



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



# Parità di genere e disabilità

## Applicazione dei principi trasversali nella PA

0

**PERCORSI – Condizionalità ex ante e nuove competenze per percorsi di sviluppo delle  
Amministrazioni siciliane.**

**Azione specifica 2.1.3. Assolvimento delle condizionalità ex ante su parità di genere e disabilità  
G2 G3 e su dispersione scolastica T10.1**



## Indice

<b>Indice.....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITOLO 1 Il diritto alla non discriminazione.....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 Riconoscimento e garanzia del principio di non discriminazione .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 La disabilità nel contesto normativo internazionale ed europeo .....</b>	<b>18</b>
<b>1.3 Le principali fonti statali e regionali in materia di disabilità.....</b>	<b>21</b>
1.3.1 Legislazione nazionale.....	21
1.3.1.1 <i>Leggi quadro</i> .....	22
1.3.1.2 <i>Leggi in materia di barriere architettoniche</i> .....	26
1.3.1.3 <i>Leggi in materia di lavoro</i> .....	27
1.3.1.4 <i>Altre leggi settoriali</i> .....	29
1.3.2 <i>Legislazione regionale</i> .....	30
<b>1.4 La parità di genere nel contesto normativo internazionale ed europeo .....</b>	<b>33</b>
<b>1.5 Le principali fonti statali e regionali in materia di parità di genere.....</b>	<b>38</b>
1.5.1. <i>Legislazione nazionale</i> .....	38
1.5.2. <i>Legislazione regionale</i> .....	43
<b>CAPITOLO 2 Parità di Genere e disabilità nel ciclo di programmazione europea 2014-2020 .....</b>	<b>47</b>
<b>2.1 Strategia “Europa 2020”. Europa Inclusiva .....</b>	<b>48</b>
<b>2.2 Piattaforma europea contro la povertà e l’esclusione (flagship initiative) .....</b>	<b>52</b>
<b>2.3 Regolamenti UE (1303/2013, 1301/2013 1304/2013) .....</b>	<b>57</b>
<b>2.4 Partnership agreement.....</b>	<b>62</b>
<b>2.5 PO nazionali .....</b>	<b>67</b>
<b>2.6 POR Sicilia.....</b>	<b>71</b>
<b>Capitolo 3 Il ruolo della comunicazione pubblica e del linguaggio nella promozione di parità di genere e politiche per la disabilità .....</b>	<b>75</b>
<b>3.1 Comunicazione Pubblica e Pari Opportunità .....</b>	<b>76</b>
3.1.1. <i>Cosa si intende esattamente per Comunicazione Pubblica?</i> .....	77
<b>3.2 All'origine del Linguaggio Discriminatorio: Stereotipi, Pregiudizi, Discriminazioni.....</b>	<b>79</b>
<b>3.3 Parità di Genere e disabilità: come è cambiata la comunicazione sociale .....</b>	<b>86</b>
<b>3.4 Potere alle parole: come le parole formano la realtà .....</b>	<b>93</b>
3.4.1 <i>Linguaggio Sessista: alcune regole per contrastarlo</i> .....	94
3.4.1.1 <i>Uso e distribuzione del genere grammaticale</i> .....	96
3.4.1.2 <i>Formazione delle parole</i> .....	96
3.4.1.3 <i>Il maschile neutro</i> .....	97



Unione europea  
Fondo sociale europeo

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale

Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
SICILIA 2020  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale

3.4.1.3 Titoli, cariche, professioni, mestieri .....	100
3.4.1.4 Concordanze .....	101
3.5 Le parole sporche della disabilità .....	103
<b>ALLEGATO 1 .....</b>	<b>111</b>
<b>Riferimenti normativi in materia di disabilità e parità di genere rilevanti nell'ambito di attività della P.A. ....</b>	<b>111</b>
1 Disciplina del pubblico impiego.....	112
2 Disciplina degli appalti pubblici.....	121
3 Il trattamento dei dati personali da parte della PA.....	123
4 Barriere architettoniche .....	128
5 L'accessibilità dei disabili agli strumenti informatici .....	135
<b>ALLEGATO 2 .....</b>	<b>139</b>
<b>Schede normative di approfondimento .....</b>	<b>139</b>
Scheda 1 – ASSUNZIONE DEI DISABILI PRESSO LA PA .....	141
1.1 Quote di riserva.....	141
1.2 Requisiti dello “stato di disoccupazione” .....	143
1.3 Concorso pubblico - Prova d’esame.....	148
Scheda 2 – ASSUNZIONE DELLE DONNE NELLA PA .....	151
2.1 Composizione delle commissioni esaminatrici di concorso .....	151
2.2 Composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi per l’accesso alla qualifica di dirigente .....	155
3.3 Discriminazione in sede concorsuale .....	156
Scheda 3 – CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DELLE DONNE NELLA PA.....	159
3.1 Licenziamento, dimissioni e diritto alla conservazione del posto di lavoro legate allo stato di gravidanza o maternità.....	159
3.2 Diritto alla pensione di anzianità .....	167
Scheda 4 - APPALTI PUBBLICI.....	169
4.1 Requisiti di partecipazione: ottemperanza alle norme sulla tutela dei disabili .....	169
4.2 Accessibilità .....	172
4.3 Acquisti sociali: gli appalti riservati .....	173
Scheda 5 – DATI IDONEI A RIVELARE LO STATO DI DISABILITÀ DI UN INDIVIDUO .....	175



**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale





**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



## INTRODUZIONE



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Il presente documento viene realizzato all'interno del progetto realizzato dal Formez PA "PERCORSI – Condizionalità ex ante e nuove competenze per percorsi di sviluppo delle amministrazioni siciliane", al fine del soddisfacimento delle condizionalità ex ante da parte della Regione Siciliana, come previste dall'art. 19 del Regolamento UE 1303/2013, limitatamente alle condizionalità tematiche "Parità di genere" e "Disabilità", previste nella Parte II dell'Allegato XI del citato Regolamento.

Il documento è da intendersi come complementare ai percorsi formativi realizzati da FormezPA con la partecipazione del personale della Regione Siciliana.

Al fine dare una visione ampia i due temi oggetto del lavoro, parità di genere e disabilità, sono stati affrontati rispetto a tre differenti approcci:

- il primo di tipo normativo e giuridico;
- il secondo relativo a strategia e ciclo di programmazione dei fondi europei,
- il terzo relativo alla comunicazione pubblica ed al linguaggio.

Nei tre approcci, articolati in tre differenti capitoli, vengono affrontati distintamente la parità di genere e la disabilità, considerando il principio di non discriminazione quale denominatore comune, pur non previsto nel soddisfacimento delle citate condizionalità.

Figura A Quadro d'Unione - Condizionalità ex ante per parità di genere e disabilità





Nel **primo capitolo** vengono affrontate le principali convenzioni internazionali e fonti normative. In particolare viene analizzata la normativa europea, nazionale e regionale, secondo i due temi: disabilità e parità di genere.

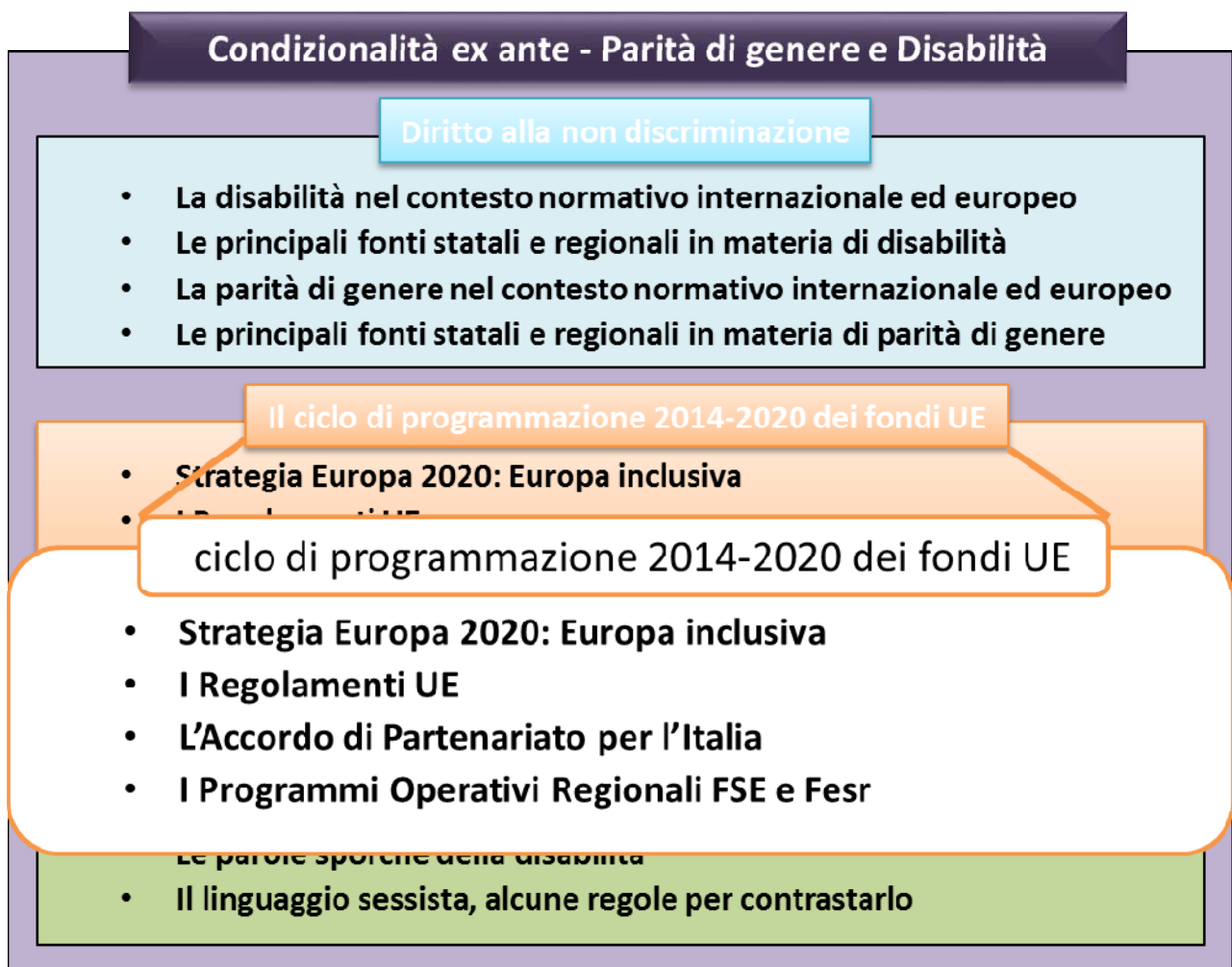
Figura B Quadro d'Unione – Diritto alla non discriminazione





Nel **secondo capitolo** si analizza il ciclo di programmazione dei fondi UE 2014-2020. Partendo dalla Strategia Europa2020, comprese le iniziative faro, passando dai principali Regolamenti UE, sino ai Programmi Operativi Nazionali e Regionali, vengono analizzate le possibilità per specifici progetti riguardanti parità di genere e disabilità, sia rispetto ad azioni positive, che rientranti nel principio di mainstreaming.

**Figura C Quadro d'Unione – il ciclo di programmazione dei fondi UE 2014-2020**



Nel **terzo capitolo** vengono affrontati comunicazione pubblica e linguaggio ed il relativo ruolo nel contrasto di pregiudizi, stereotipi e discriminazioni rispetto a parità di genere e disabilità. Particolare attenzione viene dedicata al potere delle parole nel linguaggio sessista ed alcuni requisiti minimi nell'utilizzo del linguaggio istituzionale.

