI, ANCI, Regioni EELL Reti
N. di documenti prodotti	PCM (Dipartimento della Funzione Pubblica)	Istituti di ricerca
Valutazione delle best practices		Conferenza delle Regioni e delle province autonome ANCI UPI Associazioni e i coordinamenti rappresentativi dei migranti CONNGI
	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Ministero della Giustizia PCM (UNAR) Ministero dell'Interno

Asse Lavoro e Occupazione

Obiettivo	Azione
Promuovere azioni di formazione sul principio di pari opportunità e non discriminazione nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro e condizioni lavorative	Realizzare percorsi di formazione rivolti ai funzionari dei Centri per l'Impiego, di INPS, INAIL, nonché degli enti accreditati/coINVOLTI nei processi di reclutamento di manodopera (agenzie interinali ecc.) Inclusione delle tematiche di contrasto della discriminazione nella formazione continua per le diverse categorie professionali
Promuovere azioni finalizzate all'inclusione a livello aziendale	Promuovere adozione di <i>Diversity Charts</i>, di Codici etici aziendali contenenti principi di non discriminazione e di contrasto ad ogni forma di razzismo, con il coinvolgimento delle OOSS e delle organizzazioni datoriali. Adesione alla Carta delle pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro Valorizzazione delle aziende che adottano un codice etico contenente il principio di antidiscriminazione
Promuovere azioni positive per l'inserimento delle persone straniere nel mondo del lavoro, mediante il superamento delle barriere linguistiche e culturali e il miglioramento delle opportunità accesso alle mansioni lavorative corrispondenti alle competenze e qualifiche professionali	Realizzare azioni di sensibilizzazione e formazione tese al miglioramento della conoscenza della lingua italiana, delle regole fondamentali del mercato di lavoro (ivi comprese le misure sulla sicurezza del lavoro), con particolare riguardo ai settori a presenza significativa di immigrati (come l'edilizia, l'agricoltura, il lavoro di cura, il settore ristorazione-alberghiero ecc.)
Promuovere azioni positive/programmi sperimentali di assistenza e orientamento alla ricerca di lavoro, o accompagnamento all'autoimprenditorialità, tesi al superamento dell'etnicizzazione del mercato del lavoro (nonché del fenomeno del c.d. demansionamento)	Istituire sportelli di assistenza presso le associazioni di categoria per accompagnare i possibili nuovi imprenditori nell'espletamento delle pratiche burocratiche Promuovere azioni volte a incoraggiare pratiche di reclutamento inclusive Promuovere e diffondere l'uso del CV anonimo e altre attività che garantiscano l'accesso ad un lavoro adeguato alle competenze e alle qualifiche professionali, nonché le pari opportunità nella progressione di carriera e l'accesso a posizioni di leadership da parte di gruppi discriminati Favorire il riconoscimento dei titoli di studio e di formazione professionale conseguiti all'estero Realizzare sul territorio nazionale azioni positive nell'ottica della cultura del rispetto delle diversità, tese a reindirizzare le persone verso percorsi formativi che valorizzino il loro profilo professionale Favorire le forme di apprendistato duale che, coniugando formazione e lavoro, permettano ai cittadini stranieri di accedere al mondo del lavoro e acquisire un titolo di studio Valorizzare la partecipazione delle donne con background migratorio alle discipline STEM
Favorire l'inclusione nelle aziende pubbliche e private	Realizzazione di uno studio sulle possibili misure tese a garantire una maggiore inclusività nelle aziende e nella PA Realizzare attività di sensibilizzazione dei Consigli di Amministrazione delle Società partecipate e dei responsabili delle azioni aggiudicatarie di appalto e commesse pubbliche
Facilitare l'accesso dei cittadini dei paesi terzi che ne abbiamo i requisiti (a partire dai titolari della protezione internazionale) e di persone di origine migrante al pubblico impiego attraverso la promozione delle misure finalizzate alla maggiore partecipazione ai concorsi, bandi di selezione e/o processi di assunzione in vari settori della Pubblica Amministrazione, al fine di promuovere maggiore diversità tra lavoratori	Realizzare, attraverso il coinvolgimento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), un'indagine sulla diversità nell'ambito di Amministrazioni Pubbliche Effettuare il monitoraggio di bandi di concorso pubblici Realizzare azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione dei responsabili risorse umane e dei lavoratori stranieri
Promuovere la creazione di ambienti lavorativi inclusivi favorendo una cultura aziendale rispettosa delle diverse appartenenze religiose e culturali, anche mediante gli strumenti della contrattazione collettiva	Adozione delle Carte delle buone prassi per il rispetto della libertà di religione e delle convinzioni personali nei luoghi di lavoro Realizzazione di azioni positive per il contrasto della discriminazione religiosa, quali: accomodamenti ragionevoli per esigenze religiose, (es. pause per la preghiera e flessibilità negli orari lavorativi, festività, abbigliamento, spazi dedicati) Monitorare le politiche e le buone prassi di inclusione religiosa

Indicatore	Istituzione Responsabile	Enti coinvolti
n. di percorsi di formazione	PCM (UNAR)	INPS
n. di enti datoriali e sindacali che hanno inserito le tematiche di antidiscriminazione nell'offerta formativa ai propri soci	Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali	INAIL Centri per l'Impiego Agenzie di reclutamento Enti datoriali e sindacali
n. dei <i>Diversity Charts</i> e dei Codici etici adottati	PCM (UNAR)	Enti datoriali
n. di imprese coinvolte	Ministero del Lavoro e delle politiche sociali	OOSS Imprese
	Ministero delle imprese e del Made in Italy	
n. di azioni positive/progetti realizzati	PCM(UNAR)	Enti datoriali
	Ministero del lavoro e delle Politiche sociali	OOSS
	Ministero delle imprese e del Made in Italy	Imprese Ministero del Lavoro e delle politiche sociali Ministero delle imprese e del Made in Italy
n. di sportelli istituiti	PCM (UNAR)	Enti datoriali
n. aziende che utilizzano CV anonimo	Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali	OOSS
n. di aziende e di enti accreditati di job matching che usano le pratiche di reclutamento inclusive	Ministero delle imprese e del Made in Italy	Imprese
	Ministero dell'Università e della Ricerca	Ministero del Lavoro e delle politiche sociali Ministero delle imprese e del Made in Italy
	Ministero dell'Istruzione e del Merito	
n. di attività di sensibilizzazione	Ministero del Lavoro e delle politiche sociali	Enti datoriali
Studio realizzato		OOSS Imprese PCM (UNAR)
Indagine realizzata	PCM (UNAR)	PCM (Dipartimento di Funzione pubblica)
n. bandi monitorati		
n. di azioni di sensibilizzazione		
n. di Carte delle buone prassi adottate		Ministero dell'Università e della Ricerca
n. di aziende/Camere di commercio aderenti		Enti datoriali OOSS Imprese Ministero del Lavoro e delle politiche sociali Ministero delle imprese e del Made in Italy

Asse Istruzione, Cultura, Sport

Obiettivo	Azione
Sviluppare attività di ricerca e studio sui temi del razzismo e della discriminazione	Realizzare ricerche e studi sulla storia e la memoria delle comunità migranti e delle migrazioni di italiani all'estero, nonché sulla storia del razzismo e dell'antirazzismo, colonialismo, antiziganismo e antisemitismo e fobie antireligiose in ogni forma, specificamente collegato alla realtà nazionale ed europea Promozione e sostegno a programmi studio, anche transnazionali, borse di studio e attività di ricerca e di didattica sulle tematiche indicate nell'obiettivo Promozione di azioni di recupero degli archivi su iniziative di contrasto al razzismo Monitoraggio nelle sedi Accademiche ed Enti di Ricerca di iniziative che nel Piano sono adottate in materia di antidiscriminazione e pari opportunità
Favorire la diffusione di una cultura inclusiva mediante percorsi di formazione finalizzati alla decostruzione degli stereotipi e alla valorizzazione di culture minoritarie	Promozione di attività di formazione iniziale e continua del personale docente e non docente (amministrativo-tecnico) in relazione alla didattica, alla comunicazione e all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio. Inserimento nei curricula scolastici (in particolare dell'Educazione civica) delle tematiche di pari opportunità, di contrasto delle discriminazioni, del bullismo e del cyberbullismo⁷⁸ Promozione in ambito scolastico di percorsi di conoscenza e approfondimenti sul razzismo, sulla storia dei paesi extraeuropei, delle migrazioni, delle religioni, anche mediante l'utilizzo di modalità innovative, sia nell'educazione formale che non formale Inclusione, all'interno dei PTOF di specifici percorsi di formazione (laboratori ecc.) sui temi dell'antidiscriminazione, dell'antirazzismo e dei diritti umani
Promuovere iniziative di sensibilizzazione sui principi dell'uguaglianza, dell'inclusione e del rispetto in tutti gli ordini di scuola	Coinvolgimento del mondo della Scuola nella Settimana contro il razzismo (anche in partenariato con le associazioni locali iscritte al Registro UNAR) Realizzare le iniziative di sensibilizzazione delle giovani generazioni, anche mediante la promozione della letteratura di autori di lingua italiana legati ad un background migratorio della letteratura italiana ed estera sul tema delle migrazioni non-discriminazione e diritti umani Promozione di iniziative di diffusione della conoscenza del patrimonio artistico e musicale di altre culture e del conseguente apporto al patrimonio artistico e musicale nazionale
Effettuare indagini e raccolta dati sul fenomeno discriminatorio nelle giovani generazioni	Realizzazione di un'indagine campione quanti-qualitativa Realizzare un'indagine campione sull'abbandono scolastico di bambine e ragazze appartenenti a comunità straniere
Promuovere tra i giovani una cultura dell'antidiscriminazione fornendo gli strumenti per un utilizzo corretto dei media e dei social media	Realizzare iniziative di sensibilizzazione tese a contrastare la diffusione dell'<i>hate speech</i> online (e in generale dei fenomeni collegati ad un utilizzo non consapevole del web come il cyberbullismo e il <i>revenge porn</i>)

⁷⁸ Naturalmente, l'inserimento delle tematiche citate nei curricula scolastici ha un valore e le ricadute più ampie rispetto al focus di questo Piano.