Figura D Quadro d'Unione – Comunicazione pubblica e linguaggio





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



Il documento è completato da due allegati:

il primo contenente degli specifici riferimenti normativi in materia di disabilità e parità di genere che sono rilevanti nell'ambito di attività della P.A;

il secondo è organizzato in cinque schede normative di approfondimento tematiche:

- assunzione dei disabili nelle pubbliche amministrazioni,
- assunzione delle donne nelle pubbliche amministrazioni,
- conclusione del rapporto di lavoro delle donne con la PA,
- appalti pubblici
- dati idonei a rilevare la disabilità di un individuo



**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale





**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



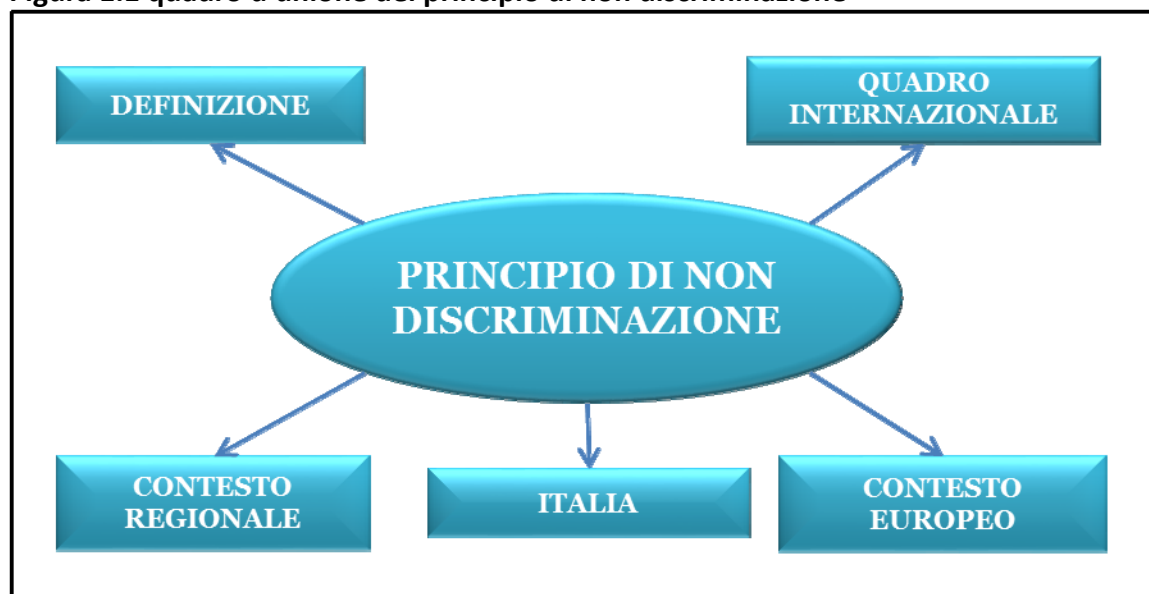
## CAPITOLO 1 Il diritto alla non discriminazione

### 1.1 Riconoscimento e garanzia del principio di non discriminazione

In un sistema gerarchico e multilivello delle fonti del diritto, l'acquisizione di diritti, e la sussistenza dei correlati doveri, deve fondarsi sul riconoscimento e l'affermazione di principi fondamentali all'interno di Trattati internazionali e Carte Costituzionali.

Il principio di non discriminazione - che sancisce, in termini generali, il godimento pieno ed eguale dei diritti vietando fattori illegittimi di discriminazione - trova fondamento giuridico in fonti costituzionali di livello internazionale, europeo e nazionale.

Figura 1.1 quadro d'unione del principio di non discriminazione



Dal punto di vista **internazionale**, il primo e fondamentale riferimento al principio di non discriminazione è contenuto nella **Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (Ris. Assemblea generale N.U. del 21 dicembre 1965)**. La Convenzione è stata aperta alle firme e adottata il 21 dicembre 1965 dall'Assemblea Generale dell'ONU ed è entrata in vigore il 4 gennaio 1969.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



La Convenzione definisce, all'**art.1**, discriminazione razziale *«ogni distinzione, esclusione, limitazione o preferenza basata sulla razza, il colore della pelle, la discendenza o l'origine nazionale o etnica, che abbia lo scopo o l'effetto di annullare o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale o in ogni altro ambito della vita pubblica»*.

La Convenzione ha previsto l'istituzione di un Comitato sull'Eliminazione della Discriminazione Razziale con compiti di tutelare l'applicazione della Convenzione attraverso lo studio dei rapporti degli Stati parte alla Convenzione.

Nel quadro del **diritto dell'Unione Europea** esistono molte norme concernenti il divieto di discriminazione calate in diversi contesti, sia a livello di normativa originaria (Trattati, Accordi, Convenzioni) che a livello di diritto derivato (regolamenti, direttive, decisioni).

### **Normativa originaria**

La **Convenzione europea per la salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà Fondamentali**, firmata nel 1950 dal Consiglio d'Europa, è un Trattato internazionale finalizzato a tutelare i diritti umani e le libertà fondamentali in Europa. La Convenzione ha istituito la Corte europea dei diritti dell'uomo, volta a tutelare le persone dalle violazioni dei diritti umani. Ogni persona i cui diritti sono stati violati nel quadro della Convenzione da uno Stato parte può, quindi, adire la Corte, in assenza di altri rimedi all'interno dello Stato di cui è cittadino.

L'**art. 14** della CEDU riconosce con formula assai ampia il divieto di discriminazione. Nello specifico prevede che il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti dalla Convenzione debba essere assicurato senza nessuna discriminazione - in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.

Il **Protocollo n. 12** allegato alla CEDU, entrato in vigore il 1 aprile 2005, espande ulteriormente la portata del divieto di discriminazione garantendo un equo trattamento nel godimento di ogni tipologia di diritti (inclusi quelli previsti dal diritto nazionale). Il fine è





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



quello di rafforzare la tutela da ogni forma di discriminazione, considerata il reale ostacolo alla piena tutela dei diritti dell'uomo. In particolare, l'**art. 1** prevede che: «1. Il godimento di ogni diritto previsto dalla legge deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione. 2. Nessuno potrà essere oggetto di discriminazione da parte di una qualsivoglia autorità pubblica per i motivi menzionati al paragrafo 1.»

Il principio di non discriminazione costituisce oggetto di ulteriori documenti emanati dal Consiglio Europeo. Innanzitutto la **Carta Sociale Europea**, nella versione modificata nel 1996, che include sia il diritto alle pari opportunità che quello a un equo trattamento in materia di assunzione e occupazione, proteggendo da forme di discriminazione orientate secondo il genere. Inoltre, una tutela contro diverse e specifiche forme di discriminazione è fornita dalla **Convenzione Quadro per la Protezione delle Minoranze Nazionali**, **Convenzione sulla Lotta contro la tratta degli Esseri Umani** e, un riferimento alla protezione contro la discriminazione si rinviene anche nel **Protocollo Addizionale alla Convenzione sulla Criminalità Informatica**.

Passando allo specifico ambito UE, la **Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea** - che riconosce una serie di diritti personali, civili, politici, economici e sociali dei cittadini e dei residenti dell'UE - con l'entrata in vigore del trattato di Lisbona nel 2009, ha acquisito lo stesso effetto giuridico vincolante dei trattati dell'Unione europea. La Carta ha lo scopo di riunire in un unico documento i diritti che erano dispersi in vari strumenti legislativi.

Se l'**art. 20** della Carta enuncia il principio di uguaglianza avanti alla legge, l'**art. 21** pone un divieto di generale di discriminazione fondata sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali e anche sulla cittadinanza.

Il **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)** è, insieme al Trattato sull'Unione europea (TUE), uno dei trattati fondamentali dell'Unione europea. Nel TFUE, vi sono numerosi riferimenti al principio di non discriminazione.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



L'art. 10 sancisce che l'Unione europea, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, miri a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

L'art. 18 vieta qualsiasi forma di discriminazione effettuata in base alla nazionalità e prevede che il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando attraverso la procedura legislativa ordinaria, possano stabilire regole volte a vietare tali discriminazioni.

L'art. 19 prevede, al paragrafo 1, che - fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione - il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, possa prendere provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. In deroga al paragrafo 1, il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, possono adottare i principi di base delle misure di incentivazione dell'Unione, ad esclusione di qualsiasi armonizzazione delle disposizioni legislative e regolamentari degli Stati membri, destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri volte a contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui al paragrafo 1.

### **Normativa derivata**

Nel 2000, l'Unione europea ha adottato due direttive specificamente finalizzate alla tutela del principio di non discriminazione, recepite anche in Italia come si vedrà nel prosieguo.

La **Direttiva 2000/43/CE del 29 giugno 2000** attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

L'obiettivo della direttiva è quello di stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento. L'art. 2 definisce le fattispecie ascrivibili alle discriminazioni ai sensi della direttiva, in particolare distinguendo tra discriminazione diretta, indiretta e molestie.

a) sussiste discriminazione diretta quando, a causa della sua razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;



Unione europea  
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

c) le molestie sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

La **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000**, stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

L'obiettivo principale della direttiva è sancito all'**art. 1** della stessa, ai sensi del quale la direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

La direttiva, analogamente alla precedente 2000/43/CE, all'**art. 2** descrive le fattispecie ascrivibili alla discriminazione, distinguendo anch'essa tra discriminazione diretta, indiretta e molestie.

Con riguardo alla **normativa interna**, un riferimento, seppur indiretto alla non discriminazione si ritrova nella **Costituzione** all'**art. 3** che postula il principio di eguaglianza in senso formale (comma 1) e sostanziale (comma 2).

Per il resto, la definizione di un vero e proprio principio di non discriminazione è contenuta in numerose fonti normative interne, riportate di seguito.

**Legge 13 ottobre 1975, n. 654, Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966**, con la quale l'Italia ha appunto ratificato la Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



**Legge 25 giugno 1993, n. 205, “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, recante misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa”**

La legge di conversione del decreto legge n. 122/1993 sanziona e condanna azioni e slogan legati all'ideologia nazifascista e aventi per scopo l'incitazione alla violenza e alla discriminazione per motivi razziali, etnici, religiosi o nazionali. In particolare l'art. 1, che modifica l'art. 3 della legge n. 654/1975, riguarda la *discriminazione, odio o violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi*.

**D.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 - Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica**

Il d.lgs. n.215/2003 dà attuazione alla direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

L'oggetto del decreto, previsto dall'art. 1, è quello di attuare le disposizioni sulla parità di trattamento tra le persone *«indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, disponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso.»*

15

**D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**

Il d.lgs. n. 216 del 2003, in attuazione della direttiva 2000/78/CE, stabilisce la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sia nel settore pubblico sia in quello privato, a prescindere dagli handicap, dalla religione, dalle convinzioni personali, dall'età o dall'orientamento sessuale.

Il d.lgs. distingue le fattispecie ascrivibili alle discriminazioni dirette e indirette. Introduce, inoltre, in maniera indiretta la definizione del cd. *mobbing* ossia l'attuazione di molestie o di comportamenti indesiderati con lo scopo e l'effetto di violare la dignità personale creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.



Unione europea  
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
SICILIA 2020  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Passando, infine, alla **normativa della Regione Sicilia**, è possibile individuare alcune disposizioni sparse, ovviamente non di livello costituzionale, ma che comunque sono rivolte specificamente all'attuazione del principio di non discriminazione.

La fonte più recente e rilevante in materia è la **legge 20 marzo 2015, n. 6**, che contiene **norme contro la discriminazione determinata dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere. Istituzione del registro regionale delle unioni civili.**

La legge regionale si propone di riconoscere le formazioni sociali e culturali all'interno delle quali si promuove la personalità umana rifiutando qualsiasi tipo di discriminazione legata all'etnia, alla religione, all'orientamento sessuale e all'identità di genere ma anche ogni forma di convivenza e adotta politiche finalizzate a consentire ad ogni persona la libera espressione e manifestazione del proprio orientamento sessuale e della propria identità di genere, promuovendo il superamento delle situazioni di discriminazione. La Regione Sicilia - attraverso la legge e in attuazione dell'art. 3 Cost., dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dell'articolo 19 del TFUE

Promuove la realizzazione e l'implementazione della **Rete regionale di prevenzione e contrasto delle discriminazioni**, anche attraverso le attività **del Centro regionale di coordinamento per la prevenzione e contrasto delle discriminazioni.**

Tra le disposizioni più rilevanti della legge vanno citate quelle contenute nell'art 3 della legge, in base a cui la Regione opera, nell'ambito delle proprie competenze, affinché il sistema integrato di istruzione e formazione professionale ed il sistema dei servizi per l'impiego concorrano a garantire l'effettività del diritto all'istruzione e alla formazione durante tutto l'arco della vita e del diritto al lavoro. Viene, quindi, specificato, che la Regione opera per assicurare ad ogni persona, indipendentemente dall'appartenenza di genere o dall'orientamento sessuale, uguaglianza delle opportunità e non discriminazione nell'accesso ai percorsi di istruzione, istruzione superiore e formazione professionale, nell'inserimento al lavoro e nella fruizione dei relativi servizi, nei percorsi di carriera e nella retribuzione.

### Il principio di non discriminazione

Il principio di non discriminazione sancisce, in termini generali, il godimento pieno ed eguale dei diritti vietando fattori illegittimi di discriminazione.

Esso trova fondamento giuridico in fonti costituzionali di livello internazionale, europeo, nazionale e regionale.

- **A livello internazionale**, il primo e fondamentale riferimento al principio di non discriminazione è contenuto nella Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale che fornisce una lettura molto ampia del principio giacché estesa a molteplici fattori di discriminazione.
- **A livello europeo**, è rilevante sia la normativa di carattere costituzionale (Trattato UE, Trattato TFUE, Carte europea dei diritti) che afferma e definisce il principio; sia quella a carattere derivato, e in particolare le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE che, nel loro combinato disposto, limitano a sei i fattori di discriminazione, tra cui disabilità e genere.
- **A livello nazionale**, un riferimento, seppur indiretto alla non discriminazione si ritrova nella Costituzione all'art. 3 che postula il principio di eguaglianza in senso formale (comma 1) e sostanziale (comma 2). Per il resto, la definizione di un vero e proprio principio di non discriminazione è contenuta in numerose fonti normative interne, tra cui i decreti legislativi che recepiscono le direttive europee.
- **A livello regionale**, è possibile individuare alcune disposizioni sparse, ovviamente non di livello costituzionale, ma che comunque sono rivolte specificamente all'attuazione del principio di non discriminazione, tra cui la legge 20 marzo 2015, n. 6, in materia di orientamento sessuale e identità di genere.





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



## 1.2 La disabilità nel contesto normativo internazionale ed europeo

A **livello internazionale**, l'atto fondamentale più rilevante in tema di disabilità è la **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità**, adottata il **13 dicembre 2006** con **risoluzione A/RES/61/106** e ratificata dall'UE nel 2011. Per quanto riguarda l'Italia, la Convenzione è stata ratificata e resa esecutiva con legge n. 18 del 3 marzo 2009.

L'ambito di applicazione e l'obiettivo principale della Convenzione sono enunciati nell'**art. 1** della stessa, secondo cui scopo della Convenzione è promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro inerente dignità. Le persone con disabilità includono quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri.

Per ciascuno Stato membro, la Convenzione dispone all'**art. 4** *«l'obbligo di [...]assicurare e promuovere la piena realizzazione di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali per tutte le persone con disabilità senza discriminazioni di alcun tipo basate sulla disabilità. [...]»*

Una previsione specifica (**art. 6**) è dedicata alle donne con disabilità, guardate **come vittime di "discriminazioni multiple"**.

La convenzione si basa su una serie di principi: il rispetto per la dignità, l'autonomia e l'indipendenza delle persone; la non discriminazione; la partecipazione e l'inclusione nella società; il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone; la parità di opportunità; l'accessibilità, soprattutto dei trasporti, dell'informazione e delle comunicazioni, delle apparecchiature e dei servizi pubblici nelle aree urbane e rurali; la parità tra uomini e donne; il rispetto per l'identità dei minori con disabilità e per lo sviluppo delle loro capacità.

Inoltre, sono elencati tutta una serie di diritti riconosciuti in capo alle persone disabili (libertà di espressione, rispetto della vita privata ecc.) quali effetti necessari del generale principio di eguaglianza e non discriminazione (**art. 5**).

Passando al **contesto europeo**, anche in merito alla normativa sulla disabilità, è possibile distinguere norme più generali contenute in atti di diritto originario, e norme più specifiche



contenute in fonti di diritto derivato. Sempre in ambito UE, va fatto un cenno alle politiche strategiche più recenti in materia di disabilità.

La fonte principale di normativa originaria è la **Carta dei diritti fondamentali dell'UE** che, all'**art. 26**, prevede l'inserimento dei disabili, specificando che: «*L'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità.*»

Con riferimento alla normativa derivata, vanno menzionati i seguenti atti:

- 1) La **Direttiva 2000/78/CE** (già citata in relazione al principio di non discriminazione) stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- 2) **L'art. 5** è dedicato nello specifico ai disabili. Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.
- 3) La **Decisione 2010/48/CE del Consiglio** è l'atto attraverso cui è stata sottoscritta da parte dell'Ue la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con *disabilità*.
- 4) Il **Regolamento 651/2014 sugli aiuti di Stato in materia di occupazione** dedica la *Sezione 6* agli «Aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori con disabilità». In particolare si distinguono: Aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali; Aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sotto forma di integrazioni salariali; Aiuti intesi a compensare i sovraccosti connessi all'occupazione di lavoratori con disabilità (adeguamento locali, formazione del personale, acquisto di attrezzature, trasporto disabili); Aiuti intesi a compensare i costi dell'assistenza fornita ai lavoratori svantaggiati (personale dedicato esclusivamente all'assistenza dei lavoratori svantaggiati).

### Quadro normativo internazionale ed europeo in materia di disabilità

I **due livelli** più generali di legislazione in materia di disabilità sono quello **internazionale** e quello **europeo**.

- **A livello internazionale**, l'atto fondamentale più rilevante in tema di disabilità è la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006 che intende promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro inerente dignità.
- **A livello europeo**, è prevista una disposizione specifica a tutela dei diritti dei disabili, all'art. 26 della Carta europea dell'Unione Europea. Nell'ambito della normativa derivata, diverse fonti riconoscono attuano il principio della parità di trattamento dei disabili e intendono, soprattutto, agevolare il loro inserimento lavorativo. In questo senso, è particolarmente rilevante il Regolamento 651/2014 sugli aiuti di Stato in materia di occupazione che ammette aiuti di Stato verso le aziende che assumono persone disabili e ne sostengono i costi supplementari.

## 1.3 Le principali fonti statali e regionali in materia di disabilità

### 1.3.1 Legislazione nazionale

Nell'ambito della **legislazione nazionale** in materia di disabilità, vanno distinte numerose ed eterogenee fonti normative. Con specifico riferimento alle fonti primarie (leggi, decreti legge e decreti legislativi) è possibile fare una distinzione in base al contenuto delle singole fonti tra:

- Leggi quadro;
- Leggi in materia di barriere architettoniche;
- Leggi in materia di lavoro;
- Altre leggi settoriali.

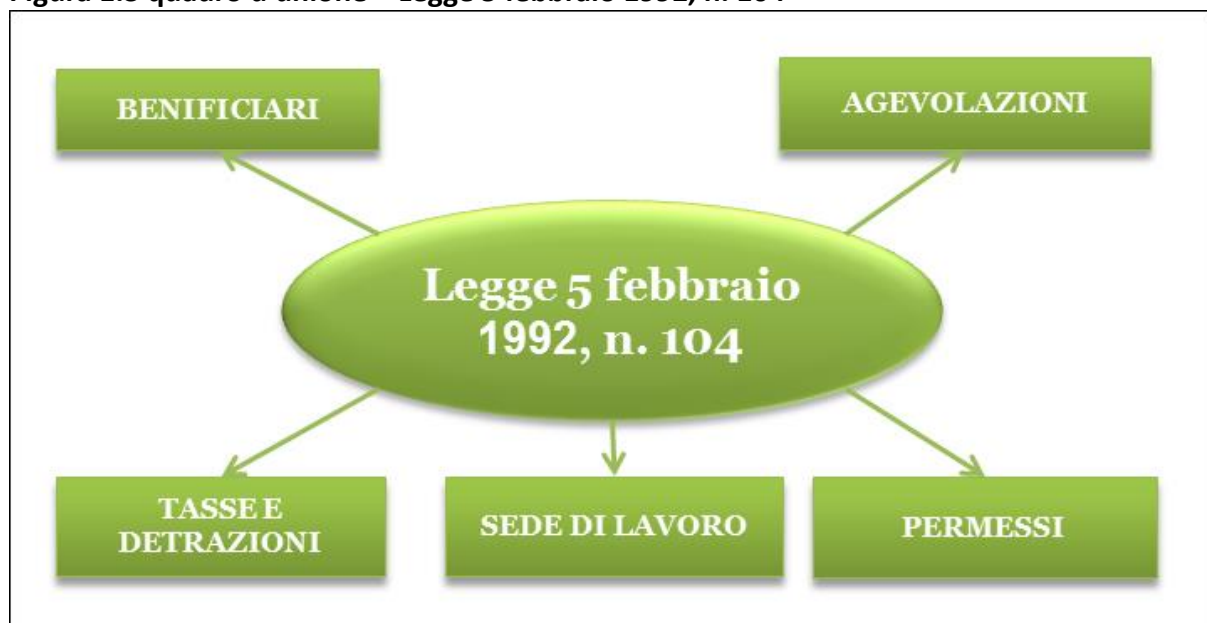
Figura 1.2 quadro d'unione rispetto alla del principio di non discriminazione



### 1.3.1.1 Leggi quadro

La **legge 104/1992** è il principale riferimento normativo in materia di disabilità, assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone disabili

**Figura 1.3** quadro d'unione – Legge 5 febbraio 1992, n. 104



La legge si fonda sul presupposto che il compito dello Stato sia quello di regolamentare e intervenire sull'assistenza a chi vive una condizione di disabilità e al suo nucleo familiare per rimuovere gli ostacoli che ne impediscono la corretta integrazione e la dignità fisica e psichica.

- I Beneficiari

Anzitutto, per beneficiare delle agevolazioni previste dalla Legge 104, è necessario possedere un **handicap grave**: minorazione fisiche, psichiche o sensoriali, in situazioni stabilizzate oppure progressive, che siano causa di difficoltà di apprendimento e di integrazione.

Nonostante si possa essere portatori di handicap e contemporaneamente invalidi, l'invalidità, a differenza dell'handicap, non implica una condizione di svantaggio che deriva da una menomazione o da una disabilità, riferendosi soltanto alla riduzione delle capacità lavorative.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



- Come ottenere le agevolazioni

Deve essere riconosciuto lo stato di disabilità. A seguito dell'ottenimento del certificato medico dal proprio medico curante, per chiederne il riconoscimento è necessario recapitare, tramite il sito dell'INPS, il Contact Center, o tramite Patronato, l'istanza di accertamento dei requisiti sanitari. Nonostante le due condizioni di handicap e di invalidità diano diritto ad agevolazioni divergenti, la procedura per ottenerne il riconoscimento rimane la medesima.