Indicatore	Istituzione Responsabile	Enti coinvolti
n. studi/ricerche realizzati	PCM (UNAR)	Università Centri di ricerca Associazioni
n. di borse di studio / assegni di ricerche e RTT/ corsi di laurea e post-laurea specifici attivati	Ministero Università e della Ricerca	
n. di azioni di recupero degli archivi antirazzisti realizzate	ANVUR	
n. di percorsi di formazione attivati	Ministero Istruzione e del Merito	USR Istituzioni scolastiche
Realizzazione i un kit per docenti		
n. percorsi realizzati		
Monitoraggio PTOF		
n. di iniziative/progetti specifici realizzati	PCM (UNAR) Ministero Istruzione e del Merito	Scuole/ Associazioni del Registro UNAR
n. di iniziative di sensibilizzazione	PCM (UNAR) Ministero Istruzione e del Merito	
n. di iniziative di sensibilizzazione		
Indagine realizzata	PCM (UNAR) ISTAT	Istituzioni scolastiche Agenzia Italiana per la Gioventù – AIG, Ass. giovanili
n. di iniziative di sensibilizzazione	PCM (UNAR) Ministero Istruzione e del Merito	

segue

segue **Asse Istruzione, Cultura, Sport**

Obiettivo	Azione
Promuovere l'adozione di materiale didattico che valorizzi la diversità	Promuovere, nell'ambito del materiale didattico, l'inclusione di argomenti correlati al razzismo e alla discriminazione, in conformità con lo sviluppo del curriculum
Promuovere la memoria delle migrazioni	Potenziare l'attività del Museo dell'emigrazione italiana anche al fine di rappresentare l'impatto economico, sociale e culturale del fenomeno migratorio dall'Unità d'Italia ad oggi Realizzazione di un'indagine storica sul ruolo delle figure storiche con background migratorio di rilevante importanza nazionale, anche mediante la valorizzazione degli archivi storici
Promuovere azioni positive per la valorizzazione delle produzioni culturali dei migranti e le occasioni di valorizzazione della diversità in ambito sociale e culturale	Pubblicazione di bandi volti a sostenere la partecipazione di persone di origine migrante al mondo delle produzioni artistiche, letterarie, teatrali e musicali Promuovere le attività di supporto ad iniziative culturali (quali Festival delle migrazioni, della letteratura migrante ecc.)
Sensibilizzare il pubblico di tifosi e appassionati di sport sui temi del razzismo e dell'antidiscriminazione etnico-razziale a livello nazionale, regionale e locale, con il coinvolgimento degli addetti ai lavori	Promuovere e realizzare campagne di sensibilizzazione a livello nazionale sui temi del razzismo e dell'antidiscriminazione etnico-razziale, coinvolgendo gli organismi sportivi, le società sportive professionistiche, le associazioni e gli atleti di rilevanza nazionale
Promuovere l'ampliamento delle competenze del Safeguarding Officer in ambito di prevenzione e contrasto ai soprusi e alle discriminazioni e promozione delle pari opportunità	Aprire un tavolo di lavoro con i rappresentanti delle istituzioni coinvolte per verificare i processi necessari nel rispetto della gerarchia delle fonti
Realizzazione delle azioni di sensibilizzazione e di formazione finalizzate alla promozione delle pari opportunità e del principio di non discriminazione nel mondo dello sport professionistico e di base	Realizzare percorsi di formazione e di sensibilizzazione sulla non discriminazione per atleti, educatori sportivi, società sportive (a partire dalle società sportive giovanili), dirigenti sportivi e arbitri e studenti nell'ambito di eventi sportivi Sottoscrivere protocolli e promuovere l'adozione o l'aggiornamento di Regolamenti e/o Codici Etici da parte di CONI, CIP, Organismi Sportivi e loro affiliati
Monitorare e contrastare la discriminazione etnico razziale nel mondo dello sport	Creazione di un protocollo standard di rilevazione dei casi di discriminazione nell'ambito dello sport Rafforzamento dell'Osservatorio sulle discriminazioni nello sport con l'implementazione dell'attività di coordinamento, del monitoraggio/raccolta dati Istituzione di una Cabina di regia multi-stakeholder per il coordinamento del monitoraggio/raccolta dati Implementazione dell'Osservatorio nazionale sulle discriminazioni nello sport