Affinché l'istanza di riconoscimento dello stato di handicap venga accolta, il richiedente ha l'obbligo di sottoporsi ad accertamenti sanitari da parte di una specifica commissione ASL, che a sua volta deve essere coadiuvata dalla presenza di un medico dell'INPS.

Qualora il soggetto disabile non riesca a muoversi, con apposita richiesta da parte del proprio medico curante, la Commissione medica può recarsi direttamente al rispettivo domicilio per svolgere gli accertamenti sanitari richiesti.

- Permessi

I permessi retribuiti ai sensi della legge 104 si traducono, per il lavoratore disabile, in tre giorni di riposo al mese anche frazionabili in ore o, in alternativa, in riposi giornalieri di una o due ore. Per i genitori e i familiari lavoratori, è necessario distinguere in base all'età dell'assistito:

- genitori con figlio disabile di età inferiore ai tre anni: diritto al prolungamento del congedo parentale previsto fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio, per un periodo massimo di ulteriori tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, ovvero che, in caso di ricovero, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore; tre giorni di permesso mensile fruibili anche alternativamente; riposi orari di una o due ore per giorno a seconda dell'orario di lavoro. La fruizione dei benefici non è cumulativa;
- genitori con figlio disabile di età compresa tra i tre e gli otto anni: diritto al prolungamento del congedo parentale previsto fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio, per un periodo massimo di ulteriori tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, ovvero che, in caso di ricovero, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore; tre giorni di permesso mensile fruibili anche alternativamente ma non anche riposi orari;

- genitori, coniuge e parenti di disabile maggiorenne: tre giorni di permesso mensile.

Anche in assenza di una specifica norma sul preavviso, qualora i permessi siano richiesti tempestivamente al datore di lavoro, questi non può legittimamente rifiutarli; il concetto di tempestività deve essere concretamente determinato avendo riguardo sia per le necessità del lavoratore sia per le necessità tecnico-amministrative del datore di lavoro.

Come accennato, i tre giorni di riposo giornaliero spettanti ai lavoratori che usufruiscono dei benefici di cui alla legge 104 possono essere anche frazionati in ore.

Tale aspetto ha portato a numerosi contrasti interpretativi che sono stati risolti dall'Inps con il messaggio numero 16866/2007.

L'istituto ha infatti precisato che, se si opta per la frazionabilità, il limite massimo mensile di ore usufruibili va calcolato utilizzando il seguente algoritmo:

$(\text{orario normale di lavoro settimanale} / \text{numero di giorni lavorativi settimanali}) \times 3 =$   
ore mensili fruibili

Ad esempio, quindi, un lavoratore il cui orario di lavoro normale sia di quaranta ore settimanali articolate su cinque giorni, potrà godere di ventiquattro ore di permesso mensile, poiché  $(40 / 5) \times 3 = 24$ ; un lavoratore il cui orario di lavoro normale sia di trenta ore settimanali articolate su cinque giorni, potrà godere di diciotto ore di permesso mensile, poiché  $(30 / 5) \times 3 = 18$  e così via.

24

Tuttavia, nel silenzio del legislatore, deve ritenersi che la frazionabilità in ore dei permessi giornalieri da parte dei familiari non possa essere accordata nel caso in cui determini problemi di natura organizzativa per l'impresa o l'amministrazione.

- Scelta della sede di lavoro

Il dipendente (del settore privato) portatore di handicap grave o che assiste un parente che versa in analoga condizione, ha diritto a scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio, a patto però che non subentrino ragioni contrarie motivate dall'azienda. Un dipendente pubblico, in modo particolare i lavoratori della Pubblica Amministrazione, che





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



possiede un'invalidità superiore a due terzi, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

A ciò si aggiunge che il soggetto portatore di handicap grave, o il lavoratore che assiste un familiare nella medesima condizione, non può venire trasferito dall'azienda presso un'altra sede contro la sua volontà, indipendentemente dall'esistenza di ragioni motivate dall'azienda stessa.

- Tasse e detrazioni

Il fatto di essere possessori di handicap e di invalidità non dà diritto ad aliquote differenti o scaglioni, dando però diritto ad alcune agevolazioni fiscali, tra cui deduzioni e detrazioni relative a particolari tipologie di spese.

Sono 4 le agevolazioni previste per l'acquisto di veicoli per disabili: detrazione dall'Irpef del 19% del costo del veicolo (fino a 18.075,99 euro); Iva al 4% sull'acquisto del veicolo; esenzione perpetua dal bollo auto; esonero dall'imposta di trascrizione sui passaggi di proprietà.

I genitori che hanno a carico figli con handicap grave secondo la Legge 104 hanno diritto ad una detrazione fiscale maggiorata di 400 euro, rispetto alla detrazione ordinaria per figli a carico.

I familiari che hanno a carico un soggetto disabile grave hanno diritto a dedurre integralmente dal reddito le spese di assistenza specifica, intendendo per quest'ultime, oltre all'assistenza infermieristica e riabilitativa, le prestazioni degli OSS, degli educatori professionali, dei coordinatori di attività assistenziali di nucleo, degli addetti all'assistenza di base e di quelli all'attività di animazione e terapia occupazionale.

Tra le spese sanitarie detraibili per i disabili, sia per il portatore di handicap che, alternativamente, per i familiari che lo hanno a carico, è possibile includere anche:

- a) l'acquisto di poltrone per inabili e minorati;
- b) l'acquisto di mezzi d'ausilio alla deambulazione;
- c) le spese mediche specialistiche a favore del disabile;
- d) l'acquisto di apparecchi correttivi e di altri specifici ausili.





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Le spese per l'abbattimento delle barriere architettoniche, così come l'acquisto e l'installazione di un ascensore o la costruzione di apposite rampe, beneficiano di una detrazione Irpef pari al 36%. Tuttavia, la detrazione può essere fruita solo sull'eccedenza della quota di costo su cui la detrazione per ristrutturazione edilizia è già stata utilizzata.

I soggetti portatori di handicap grave, o chi li ha a carico, hanno diritto alla detrazione Irpef del 19% del costo d'acquisto di mezzi tecnici ed informatici, tra cui pc, fax, modem, tablet, cellulari; godendo inoltre tali strumentazioni anche dell'applicazione dell'Iva agevolata al 4%.

I soggetti portatori di handicap grave secondo la Legge 104 non hanno diritto a beneficiare di un'esenzione dell'imposta sulle successioni e le donazioni, avendo però diritto ad una franchigia di 1.500.000 euro. Il valore del patrimonio ereditato, quindi la base imponibile, andrà decurtato dalla stessa franchigia, dovendo poi essere pagato il tributo sulla differenza.

Ai lavoratori che hanno in famiglia soggetti inabili, se hanno diritto agli assegni al nucleo familiare, vanno riconosciuti importi mensili maggiorati in quanto vale l'applicazione di tabelle più favorevoli rispetto a quelle applicate per le famiglie che invece non contano al loro interno membri disabili.

Soltanto i beneficiari della Legge 104 la cui disabilità risulta connessa alla patologia per la quale ci si assenta dal lavoro, risultano esonerati dalla visita fiscale. Nel caso in cui, invece, la patologia non sia collegata all'assenza dal lavoro, il dipendente può essere sottoposto alla visita fiscale al pari degli altri.

26

### *1.3.1.2 Leggi in materia di barriere architettoniche*

In materia di barriere architettoniche, sono due le fonti principali, la legge n. 13/1989, e la legge e il Decreto del Presidente della Repubblica n. 503/1996.

La legge 13/89 intende affrontare la disciplina della progettazione senza barriere architettoniche nell'ambito dell'edilizia residenziale: edifici privati di nuova costruzione, interventi di ristrutturazione, spazi esterni di pertinenza e di accesso. I contenuti della legge sono stati integrati dal **Regolamento di attuazione (D.M. 236 del 1989)** che ha ampliato la nozione di "barriera architettonica" e ha definito i concetti di accessibilità, visitabilità e adattabilità. Dunque, per barriere architettoniche si intendono:



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



- gli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità di chiunque ed in particolare di coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità motoria ridotta o impedita in forma permanente o temporanea;
- gli ostacoli che limitano o impediscono a chiunque la comoda e sicura utilizzazione di parti, attrezzature o componenti;
- la mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i sordi.

Il D.P.R. n. 503/1996 estende le disposizioni tecniche per l'accessibilità, contenute nella legge 13/89 e nel D.M. 236/ 1989 anche agli edifici e spazi pubblici. Il campo di applicazione del D.P.R. è quello relativo a: interventi di nuova costruzione e di ristrutturazione di edifici e spazi pubblici; qualsiasi altro tipo di intervento edilizio, eseguito su edifici e spazi pubblici, almeno per la parte oggetto dell'intervento stesso; edifici e spazi pubblici, totalmente o parzialmente soggetti a cambiamento di destinazione d'uso, se tale cambiamento è volto all'uso pubblico; servizi di pubblica utilità.

### 1.3.1.3 Leggi in materia di lavoro

La fonte fondamentale in tema di diritto al lavoro dei lavoratori in condizioni di disabilità è la **legge 12 marzo 1999, n. 68.**

La legge 68/1999 è finalizzata all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone disabili e si applica a quattro categorie di persone disabili: 1) le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai disabili intellettivi, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento; 2) le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Inail; 3) le persone non vedenti o sordomute ; 4) le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

La legge prevede che i datori di lavoro, pubblici e privati, siano tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro ai soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



L'art. 3 della legge prevede le fattispecie di assunzione obbligatoria (RINVIO ALLA SCHEDA n. 1). In particolare, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni.

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

Per i servizi di polizia, della protezione civile, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

Altra fonte rilevante in materia di lavoro è il **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151**. Il d.lgs. modifica la legge 68/1999, intervenendo su tutta la materia riguardante il collocamento obbligatorio delle persone disabili. L'intero Capo I del Titolo I (artt. 1-13) riguarda i lavoratori disabili. Tra le principali modifiche introdotte:

- la disciplina del collocamento mirato si applica anche alle persone con capacità lavorativa ridotta, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo (art.2);
- la disciplina delle quote di riserva previste dall'art. 3 della legge 68/1999, eliminando, dal 1° gennaio 2017, la disposizione che prevede, per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, che l'obbligo di assunzione del disabile scatta solo in caso di nuova assunzione (art.3):
- l'obbligo di computare nella quota di riserva, i lavoratori che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (art.4);



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



- la disciplina delle esclusioni e degli esoneri parziali (art. 5);
- la disciplina relativa alle assunzioni obbligatorie (art. 6).
- l'istituzione della Banca dati del collocamento mirato, che raccoglie le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati obbligati e ai lavoratori interessati (art.8);
- è incrementata la misura degli incentivi, limitandone la durata ad un periodo di 36 mesi, per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità. Tali incentivi verranno corrisposti direttamente dall'INPS mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, (art.10);
- modifica di alcuni criteri di destinazione ed erogazione delle risorse afferenti il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (art.11).

#### 1.3.1.4 Altre leggi settoriali

##### **Legge 15 luglio 2003, n. 189: Norme per la promozione della pratica dello sport da parte delle persone disabili**

La legge, al fine di promuovere lo sviluppo e la pratica sportiva delle persone disabili, ha autorizzato la concessione di un contributo straordinario alla Federazione italiana sport disabili (Fisd) per gli anni 2003, 2004, 2005.