Indicatore	Istituzione Responsabile	Enti coinvolti
n. di incontri con gli Editori	PCM (UNAR) Ministero Istruzione e del Merito	Associazione Italiana Editori
Attività propedeutiche alla realizzazione del Museo espletate	Ministero della Cultura	Università; Centri di ricerca; Archivi storici
Indagine realizzata	Ministero Istruzione e del Merito	
n. azioni positive promosse	PCM (UNAR)	Enti pubblici e privati; Associazioni
n. iniziative patrocinata/supportate	Ministero della Cultura	
n. delle campagne realizzate	PCM (UNAR), Ministro per lo Sport e i Giovani, Dipartimento per lo sport	CONI, CIP, Sport e Salute, Scuola dello Sport, Organismi Sportivi (FSN, DSA, EPS)
Ampliamento delle competenze del Safeguarding Officer	Ministro per lo Sport e i Giovani, Dipartimento per lo sport	CONI, CIP, Sport e Salute, Scuola dello Sport, Organismi Sportivi (FSN, DSA, EPS)
n. di campagne di sensibilizzazione e di sessioni di formazione	PCM (UNAR) Ministro per lo Sport e i Giovani, Dipartimento per lo sport	CONI, CIP, Sport e salute Scuola dello Sport, Università, orgasmi sportivi riconosciuti (FSN, DSA, EPS)
n. di protocolli sottoscritti	...	
n. di Regolamenti e/o Codici Etici adottati o aggiornati		
Protocollo standard realizzato	PCM (UNAR)	CONI, CIP, Sport e salute Federazioni sportive Associazioni sport di base (es. UISP), orgasmi sportivi riconosciuti (FSN, DSA, EPS)
	Dipartimento per lo Sport	

Asse Abitazione

Obiettivo	Azione
Migliorare la conoscenza sulle discriminazioni nell'accesso all'alloggio e sui percorsi di inclusione abitativa (studio e ricerca)	Realizzazione di uno studio e di ricerche sui vincoli normativi e amministrativi che limitano l'accesso all'housing identificando le principali barriere
	Misurazione e rilevazione aggiornata dello stato di bisogno di categorie vulnerabili e specifici gruppi di popolazione
	Predisposizione di un sistema di monitoraggio sui processi di assegnazione degli alloggi ERP in funzione antidiscriminatoria, attraverso il coinvolgimento di reti territoriali
	Valutazione dell'impatto sociale dei servizi di inserimento abitativo
Promuovere le attività di sensibilizzazione e in/formazione degli stakeholders	Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e in/formazione per le agenzie immobiliari, associazioni degli inquilini, amministratori di condominio
	Promozione di azioni positive per la mediazione sociale e lo sviluppo sociale di comunità
	Realizzare percorsi di scambio e networking tra enti locali/cooperazione inter-istituzionale e pubblico/
	Realizzazione di campagne informative e social per la prevenzione delle discriminazioni e per la promozione del diritto all'abitare
Supportare e promuovere processi di inclusione abitativa e di autonomia	Supporto alle vittime di discriminazione
	Sperimentazione di modelli e pratiche abitative (co-housing/housing sociale, modelli abitativi inter-generazionali, ecc.)
	Azioni di orientamento/accompagnamento per l'acquisizione e locazione della proprietà di persone a rischio di sfratto e marginalità abitativa
	Creazione reti di sostegno e solidarietà per le categorie a rischio

Indicatore	Istituzione Responsabile	Enti coinvolti
n. di indagini, studi, linee guida, rapporti di ricerca	PCM (UNAR)	Università e centri di ricerca;
rapporto di misurazione e rilevazione effettuato	Regioni	Istat;
ideazione di una metodologia di monitoraggio condivisa	Comuni	Ong
rapporto di valutazione di impatto sociale		Sindacati,
		Ass. di categoria
		AdG PON Metro
		Reti territoriali antidiscriminazione
n. iniziative realizzate n. stakeholders coinvolti	PCM (UNAR)	Agenzie immobiliari (Fiaip),
n. interventi realizzati n. modelli di intervento per riduzione conflitti sperimentati	Regioni	Ong
n. accordi di programma tra le PA locali e altri enti;	Comuni	Centri di Ricerca
n. di campagne nazionali	Enti di formazione accreditati	Prefetture
		Enti locali
		Associazioni di categoria
		Operatori dell'informazione
n. servizi di consulenza legale gratuiti per le persone vittime di discriminazione	PCM (UNAR)	Antenne territoriali,
n. di sperimentazioni avviate a livello comunale/regionale	Regioni,	Ong (Registro Unar)
n. di percorsi di accesso al credito/microcredito	Comuni	Agenzie immobiliari
n. fondi di garanzia per favorire l'accesso all'alloggio di persone a rischio marginalità		FIAIP
n. di sportelli e servizi attivati per supporto nel processo di ricerca di alloggio e per la soluzione di pratiche amministrative		ABI