**Decreto legge n. 76/2013** ha modificato l'art. 3 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 prevedendo che i datori di lavoro pubblici e privati, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli - come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità- nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

##### **Legge 9 gennaio 2004, n. 4: Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici**

La legge 4/2004 si pone l'obiettivo di tutelare e garantire il diritto di accesso ai servizi informatici e telematici della pubblica amministrazione e ai servizi di pubblica utilità da parte delle persone disabili, in ottemperanza al principio di uguaglianza ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione.

Il **d. l. 18 ottobre 2012 n.179** ha apportato modifiche alla legge n. 4/2004 oltre che al d.lgs. 7 marzo 2005, n.82 recante "Codice dell'amministrazione digitale".



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



L'art. 9 del d.l. prevede delle modifiche in ambito di accessibilità delle postazioni di lavoro e dei documenti pubblicati nei siti delle pubbliche amministrazioni e introduce l'obbligo posto a carico delle pubbliche amministrazioni di pubblicare sul proprio sito web gli obiettivi annuali di accessibilità.

I contenuti della legge sono stati integrati dal **Regolamento di attuazione (DPR n.75/2005)**.

### **Legge 1 marzo 2006, n. 67: Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni**

La legge è finalizzata alla piena attuazione del principio della parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti dei disabili con lo scopo di garantire ai medesimi soggetti il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali.

La legge prevede tutela giurisdizionale per i soggetti che subiscono discriminazioni diretta, indiretta e molestia. È previsto che il giudice possa intervenire in via d'urgenza con un'ordinanza per rimuovere la discriminazione.

### **Decreto del Presidente della Repubblica, 4 ottobre 2013: Adozione del programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità**

Il decreto prevede l'adozione del programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, predisposto dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 5, lettera b), della legge 3 marzo 2009, n. 18, di cui all'Allegato al decreto, che ne costituisce parte integrante.

30

#### **1.3.2 Legislazione regionale**

Il quadro delle fonti della Regione Sicilia in materia di disabilità è molto frammentato. La legge più risalente in materia è la **Legge regionale 14 settembre 1979, n. 215**.

La legge, successiva alla legge istitutiva del Servizio sanitario nazionale (l. 833/1978), ha disposto interventi specifici relativi all'area della tutela mentale, in particolare attraverso la tutela e la promozione della salute mentale attraverso attività svolte a livello prevalentemente territoriale; integrazione dei presidi e dei servizi per la tutela della salute mentale con le altre strutture sanitarie e loro coordinamento con i servizi sociali operanti nel territorio; superamento degli ospedali psichiatrici e loro diversa utilizzazione.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Attraverso tale legge, viene promossa la cooperazione a livello territoriale di tutte le strutture pubbliche e l'incentivo all'ingresso dei disabili al mondo del lavoro attraverso benefici alle cooperative e alle imprese.

Va ricordata anche la **Legge regionale 18 aprile 1981, n. 68** che ha inteso prevenire e rimuovere le condizioni di disabilità che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione del cittadino alla vita collettiva attraverso la promozione e qualificazione di servizi e prestazioni che possano prevenire condizioni di disabilità e il coordinamento della programmazione, organizzazione e funzionamento dei servizi per gli interventi socio - terapeutico - riabilitativi e di integrazione scolastica, sociale e lavorativa dei soggetti disabili.

In materia di occupazione, va menzionata la **Legge regionale 15 maggio 1991, n. 27** che prevede interventi a favore dell'occupazione per varie categorie di soggetti tra le quali anche i disabili con lo scopo di incentivare il loro ingresso nel mondo del lavoro.

Il più importante e recente testo normativo regionale in materia di disabilità è la **Legge regionale**

**10 agosto 2012, n. 47.**

La legge provvede a istituire l'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza e l'Autorità Garante della persona con disabilità, quest'ultima istituita presso l'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro. L'Autorità, nell'esercizio delle sue funzioni, si propone di garantire la piena realizzazione dei diritti delle persone disabili, nonché la loro integrazione ed inclusione sociale.

Il Garante svolge la propria attività in piena autonomia e con indipendenza di giudizio e valutazione; esso non è sottoposto ad alcuna forma di controllo gerarchico o funzionale.

Il Garante svolge molteplici funzioni, tra cui: persegue, in conformità alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità ratificata dalla legge 3 marzo 2009, n. 18, ai principi costituzionali ed alle prescrizioni introdotte con la legge 5 febbraio 1992, n. 104, la piena realizzazione dei diritti delle persone in situazione di handicap, nonché l'integrazione ed inclusione sociale delle persone con disabilità; interviene, in ambito pubblico e privato, di propria iniziativa e/o sulla base di segnalazioni provenienti da una persona con disabilità e/o da un suo familiare, dal tutore, dal curatore, dall'amministratore di sostegno o da un'associazione avente per fine statutario la tutela dei diritti e/o la promozione sociale delle



persone con disabilità, nei casi in cui si lamentino disfunzioni, irregolarità, scorrettezze, prassi amministrative anomale o irragionevoli o qualunque altro comportamento, anche omissivo o discriminatorio; sollecita e controlla che per ogni persona con disabilità sia redatto il progetto individuale; può costituirsi parte civile nei procedimenti penali a carico di chi abbia commesso reati avvalendosi impropriamente, con dolo o falsità, di strumenti giuridici diretti a facilitare l'esistenza e l'autonomia delle persone con disabilità;

Il Garante è nominato con decreto dell'Assessore regionale per la famiglia, le politiche sociali e il lavoro. Resta in carica cinque anni e può essere rinominato una sola volta. Per lo svolgimento delle funzioni e nell'esercizio dei poteri, il Garante si avvale degli uffici e del personale dell'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro senza ulteriori e maggiori oneri a carico del bilancio della Regione.

#### Quadro normativo nazionale e regionale in materia di disabilità

La legislazione nazionale in materia di disabilità va distinta in base ai diversi aspetti della disabilità che prende in considerazione. In particolare vanno distinte: leggi quadro, leggi in materia di barriere architettoniche, leggi in materia di lavoro, altre leggi settoriali.

- **A livello nazionale**, la legge 104/1992 è il principale riferimento normativo in materia di disabilità, assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone disabili. Essa contiene tutta una definizione specifica di handicap grave e di invalidità a cui riconduce tutta una serie di benefici (permessi lavorativi, agevolazioni e detrazioni fiscali, etc.).

Fondamentale in materia di lavoro è la legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone disabili, che pone precise quote di riserva in favore delle persone disabili per le assunzioni di soggetti pubblici e privati.

- **A livello regionale**, La legislazione in materia di disabilità è molto frammentata ed episodica. di recente, è stata approvata l'importante Legge regionale 10 agosto 2012, n. 47, che provvede a istituire l'Autorità Garante della persona con disabilità munita di svariati compiti, anche a livello di rappresentanza processuale delle persone disabili.





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



#### **1.4 La parità di genere nel contesto normativo internazionale ed europeo**

A **livello internazionale**, sono numerosi gli atti convenzionali che contengono specifici riferimenti al contrasto alle discriminazioni di genere.

In particolare, vanno citati i seguenti:

**Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (CEDAW)** adottata nel **1979** dall'Assemblea generale dell'ONU ed entrata in vigore nel 1981.

La verifica del rispetto della Convenzione compete al Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne.

**Convenzione europea sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul) n. 85 dicembre 2013**

Tale Convenzione, che ha valore di trattato, esorta gli Stati firmatari ad attuare tutte le misure necessarie affinché si pervenga ad un radicale cambiamento di mentalità per eliminare i pregiudizi fondati sulla «inferiorità» delle donne e sugli stereotipi di genere. Affida poi ai singoli Stati il compito di prevenire, arrestare e sanzionare la violenza sulle donne. Nel preambolo, inoltre, si riconosce il raggiungimento dell'uguaglianza tra i sessi *de jure* e *de facto* come elemento chiave per prevenire la violenza contro le donne. Tra gli obiettivi della Convenzione vi è anche quello di promuovere la cooperazione internazionale garantendo sostegno alle organizzazioni e alle autorità preposte all'applicazione della legge.

Nella Convenzione di Istanbul, infine, sono riconosciuti come reato il matrimonio, l'aborto e la sterilizzazione forzati, le mutilazioni genitali femminili e lo *stalking*.

Nel corso degli anni si sono susseguite, inoltre, diverse **Conferenze mondiali** incentrate sul ruolo e sui diritti della donna.

La prima ha avuto luogo a **Città del Messico (1975)** prima conferenza mondiale sulle condizioni della donna convocata dall'Assemblea Generale dell'ONU in cui vennero posti tre obiettivi (tra questi il 2° → integrazione e piena partecipazione delle donne allo sviluppo). Dalla Conferenza viene fuori un **Piano di azione** con il quale si ponevano degli obiettivi da raggiungere entro il 1980.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Nel 1980, a **Copenaghen**, viene approvata la Convenzione internazionale contro ogni forma di discriminazione verso le donne (Cedaw). Nel 1985, a **Nairobi**, viene approvato il piano d'azione "**Strategie future per l'avanzamento delle donne**"; governi e organizzazioni internazionali proclamano l'obiettivo della parità. A **Pechino (1995)** si pone principalmente l'obiettivo generale di Istruzione e formazione delle donne declinato in una serie di obiettivi specifici:

- garantire uguale accesso all'istruzione;
- eliminare l'analfabetismo tra le donne;
- migliorare l'accesso delle donne alla formazione professionale, all'insegnamento scientifico e tecnico e all'educazione permanente;
- mettere a punto sistemi d'istruzione e di formazione non discriminatoria;
- stanziare risorse sufficienti per le riforme del sistema educativo e la verifica della loro applicazione;
- promuovere l'educazione e la formazione permanente per donne e ragazze.

All'esito della Conferenza viene adottata la **Dichiarazione di Pechino**.

34

A **New York (2005) - Pechino+10** obiettivo del vertice era di verificare quali traguardi fossero stati raggiunti, negli ultimi dieci anni, in ordine agli obiettivi strategici delle dodici aree critiche individuate dalla Piattaforma di Pechino.

Infine, nella **Conferenza di Milano (2015)** tra gli obiettivi posti e connessi al tema dell'inclusione e dell'occupazione, vengono individuati i seguenti:

- Sensibilizzare gruppi, enti nazionali e sovranazionali e pubbliche amministrazioni nelle politiche di *gender mainstreaming*, nell'incoraggiare, supportare e accompagnare attivamente la ricerca di soluzioni per risolvere il problema della disoccupazione femminile, favorire l'integrazione delle donne, dare valore a nuove politiche aziendali favorevoli ad una innovativa organizzazione tra il tempo per il lavoro e il tempo per le famiglie.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



- Stimolare approcci innovativi nell'organizzazione del lavoro aziendale compatibili con le responsabilità familiari al fine di tentare di raggiungere il tasso di occupazione previsto dagli obiettivi dell'Ue per il 2020.
- Favorire e incoraggiare la presenza di donne in posizioni di leadership, un elemento chiave per la performance e il business in ogni Paese.
- Costruire una nuova economia al femminile è il tema fondamentale, immaginare un nuovo modello di sviluppo sostenibile centrato sui principi e i valori. Ridare dignità al lavoro delle contadine e costruire piccole economie locali fondate su una agricoltura di sussistenza e familiare che rispetti la Terra e la biodiversità.
- Aumentare e sostenere la presenza femminile in tutte le sfere della società e dell'economia, che a sua volta è motore trainante della crescita e dello sviluppo.
- Raggiungere posizioni top senza cambiare l'identità dell'essere donna: siamo all'inizio di una profonda rivoluzione culturale. Un passaggio fondamentale che stiamo svolgendo con le giovani donne, in un percorso comune di riflessione e di passaggio generazionale.

Passando alla **normativa europea**, va detto che il riferimento alla parità di genere è contenuto in tutte le carte fondamentali dell'Unione Europea

Anzitutto, **l'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE** prevede che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Il citato **TUE, all'art. 2**, stabilisce che i valori su cui l'Unione si fonda sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla **parità tra donne e uomini**.

Il successivo **art. 3, par 3**, prevede inoltre che l'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la **parità tra donne e uomini**, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore.

All'interno del **TFUE**, sono poi molto numerosi i riferimenti alla parità tra uomo e donna.

Nell'**art. 8** si ribadisce che nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



**Nell'art. 153, par 1 lettera i),** viene sancita la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro»

**Nell'art. 157,** è esplicitato il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

Con riferimento alla normativa derivata, le più importanti **direttive** che, sin dal 1975, riconoscono la parità tra uomini e donne, sono le seguenti:

- **Direttiva 75/117/CEE,** in materia di parità di retribuzione. La direttiva demanda agli stati membri il compito di prendere tutte le misure necessarie al fine di garantire l'attuazione del principio di parità di retribuzione e di emanare disposizioni legislative, regolamentari e amministrative per conformarsi alle previsioni della stessa.
- **Direttiva 76/207/CEE,** relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

L'obiettivo della direttiva è specificato all'**art. 1** della stessa, ai sensi del quale scopo della direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compreso la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e la sicurezza sociale

- **Direttiva 79/7/CEE** (19 dicembre 1978), che impone agli Stati membri l'attuazione graduale del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale.
- **Direttiva 92/85/CE,** in materia di maternità, dispone una serie di principi e direttive generali da rispettare nei confronti delle donne in stato di gravidanza e in periodo di maternità.

- **Direttiva 2000/78/CE**, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (sulla direttiva, si rimanda a quanto detto in materia di disabilità).
- **Direttiva 2004/113/CE**, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. L'obiettivo della lotta alla discriminazione fondata sul sesso si rivolge (**art. 3**) a tutte le persone che forniscono beni e servizi che sono a disposizione del pubblico, indipendentemente dalla persona interessata per quanto riguarda sia il settore pubblico che quello privato, compresi gli organismi pubblici e che sono offerti al di fuori dell'area della vita privata e familiare e delle transazioni effettuate in questo ambito. La presente direttiva non pregiudica la libertà di scelta del contraente, nella misura in cui la scelta del contraente non si basa sul sesso della persona.
- **Regolamento 2006/1922/CE** che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.
- **Direttiva 2010/41/CE** (7 luglio 2010) sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo e relativa anche alla tutela della maternità

#### Quadro normativo internazionale ed europeo in materia di parità di genere

- **A livello internazionale**, gli specifici riferimenti al contrasto alle discriminazioni di genere sono molto numerosi nell'ambito della normativa internazionale. Esistono, infatti, numerose Convenzioni e Conferenze internazionali, a cadenza decennale, che negli anni hanno aggiornato i principi fondamentali in merito al ruolo e ai diritti delle donne.
- **A livello europeo**, tutti gli atti costituzionali hanno un riferimento esplicito alla parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Al fine di attuare questi riconoscimenti di principio, sono state approvate, sin dal 1975, direttive europee che intendono garantire la **parità della donna** in materia di **occupazione** e di **condizioni di lavoro**, in materia di **accesso a beni e servizi** e, da ultimo, in ordine alla **promozione del lavoro autonomo femminile**.

## 1.5 Le principali fonti statali e regionali in materia di parità di genere

### 1.5.1. Legislazione nazionale

A differenza della materia disabilità, il legislatore italiano ha voluto prevedere un corpo omogeneo di norme in materia di parità di genere attraverso l'approvazione del Codice per le pari opportunità.

Si tratta del **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198** che ha ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo (art.1).

Figura 1.4 quadro d'unione – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna



La promozione e il coordinamento delle politiche di pari opportunità spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri attraverso azioni finalizzate ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei (art. 2, comma 1). Inoltre, agli





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



organismi di parità previsti dal decreto, nonché da altre disposizioni normative vigenti spetta il compito di scambiare, al livello appropriato, le informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti (art. 2, comma 1-bis).

Prevede l'istituzione di un **Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici**, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con lo scopo, nell'ambito della competenza statale, di rimuovere le discriminazioni e ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (art.8).

A livello nazionale e regionale vengono nominati **una consiglieria o un consigliere di parità** (art.12).

Nel merito, si prevede, tra gli altri, il **“Divieto di licenziamento per causa di matrimonio”**.

Al riguardo, l'**art. 35** prevede che le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio. In base alla norma, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio. Sono, pertanto, nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui sopra, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi: a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

Nel Codice, viene, inoltre, previsto un intero Capo dedicato alla **legittimazione e alle azioni processuali contro le discriminazioni**.

**L'art. 48** prevede, infine, le Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni in favore del contrasto alle discriminazioni:

Al riguardo, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

Al di fuori del Codice, sono molte le disposizioni volte a garantire, in varie forme, le pari opportunità tra uomini e donne, anche intervenendo con modifiche allo stesso Codice.

Si indicano le principali.

**Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5: Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).**

Il d.lgs. recepisce la direttiva 2006/54/CE, finalizzata a garantire le pari opportunità e la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego e modifica alcune parti del Codice delle pari opportunità. Il d.lgs. rafforza il principio della parità di trattamento



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



tra uomini e donne in materia di occupazione, retribuzione e lavoro prevedendo sanzioni più severe.

Tra le modifiche più rilevanti al Codice delle pari opportunità:

- il rafforzamento del principio della parità di trattamento e della parità di genere in quanto quest'ultimo debba essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività (art.1 comma 4).
- definisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti (art. 25 comma 2-bis);
- garantisce tutela giurisdizionale alla cd. *vittimizzazione* ossia «ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne» (art.41-bis);
- il diritto per le lavoratrici, in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali (art. 30 comma 1).

### **Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216: Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**

Il d.lgs. n.216 del 2003, in attuazione della direttiva 2000/78/CE, stabilisce la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sia nel settore pubblico sia in quello privato, a prescindere dagli handicap oltre che dalla religione, le convinzioni personali, l'età o all'orientamento sessuale.

Il d.lgs. distingue le fattispecie ascrivibili alle discriminazioni dirette e indirette. Introduce, inoltre, in maniera indiretta la definizione del cd. *mobbing* ossia l'attuazione di molestie o di comportamenti indesiderati con lo scopo e l'effetto di violare la dignità personale creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



**Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145: Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro**

Il d.lgs. ha lo scopo di integrare le disposizioni vigenti in materia di attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive con riferimento all'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e alle condizioni di lavoro.

Il d.lgs. definisce discriminazioni non solo quelle dirette e indirette - quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo - ma anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

**Decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251: Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120.**

Il regolamento prevede che per le società controllate dalle pubbliche amministrazioni per il primo mandato la quota riservata al genere meno rappresentato è pari ad almeno un quinto del numero dei componenti dell'organo (art.3).

**Legge 23 novembre 2012, n. 215: Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.**

La legge introduce delle disposizioni finalizzate a promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nelle amministrazioni regionali e locali. Modifica alcuni articoli del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al **decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267**, in particolare:

- l'art 6 che prevede che gli statuti comunali e provinciali debbano stabilire le norme per assicurare le condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti.

- la disciplina sulla modalità di accesso alle cariche elettive e agli organi esecutivi (in particolare, art. 71 sull'elezione del sindaco e del consiglio comunale nei comuni sino ai 15.000 abitanti e 73 sull'elezione del consiglio comunale nei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti del TUEL).

La legge prevede anche modifiche anche alla legge 2 luglio 2004, n. 165, in materia di accesso alle candidature per le elezioni dei consigli regionali.

**Legge 27 giugno 2013, n. 77: Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011.**

La legge ratifica la Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa che rappresenta il primo strumento internazionale in grado di vincolare giuridicamente gli Stati alla tutela dei diritti delle donne. La Convenzione aveva obbligato gli Stati aderenti ad adottare misure legislative necessarie per la tutela delle donne vittime di violenza.

### **1.5.2. Legislazione regionale**

I riferimenti contenuti nella normativa primaria regionale non sono moltissimi, ma rivestono una certa rilevanza, specie con riferimento alla materia elettorale.

Al riguardo, la **Legge regionale 10 aprile 2013, n. 8** modifica le **norme in materia di rappresentanza e doppia preferenza di genere per la composizione delle liste per l'elezione dei Consigli comunali e circoscrizionali**.

La legge è finalizzata a promuovere la parità di uomini e donne nell'accesso alle cariche elettive comunali e circoscrizionali sia intervenendo nella composizione delle liste elettorali sia nella fase di votazione attraverso la doppia preferenza.

L'art.1 comma 2 della legge regionale introduce un'integrazione all'articolo 18 del "Testo unico delle leggi per l'elezione dei consigli comunali nella Regione siciliana", affidando nuovi

compiti alla Commissione elettorale circondariale, la quale deve vigilare sul rispetto della parità di genere nelle liste.

Il comma 3 dell'art.1 modifica, invece, il comma 3 dell'articolo 38 del "Testo unico delle leggi per l'elezione dei consigli comunali nella Regione siciliana" prevedendo **la possibilità per l'elettore di esprimere due preferenze per i candidati della lista da lui votata. In questo caso, una deve riguardare un candidato di genere maschile e l'altra un candidato di genere femminile della stessa lista, pena la nullità della seconda preferenza.**

Altra legge importante è la **Legge regionale 3 gennaio 2012, n. 3, recante Norme per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere**

Attraverso tale legge, la Regione riconosce che ogni forma o grado di violenza contro le donne costituisce una violenza di genere e una violazione dei diritti umani, dell'integrità fisica e psicologica, della sicurezza, della libertà e della dignità della persona (art.1). Prevede, inoltre, l'istituzione, presso l'Assessorato regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro, del *Forum permanente contro le molestie e la violenza di genere* (art.3).

#### Quadro normativo nazionale e regionale in materia di parità di genere

- Il legislatore italiano ha voluto prevedere un corpo omogeneo di norme in materia di parità di genere attraverso l'approvazione del Codice per le pari opportunità.
- Le norme del Codice introducono un sistema di *governance* multilivello delle pari opportunità, con al centro la Presidenza del Consiglio dei ministri e a livello regionale e locale, le figure dei consiglieri di parità.
- Tra le norme sostanziali del Codice, assumono una particolare rilevanza quelle sulla legittimazione e sulle azioni processuali contro le discriminazioni di genere, nonché quelle sul divieto di licenziamento per causa di matrimonio.
- Sono, inoltre, previste nell'ambito del Codice, ma anche nelle altre fonti che si occupano di garantire la parità di genere, numerose previsioni di azioni positive in favore delle donne, in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale che ammette interventi statali volti a rimuovere disegualianze di fatto a danno delle donne.
- In ambito regionale, va ricordata soprattutto la recente legge n. 8 del 2013 che è finalizzata a promuovere la parità di uomini e donne nell'accesso alle cariche elettive comunali e circoscrizionali sia intervenendo nella composizione delle liste elettorali sia nella fase di votazione attraverso la doppia preferenza.





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



## Bibliografia:

M. BARBERA, Il nuovo diritto antidiscriminatorio, Giuffrè, Milano, 2007.

R. BELLI, La non discriminazione dei disabili e la legge n. 67 del 2006, Milano, Franco Angeli Editore, 2007.

C. PINOTTI, Parità di trattamento tra uomini e donne, tra *mainstreaming* e azioni positive, nel diritto comunitario e nel diritto nazionale alla luce delle riforme costituzionali, Dir. reg., 2005, 3-4, 449.