Obiettivo	Azione
Promozione di iniziative di health literacy intesa come precondizione del diritto a cura e salute	Creazione di campagne informative multilingue per garantire che tutte le comunità abbiano accesso a informazioni sanitarie accurate e comprensibili, con una prospettiva di genere, in particolare in materia di consenso informato, gravidanza, parto e taglio cesareo, salute materno-infantile Implementazione di programmi di formazione per i professionisti della salute sull'importanza delle cure culturalmente competenti, per assicurare che le cure siano appropriate e la presa in carico rispettosa delle diverse esigenze culturali Promozione di canali di comunicazione efficienti e inclusivi tra i pazienti, le pazienti e i professionisti della salute e le autorità sanitarie, utilizzando interpreti e mediatori culturali per superare le barriere linguistiche e culturali Sviluppo di strumenti e risorse per facilitare il processo decisionale condiviso, considerando le esigenze e le preferenze individuali dei pazienti e delle pazienti provenienti da diversi background culturali Miglioramento dell'accessibilità dei portali e delle applicazioni sanitarie digitali, assicurandosi che siano user-friendly e disponibili in più lingue per permettere a tutti gli utenti di comprenderli e utilizzarli efficacemente
Promuovere azioni di capacity building per le PA in tema di non discriminazione per motivi etnico razziali nell'accesso ai servizi di salute	Realizzazione di percorsi di formazione rivolti a personale amministrativo e sanitario dei servizi (in particolare degli ospedali e dei centri salute) sui principi di non discriminazione e pari opportunità, nonché sulla normativa relativa all'accesso alle cure dei cittadini stranieri Inclusione nei piani formativi del personale amministrativo e sanitario di moduli di formazione/aggiornamento sui temi della parità di trattamento nell'accesso ai servizi della salute
Promuovere l'accesso uniforme alle prestazioni sanitarie sull'intero territorio nazionale garantendo parità di trattamento e non discriminazione nell'accesso	Sviluppo di linee per l'implementazione dell'accesso uniforme alle prestazioni inserite nei L.E.A. a prescindere dallo status giuridico e del titolo di soggiorno
Includere/potenziare/qualificare la presenza di mediatori culturali presso i front-office dei principali presidi sanitari al fine di garantire un equo accesso e la parità di trattamento ai servizi	Promozione di azioni pilota per l'implementazione dei servizi di mediazione culturale

Indicatore	Istituzione Responsabile	Enti coinvolti
	PCM (UNAR) Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti Ministero della Salute	Asl Regioni Associazioni
n. Percorsi di formazione attivati n. operatori coinvolti	PCM (UNAR) Ministero della Salute	Regioni ASL INMP Croce Rossa Università ed enti di ricerca Associazioni (Caritas ecc.)
n. piani formativi che hanno inserito focus sulle discriminazioni etnico razziali		
Linee Guida realizzate	Ministero della Salute	Regioni Università ed enti di ricerca
n. progetti realizzati	PCM (UNAR) Ministero della Salute Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali	ASL Associazioni

Asse Sicurezza/Giustizia

Obiettivo	Azione
Organizzare il sistema di raccolta sistematica, coordinata e basata sulle definizioni univoche e condivise delle espressioni legate alla violenza e alla discriminazione	Definizione di una procedura standard a livello nazionale su come classificare registrare e seguire i casi di <i>hate crime</i> Elaborazione di Linee guida sulle modalità di azione delle forze dell'ordine e di tutte le autorità preposte a prendere in carico i casi di crimini d'odio, a partire dalla corretta registrazione dei casi. Garantire, a livello normativo⁷⁹, la capacità di raccogliere, compilare, analizzare e pubblicare dati disaggregati per razza e origine etnica e per altri fattori sulle interazioni della popolazione con le forze dell'ordine e la giustizia penale⁸⁰. Promuovere un sistema di raccolta dati unificato sugli <i>hate crime</i>
Rafforzare le misure di protezione delle vittime dei reati legati ai fenomeni di violenza	Promozione di attività di ascolto e assistenza delle vittime dei reati legati ai fenomeni di violenza, in particolare di stampo razzista, a livello territoriale
Rafforzare la capacity building istituzionale per il miglioramento del monitoraggio e della raccolta dati sugli episodi di <i>hate speech</i>	Istituzione di una Cabina di regia multi-stakeholder per il coordinamento del monitoraggio/raccolta dati degli episodi di <i>hate speech</i> Sottoscrizione di protocolli istituzionali per la gestione del fenomeno
Promuovere azioni di formazione sul tema dell' <i>hate speech</i> e dell' <i>hate crime</i>	Realizzazione di percorsi formativi ad hoc per il personale della scuola, per gli operatori dell'Informazione, per il personale degli Enti locali, per gli operatori della giustizia ecc.
Rafforzare l'attività di ricerca sui temi dell'incitamento alla discriminazione e all'intolleranza e dei reati collegati ai medesimi fenomeni	Promozione e sostegno a programmi di studio, anche transnazionali, anche mediante l'istituzione di borse di studio e ricerca, promozione di corsi di laurea e specializzazione sulle tematiche del contrasto alle espressioni e ai reati connessi alla violenza e alla discriminazione, con particolare attenzione nei confronti delle donne e delle bambine
Assicurare un accesso alla giustizia ed un trattamento processuale non discriminatori	Promozione di azioni positive e di strategie a livello territoriale con il coinvolgimento di enti locali e territoriali per consolidare ed implementare, sulla scorta dell'esperienza degli Uffici di Prossimità oggetto del PN inclusione 2021-2027, sportelli negli uffici giudiziari che costituiscano primo punto di contatto tra i soggetti bisognosi di tutela dei propri diritti ed il servizio giustizia e che offrano servizi informativi omogenei agli utenti tutti del servizio giustizia e, in primo luogo, alle vittime di condotte discriminatorie ⁸¹