D. IZZI, Parità tra uomini e donne nel lavoro: recepita la direttiva Ce, Dir. e prat. lav., 2005, 38, 2069.

TEGA D. (a cura di), Le discriminazioni razziali ed etniche, Roma, 2011.

L. TRIA, Il divieto di discriminazione tra Corte di Strasburgo e Corti interne, Osservatorio sul rispetto dei diritti fondamentali in Europa ([www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu)), 2015 n.48.

E. NAVARRETTA, Principio di uguaglianza, principio di non discriminazione e contratto, Riv. dir. civ. 2014, 3,547.

I. GENTILE BROWN, La giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'Uomo in materia di discriminazione delle donne, Osservatorio sul rispetto dei diritti fondamentali in Europa ([www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu)), 2013, n. 41

N. PARISI e G. URSO, I principi di eguaglianza e di non discriminazione nell'ordinamento dell'Unione europea, Osservatorio sul rispetto dei diritti fondamentali in Europa ([www.europeanrights.eu](http://www.europeanrights.eu)), 2011, n. 24

45

## Sitografia:

[http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/nondiscrimination\\_principle.html?locale=it](http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/nondiscrimination_principle.html?locale=it)

[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK\\_IT.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_IT.pdf)

<http://www.gruppocrc.net>



**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale





**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale

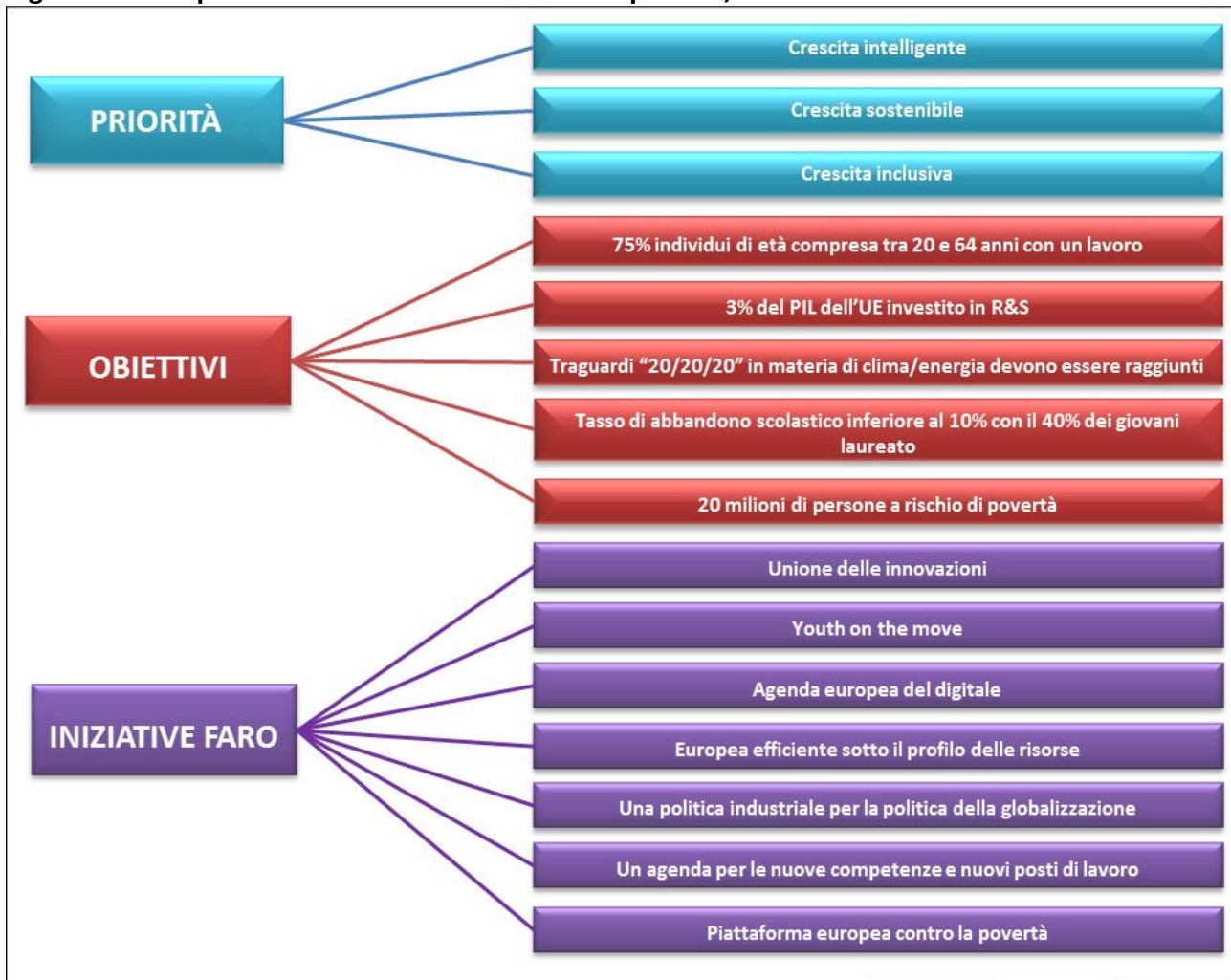


## **CAPITOLO 2 Parità di Genere e disabilità nel ciclo di programmazione europea 2014-2020**

In questo capitolo vengono considerati i due temi oggetto del documento, parità di genere e disabilità, all'interno del ciclo di programmazione 2014-2020 dei fondi UE. Verranno analizzati all'interno dei documenti strategici e politici dell'UE, del quadro normativo dei Regolamenti UE, all'interno dei Programmi Operativi Nazionali e Regionali, sia come principi trasversali, quanto come azioni positive.

## 2.1 Strategia "Europa 2020". Europa Inclusiva

Figura 2.1 Europa 2020: Sintesi introduttiva delle priorità, obiettivi e iniziative faro





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



“Europa 2020” è la strategia decennale dell’Unione Europea il cui scopo principale è creare le condizioni favorevoli per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva. Nata nel 2010 per rispondere agli effetti della grave crisi economica e finalizzata alla realizzazione di un’economia caratterizzata da alti livelli di occupazione, produttività e coesione sociale, la strategia di “Europa 2020” presenta **tre priorità**:

- **crescita intelligente**: sviluppare un’economia basata sulla conoscenza e sull’innovazione;
- **crescita sostenibile**: promuovere un’economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva;
- **crescita inclusiva**: promuovere un’economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale.

Al fine di perseguire tali priorità la Commissione ha individuato **cinque obiettivi** principali da soddisfare entro il 2020, interconnessi e di reciproca utilità:

- il 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni deve avere un lavoro;
- il 3% del PIL dell’UE deve essere investito in R&S,
- i traguardi “20/20/20” in materia di clima/energia devono essere raggiunti (compreso un incremento del 30% della riduzione delle emissioni se le condizioni lo permettono)
- il tasso di abbandono scolastico deve essere inferiore al 10% e almeno il 40% dei giovani deve essere laureato;
- 20 milioni di persone in meno devono essere a rischio di povertà.

La portata ampia degli obiettivi individuati prevede che essi siano tradotti in percorsi e obiettivi nazionali. A tal fine la Commissione ha predisposto **sette iniziative faro** atte a catalizzare i progressi relativi a ciascuna delle priorità generali, e utili a conoscere i destinatari delle azioni suggerite:

- 1) **“L’Unione dell’innovazione”**: finalizzata a migliorare le condizioni generali e l’accesso ai finanziamenti per la ricerca e l’innovazione, facendo in modo che le idee innovative si trasformino in nuovi prodotti e servizi tali da stimolare la crescita e l’occupazione;



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



- 2) **“Youth on the move”**: finalizzata a migliorare l’efficienza dei sistemi di insegnamento e agevolare l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;
- 3) **“Un’agenda europea del digitale”**: finalizzata ad accelerare la diffusione dell’internet ad alta velocità e sfruttare i vantaggi di un mercato unico del digitale per famiglie e imprese;
- 4) **“Un’Europa efficiente sotto il profilo delle risorse”**: finalizzata alla realizzazione della crescita economica compatibile con l’uso sostenibile delle risorse, favorire il passaggio a un’economia a basse emissioni di carbonio, incrementare l’uso delle fonti di energia rinnovabile, modernizzare il nostro settore dei trasporti e promuovere l’efficienza energetica.
- 5) **“Una politica industriale per l’era della globalizzazione”**: finalizzata a migliorare l’ambiente imprenditoriale, specialmente per le PMI, e favorire lo sviluppo di una base industriale solida e sostenibile in grado di competere su scala mondiale;
- 6) **“Un’agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro”**: finalizzata a modernizzare i nuovi mercati occupazionali e consentire alle persone di migliorare le proprie competenze in tutto l’arco della vita al fine di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e di conciliare al meglio l’offerta e la domanda di manodopera, anche tramite la mobilità dei lavoratori;
- 7) La **“Piattaforma europea contro la povertà”**: finalizzata a garantire coesione sociale e territoriale in modo tale che i benefici della crescita e i posti di lavoro siano equamente distribuiti e che le persone vittime di povertà e esclusione sociale possano vivere in condizioni dignitose e partecipare attivamente alla società.

50

Tra le priorità alla base della strategia “Europa 2020”, rispetto al presente lavoro, merita particolare attenzione quella relativa alla **crescita inclusiva**, che ha come ultima finalità quella di favorire lo sviluppo di un’economia con un elevato tasso di occupazione in grado di stimolare la coesione sociale e territoriale.

Attraverso tale approccio l’UE mira a incrementare il livello di occupazione (in particolare per donne, giovani e lavoratori più anziani) investendo nelle competenze, nella formazione, nella lotta alla povertà e nella modernizzazione dei mercati del lavoro. I benefici della crescita economica devono essere estesi a tutte le parti della società, garantendo l’accesso ed





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



evitando l'emarginazione e la discriminazione delle categorie di individui più deboli nel mercato del lavoro come per l'appunto **le donne, i disabili** e altri gruppi svantaggiati.

Il bisogno di intervenire nei settori di **occupazione, competenze e lotta alla povertà** è conseguente al riconoscimento di determinate criticità che coinvolgono il mercato del lavoro europeo: da un punto di vista occupazionale la manodopera europea è in flessione a causa dell'evoluzione demografica, il tasso di occupazione globale è particolarmente basso per alcune categorie (in particolare per le donne – 63% contro il 76% per gli uomini tra 20 e 64 anni), l'orario di lavoro degli europei è inferiore al 10% rispetto a quello dei lavoratori americani e giapponesi e la crisi economica ha prodotto un'elevata disoccupazione giovanile che supera il 21%; sul fronte delle competenze l'UE conta circa 80 milioni di persone che avranno enormi difficoltà ad essere assunte nel futuro prossimo (poiché si stima che entro il 2020 16 milioni di nuovi impieghi richiederanno qualifiche elevate mentre quelli che oggi richiedono livelli di competenza inferiori saranno 12 milioni in meno); infine, per quanto attiene la lotta alla povertà, già nel periodo precedente la crisi economica, erano circa 80 milioni le persone a rischio (più della metà donne e 19 milioni bambini) e, ad oggi, l'8% delle persone attive non guadagna abbastanza per superare la soglia di povertà.

Il raggiungimento degli obiettivi contenuti in "Europa 2020" passa quindi per la realizzazione di interventi volti a migliorare le condizioni lavorative di alcune categorie di individui particolarmente vulnerabili. In questo senso sono previste politiche attive o con approccio *mainstream*, che riguardano la **parità di genere** e **politiche a favore dei disabili**.