⁷⁹ Come richiesto espressamente nelle Raccomandazioni del Comitato EMLER

⁸⁰ Dati relativi ai fermi e perquisizioni, arresti, misure cautelari, crimini di matrice razzista, uso della forza e le relative denunce, indagini, procedimenti giudiziari e condanne.

Indicatore	Istituzione Responsabile	Enti coinvolti
Procedura standard	Ministero dell'Interno – OSCAD	
Linee guida	Ministero della Giustizia	
n. di Amministrazioni, ONG coinvolti	Ministero dell'Interno EELL ...	PCM (UNAR) Amministrazioni pubbliche ed equality bodies (a partire da UNAR, OSCAD, Polizia Postale, AGCOM, MIM,, MUR, Ministero della Giustizia)
n. di Amministrazioni, ONG e centri ricerca universitaria. coinvolti	PCM (UNAR)	Amministrazioni pubbliche ed equality bodies (a partire da UNAR, OSCAD, Polizia Postale, AGCOM, Ministero istruzione e del Merito, Ministero della Giustizia, Agenzia Italiana per la Gioventù-AIG, ISTAT)
N. di incontri/anno Report annuale di attività sul monitoraggio n. protocolli attivati tra stakeholder		
n. corsi / laboratori di formazione attivati n. persone formate n. degli enti locali coinvolti	PCM (UNAR) Ministero dell'Istruzione e del Merito, CIDU	Associazioni studentesche e agenzie giovani; Ordini dei giornalisti; Centri di ricerca e Università; Anci UPI Associazione Carta di Roma e altri stakeholder della società civile
n. programmi studio / borse di studio / corsi di laurea specifici attivati	PCM (UNAR) Ministero Università e della Ricerca Ministero Istruzione e del Merito	Centri di Ricerca Università Società Civile Consiglio Nazionale delle Ricerche, Istat
n. sportelli da attivare, anche con specifica direzione soggettiva verso categorie oggetto di discriminazione semplice o plurima (tra le quali, donne, disabili, migranti) n. degli enti locali coinvolti n. professionalità da inserire (es. interpreti e mediatori culturali), per evitare la discriminazione nell'accesso alla giustizia ed endoprocedurale n. protocolli per il coordinamento tra gli sportelli e gli altri attori istituzionali	Ministero della giustizia	Regioni, Province autonome, Comuni, associazioni del terzo settore, uffici giudiziari, Ordine professionale forense, associazioni di interpreti e mediatori culturali, stakeholders della società civile

segue

Obiettivo	Azione
Favorire l'accesso alla giustizia riparativa in materia penale come strumento di composizione dei conflitti attivati da condotte discriminatorie	Promozione di azioni positive e di strategie a livello territoriale con il coinvolgimento di enti locali e territoriali per: - implementare la rete dei servizi distrettuali di giustizia riparativa in materia penale e favorire il ricorso ai servizi stessi, anche in rete con sportelli di prossimità; - consolidare la collaborazione istituzionale tra le Università ed i Centri per la giustizia riparativa per la formazione dei mediatori esperti in giustizia riparativa
Potenziare il sistema di registrazione e raccolta di dati sui reati di violenza di genere e sui reati connessi alla violenza e alla discriminazione, anche attraverso l'individuazione di un migliore approccio metodologico, e la previsione di un'attività di formazione specialistica dei soggetti direttamente incaricati di registrare e raccogliere tali dati Definizione delle Linee guida sulla prevenzione dell'antisemitismo nelle scuole	Promozione di azioni positive dirette ad implementare la formazione di supporto alla formazione istituzionale curata dalle Amministrazioni interessate
Formazione come strumento di prevenzione di condotte discriminatorie	Promozione di azioni positive e di strategie anche a livello territoriale con il coinvolgimento di enti locali e territoriali per implementare e consolidare la formazione e l'istruzione
Rafforzare l'attività di prevenzione e di contrasto della profilazione razziale	Monitoraggio dei dati relativi all'eventuale incidenza delle profilazioni etnico-razziali Realizzazione di uno studio con l'obiettivo di individuare e affrontare l'esperienza di profilazione razziale da parte di funzionari delle forze dell'ordine che colpisce in particolare persone di origine africana e Rom/Sinti.

- 81 Si creano così punti di contatto tra la giustizia e i cittadini (anche in rete con le strutture che si occupano di vittime di reato e di soggetti processuali fragili), favoriscono l'accesso indiscriminato alla giustizia. Nella giustizia civile, da un lato, alcune materie si presentano particolarmente sensibili (*a titolo esemplificativo e non esaustivo: famiglia, minori, successioni e donazioni; lavoro, previdenza e assistenza; microimprese, consumatori e sovraindebitamento, dove viene in rilievo un fenomeno di discriminazione su base economica; esecuzione forzata; tutela risarcitoria rispetto ad azioni discriminatorie*), dall'altro, alcuni temi (*quali ad esempio, l'accesso al Patrocinio a spese dello Stato oppure la mediazione e la negoziazione assistita*) impattano direttamente su un accesso non discriminato alla giustizia e quindi necessitano dell'implementazione di azioni positive informative mirate. Nella giustizia penale, oltre alle tipologie di reato e alle categorie vittimologiche sensibili, l'azione positiva è diretta anche:
- alla prevenzione della discriminazione razziale nell'ambito del procedimento, in fase di cognizione ed esecutiva, con uno sguardo allargato alle altre parti del procedimento stesso (prima fra tutte l'indagato o l'imputato), ed ai soggetti che a vario titolo ne vengono coinvolti (sommari informatori o testimoni);
 - all'uso dell'intelligenza artificiale, con particolare riferimento al divieto di profilazione razziale, di cui al regolamento (UE) 2024/1689.

Indicatore	Istituzione Responsabile	Enti coinvolti
n. sportelli da attivare n. programmi studio / borse di studio / corsi post laurea specifici attivati per la formazione dei mediatori esperti in giustizia riparativa; n. persone formate n. degli enti locali coinvolti n. di Centri istituiti presso gli enti locali per ogni distretto di Corte d'appello;	Ministero della giustizia Ministero dell'università e della ricerca	Regioni, Province autonome, Comuni, Centri per la giustizia riparativa, Università, uffici giudiziari, Ordine professionale forense, C.R.U.I., e stakeholders della società civile
n. borse di studio /corsi post laurea n. di Centri istituiti presso gli enti locali per ogni distretto di Corte d'appello; n. corsi / laboratori di formazione attivati n. persone formate n. degli enti locali coinvolti	Ministero della giustizia Ministero dell'Interno Ministero dell'università e della ricerca	Forze dell'ordine, avvocati, Università, uffici giudiziari, Ordine professionale forense e stakeholders della società civile
n. programmi studio / borse di studio / corsi post laurea specifici attivati n. soggetti formati n. protocolli tra scuole, Università e uffici giudiziari per la formazione in materia	Ministero della giustizia Ministero istruzione e del merito Ministero dell'università e della ricerca	Regioni, Province autonome, Comuni, Centri per la giustizia riparativa, Università, scuole, uffici giudiziari, Ordine professionale forense e stakeholders della società civile
	Ministero dell'Interno	

Asse Comunicazione e Media

Obiettivo	Azione
Promuovere l'uso del linguaggio non discriminatorio sui media	Inserire nel Contratto di Servizio RAI, sottoscritto tra Ministero delle Imprese e Made in Italy e Rai, una clausola specifica, relativa ad azioni di sensibilizzazione dei professionisti dell'informazione, per la realizzazione di azioni volte alla promozione dell'inclusione e all'antidiscriminazione
Promuovere azioni positive finalizzate a favorire il coinvolgimento dei cittadini dei paesi terzi/titolari della protezione nelle redazioni dei media, a partire dal servizio pubblico (RAI), con particolare attenzione alle donne	Implementazione delle azioni positive (stage, tirocini, borse di studio e altri strumenti dedicati al capacity building) rivolte agli operatori dell'informazione. Promozione delle azioni positive tese a promuovere/facilitare la frequenza delle scuole di giornalismo (borse di studio ecc.)
Promuovere le azioni di sensibilizzazione degli Editori in relazione alla rappresentanza delle diversità nei media	Realizzare incontri di sensibilizzazione con gli editori per promuovere la presenza sui media delle voci di persone maggiormente esposte a fenomeni di discriminazione/razzismo
Promuovere l'uso del linguaggio non discriminatorio sui media	Realizzazione di azioni di monitoraggio dei linguaggi dei media sui temi delle migrazioni e della rappresentazione dei migranti

Indicatore	Istituzione Responsabile	Enti coinvolti
Clausola inserita	Ministero delle Imprese e del Made in Italy	Rai
n. di azioni positive realizzate	PCM (UNAR)	OdG nazionale e regionali Scuole di giornalismo
n. borse di studio		
n. incontri	PCM (UNAR)	Ministero della Cultura Associazione Italiana Editori
n. report di monitoraggio	PCM (UNAR)	PCM (Dipartimento per l'editoria); Ordine dei Giornalisti

Obiettivo	Azione
Contrasto e prevenzione dell'antisemitismo ⁸²	Migliorare la capacità delle autorità pubbliche, a vario titolo coinvolte, nell'identificare, perseguire e condannare in modo tempestivo ed efficace gli episodi di discriminazione e odio antisemita Potenziare il sostegno alle vittime attraverso attività di comunicazione atte a migliorare la consapevolezza pubblica dei diritti e dei meccanismi di denuncia al fine di promuovere l'emersione dei casi di discriminazione e odio antisemita Migliorare la cooperazione e lo scambio di informazioni tra le autorità pubbliche (in particolare le amministrazioni comunali e regionali), nonché tra le autorità pubbliche e altri attori quali le organizzazioni della società civile al fine di combattere più efficacemente gli episodi di discriminazione e odio antisemita Potenziare il sistema di registrazione e raccolta di dati sulla discriminazione e sui crimini legati all'odio antisemita anche attraverso l'individuazione di un migliore approccio metodologico, e la previsione di un'attività di formazione ad hoc dedicata ai soggetti direttamente incaricati di registrare e raccogliere tali dati Definizione delle Linee guida sulla prevenzione dell'antisemitismo nelle scuole
Contrasto della discriminazione nelle carceri con particolare riferimento alla prevenzione dei suicidi in cella	Formazione del personale penitenziario sui bisogni delle persone con diverso background etnico o migratorio Promozione di specifiche attività di reinserimento socio lavorativo
Promuovere le attività tese ad analizzare e decostruire, gli atteggiamenti e i linguaggi discriminatori nei confronti delle persone di provenienza africana, grazie al ruolo attivo delle associazioni di afro discendenti e ad una più diffusa conoscenza e consapevolezza delle dinamiche sistemiche che li generano	Promuovere un'indagine conoscitiva con specifico focus sull'afrofobia⁸³, inserito nella più ampia cornice del razzismo sistemico Organizzare le iniziative di sensibilizzazione e l'informazione finalizzate tra l'altro a proporre nuove narrazioni
Promozione di azioni positive di dialogo interreligioso aperto, trasparente e regolare	Promozione di tavoli (prefettizi) sul dialogo interreligioso Implementare i precorsi di formazione per il personale delle PA (ivi comprese regionali e locali), insegnanti, giornalisti ecc. Corsi di aggiornamento (per i magistrati) sull'odio di ispirazione religiosa Azioni positive di inclusione di donne di origine musulmana Definizione delle linee guida sulla prevenzione dell'islamofobia nelle scuole⁸⁴
Realizzare i percorsi di formazione per ministri di culto e guide spirituali di comunità religiose	Organizzazione di iniziative di sensibilizzazione e di formazione sulla normativa e strumenti di contrasto delle discriminazioni
Promuovere i tavoli interreligiosi territoriali tesi a promuovere i percorsi condivisi di tesi alla convivenza interculturale ed alla promozione dei valori costituzionali	Organizzare le iniziative di sensibilizzazione e l'informazione finalizzate tra l'altro al tema della doppia discriminazione delle donne per motivi religiosi

- 82 L'antisemitismo è una certa percezione degli ebrei che può essere espressa come odio nei loro confronti. Le manifestazioni retoriche e fisiche di antisemitismo sono dirette verso le persone ebraiche, o non ebraiche, e/o la loro proprietà, le istituzioni delle comunità ebraiche e i loro luoghi di culto.
- 83 Afrofobia è una forma specifica di razzismo alimentata da abusi storici e stereotipi negativi che portano all'esclusione e alla disumanizzazione nonché alla discriminazione diretta e strutturale affrontata dalle persone di origine africana. Impone la comprensione del razzismo come concetto che si basa su strutture storiche come il colonialismo o la tratta transatlantica degli schiavi.
- 84 Islamofobia si riferisce ad atti di violenza e discriminazione, così come a discorsi razzisti, alimentati da abusi storici, costruzioni sociali e stereotipi negativi che portano all'esclusione e alla disumanizzazione dei musulmani e persone percepite come tali.

Indicatore	Istituzione Responsabile	Enti coinvolti
	PCM (UNAR) Coordinatore Nazionale per la lotta contro l'antisemitismo.	Associazioni
	PCM (UNAR) Ministero dell'Interno	Dipartimento amministrazione penitenziaria
	PCM (UNAR)	
	PCM (UNAR)	Ministero dell'Interno Ministero della Giustizia Ministero dell'Istruzione e del Merito
n. percorsi di capacity building e formazione	PCM (UNAR)	
n. tavoli	Ministero dell'Interno / Prefetture territoriali	