Numerosi interventi previsti all'interno della strategia "Europa 2020", e finanziati anche dal **Fondo Sociale Europeo**, sono dedicati a combattere le differenze di genere in particolare all'interno del mondo di lavoro; altri interventi sono invece incentrati sulla creazione di una cultura della diversità sul luogo di lavoro per sensibilizzare e combattere la discriminazione nei confronti dei disabili (e altre categorie a rischio).

"Europa 2020" promuove la crescita solidale attraverso le ultime due iniziative faro destinate al miglioramento dell'universo lavorativo per le categorie vulnerabili menzionate: la prima è l'"**Agenda per nuove competenze e lavori**" dedicata alla diffusione di nuove *skills* per i lavoratori e alla modernizzazione dei mercati del lavoro europei; la seconda è la "**Piattaforma europea contro la povertà**".



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



### Cosa è Europa 2020?

• **Europa 2020** è la strategia decennale dell'Unione Europea per creare le condizioni favorevoli di una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva. Al tal fine la Commissione ha individuato **cinque obiettivi principali** da soddisfare **entro il 2020**, tradotti in percorsi e obiettivi nazionali: le **sette iniziative faro** sono destinate a catalizzare i progressi relativi a ciascuna delle priorità generali, e utili a conoscere il target delle azioni suggerite.

#### • Europa inclusiva

Obiettivo: favorire lo sviluppo di un'economia con un elevato tasso di occupazione in grado di stimolare la coesione sociale e territoriale.

Target: Donne, giovani, lavoratori più anziani

Azioni: interventi dedicati a combattere le differenze di genere all'interno del mercato del lavoro; interventi dedicati alla creazione di una cultura della diversità sul luogo di lavoro sensibilizzando il tema delle discriminazioni nei confronti dei disabili.

52

## 2.2 Piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione (flagship initiative)

Inaugurata nel 2010 e operativa fino al 2020, la Piattaforma europea contro la povertà e l'emarginazione è una delle sette iniziative faro di "Europa 2020", e fa capo alla più ampia priorità relativa alla **crescita inclusiva e solidale**. La piattaforma intende costituire la base di un impegno comune da parte degli Stati membri, delle istituzioni dell'UE e dei principali soggetti interessati a combattere la **povertà e l'esclusione sociale**.

I soggetti più vulnerabili della società europea hanno risentito maggiormente delle conseguenze della crisi. La situazione dei redditi più bassi è peggiorata e la **disoccupazione** è aumentata soprattutto tra i giovani, gli immigrati e le persone poco qualificate. L'obiettivo principale della Piattaforma è far uscire **20 milioni di persone** dalla povertà e



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



dall'emarginazione, riconoscendo loro i diritti fondamentali e consentendogli di vivere in modo dignitoso partecipando attivamente alla società.

Come descritto nella Comunicazione "Europa 2020" nella sezione dedicata all'iniziativa faro riferita alla Piattaforma, la Commissione prevede un proprio impegno finalizzato a:

- trasformare il metodo aperto di coordinamento su esclusione e protezione sociale in una piattaforma di cooperazione, revisione inter pares e scambio di buone pratiche, nonché in uno strumento volto a promuovere l'impegno pubblico e privato a ridurre l'esclusione sociale, e adottare misure concrete, anche mediante un sostegno mirato dei fondi strutturali, in particolare del FSE;
- elaborare e attuare programmi volti a promuovere l'innovazione sociale per le categorie più vulnerabili, in particolare offrendo possibilità innovative di istruzione, formazione e occupazione alle comunità svantaggiate, a combattere la discriminazione (ad esempio nei confronti dei disabili) e a definire una nuova agenda per l'integrazione dei migranti affinché possano sfruttare pienamente le loro potenzialità;
- valutare l'adeguatezza e la sostenibilità dei regimi pensionistici e di protezione sociale e riflettere su come migliorare l'accesso ai sistemi sanitari.

53

Di pari passo, l'impegno degli Stati membri è finalizzato a:

- promuovere la responsabilità collettiva e individuale nella lotta alla povertà e all'esclusione sociale;
- definire e attuare misure incentrate sulla situazione specifica delle categorie particolarmente a rischio (famiglie monoparentali, donne anziane, minoranze, Rom, disabili e senzatetto);
- utilizzare appieno i propri regimi previdenziali e pensionistici per garantire un sufficiente sostegno al reddito e un accesso adeguato all'assistenza sanitaria.

Come si evince, dunque, l'obiettivo del contrasto alla povertà della strategia "Europa 2020" ha indotto la Commissione a rivolgere una maggiore attenzione alle questioni sociali, favorendo l'individuazione di **cinque linee di azione** specifiche:



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



- 1) realizzazione di azioni che interessino un'ampia gamma di settori, come il mercato del lavoro, il reddito minimo, l'assistenza sanitaria, l'istruzione, gli alloggi e l'accesso a conti bancari di base;
- 2) un migliore utilizzo dei fondi europei per sostenere l'integrazione. La Commissione propone che il 20% delle risorse del FSE venga destinato alla lotta contro la povertà e l'emarginazione;
- 3) un'accurata verifica di quali innovazioni funzionano nel campo della politica sociale, prima di prevederne una più ampia attuazione;
- 4) un lavoro di partenariato e la collaborazione con la società civile per sostenere in modo più efficace l'attuazione delle riforme sociali. Si è visto che la partecipazione delle persone colpite dalla povertà può dare un valido contributo alle strategie a favore dell'integrazione;
- 5) un maggiore coordinamento tra i paesi dell'UE, grazie al ricorso al metodo aperto di coordinamento per la protezione sociale e l'integrazione e, in particolare, al comitato per la protezione sociale.

Per far sì che la lotta alla povertà e all'esclusione sia efficace, le azioni descritte devono essere affiancate da un'ampia gamma di **politiche sociali** nei settori dell'istruzione, dell'assistenza sociale, degli alloggi, della sanità, della conciliazione della vita familiare con quella professionale (aspetto decisivo per la popolazione femminile) e della famiglia.

Tali politiche in materia di inclusione sociale devono essere accompagnate da altrettante politiche dedicate all'**antidiscriminazione** e alle **pari opportunità** tra uomini e donne. Infatti, per molte categorie di persone o singoli individui, le cause di povertà derivano dalla limitazione delle opportunità stesse e dei propri diritti rispetto a terzi. La lotta alla discriminazione e il rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo hanno avuto un'importanza crescente nell'ordinamento giuridico europeo, ma la loro piena attuazione richiede il sostegno di politiche pertinenti e azioni concrete a livello nazionale. Le politiche per le pari opportunità sono altresì necessarie per colmare il divario di reddito tra i sessi che causa tassi di povertà maggiori tra la popolazione femminile (occupata e non). Povertà ed esclusione dal mondo del lavoro vanno di pari passo ed è quanto accade proprio per le donne (e anche per i giovani).



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



La maggiore integrazione tra politiche sociali e lotta alla discriminazione è propedeutica all'eliminazione di svantaggi specifici che colpiscono ampie fasce di popolazione sul suolo europeo. Una categoria sovente discriminata nel mercato del lavoro è quella delle persone disabili e affette da malattie croniche gravi: in Europa circa 6,5 milioni di persone a rischio povertà o esclusione dichiarano di essere affette da qualche forma di disabilità. Questi devono affrontare difficoltà socioeconomiche notevoli che coinvolgono frequentemente il nucleo familiare da cui dipendono.

Tuttavia gli indicatori di povertà attuali non riflettono il fatto che la quantità di risorse necessaria a garantire una vita dignitosa ad una persona non disabile può essere assolutamente insufficiente per una disabile, a causa degli ostacoli supplementari che quest'ultima incontra nello svolgimento delle sue attività quotidiane. Inoltre tra i disabili, le persone con problemi di salute mentale rappresentano uno dei gruppi maggiormente esclusi dalla società e dal mercato del lavoro, ed è anche a questa categoria specifica che si rivolgono le azioni e gli interventi presenti nella Piattaforma.

Tutti gli interventi previsti dalla Piattaforma sono in linea con il "**Pacchetto di investimenti in campo sociale**". In generale, gli interventi in campo sociale hanno a che fare con gli investimenti sulle persone: questo significa finanziare e stimolare politiche atte a rinforzare competenze e capacità dei lavoratori, e il contesto in cui si esprimono. Le aree di intervento principali di questa tipologia di investimenti sono l'educazione, l'assistenza all'infanzia, la sanità, la formazione, il sostegno nella ricerca del lavoro e la riabilitazione.

Sostenuta dal "Pacchetto di investimenti in campo sociale" l'Europa deve affrontare due grandi sfide:

- 1) **la crisi economica** che ha spinto in alto i livelli di disoccupazione, povertà ed esclusione sociale (il non impiego di fasce ampie della popolazione rappresenta un enorme spreco di risorse umane per l'UE);
- 2) I **cambiamenti demografici** che vedono restringersi la popolazione in età lavorativa, mentre sale la percentuale di persone anziane che necessitano assistenza.

Alla luce di ciò la Commissione Europea ha invitato gli Stati membri ad investire sui rispettivi sistemi di *welfare*. Il sostegno della Commissione europea si esplica con il "Pacchetto di investimento in campo sociale" che fornisce l'orientamento agli Stati membri in materia di



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



politiche sociali. Questo rappresenta un quadro politico integrato che tiene conto delle criticità sociali di ogni singola realtà dell'UE, e sostiene gli Stati membri in diversi modi:

- guida gli Stati membri ad utilizzare in modo più efficiente ed effettivo il budget destinato alle politiche sociali, per fornire un'adeguata e sostenibile assistenza sociale;
- mira a rinforzare le competenze delle persone migliorando la loro opportunità di prender parte al mondo del lavoro partecipando attivamente nella società di cui fanno parte;
- si focalizza su pacchetti integrati di benefits e servizi che accompagnano gli individui lungo l'arco della vita;
- stimola l'aumento della prevenzione rispetto a quello della cura in campo sanitario, agevolando la possibilità di sostenere le persone nel momento in cui esse necessitano assistenza;
- richiama ad investire su bambini e giovani per migliorare la loro qualità della vita e le opportunità.

A beneficiare di questi interventi è naturalmente l'intera società, compresa sia la popolazione femminile che beneficia di pari opportunità al momento dell'accesso nel mercato del lavoro e una volta raggiunta l'età della pensione, sia la categoria dei disabili che riceve un supporto per condurre una vita indipendente e può usufruire di luoghi di lavoro adeguati alle proprie esigenze.



### La Piattaforma europea contro la povertà

- Inaugurata nel 2010 la Piattaforma europea contro la povertà e l'emarginazione è una delle sette iniziative faro di "Europa 2020" e fa capo alla più ampia priorità relativa alla crescita inclusiva e solidale.

Obiettivi: Costituire la base di un impegno comune da parte di Stati membri e delle istituzioni dell'UE; far uscire 20 milioni di persone dalla povertà e dall'emarginazione.

- Per far sì che la lotta alla povertà e all'esclusione sia efficace, le azioni descritte devono essere affiancate da un'ampia gamma di politiche sociali: esse devono essere accompagnate da altrettante politiche dedicate in particolare all'antidiscriminazione e alle pari opportunità.
- Tutti gli interventi previsti dalla Piattaforma sono in linea con il "Pacchetto di investimenti in campo sociale" che fornisce l'orientamento in materia di politiche sociali per ogni Stato membro rappresentando un quadro politico integrato che tiene conto delle criticità sociali di ogni singola realtà dell'UE.

### 2.3 Regolamenti UE (1303/2013, 1301/2013 1304/2013)

I regolamenti UE analizzati in questa sezione si riferiscono ai fondi strutturali e di investimento europei (SIE): Reg UE 1303/2013; 1301/2013; 1304/2013.

Il primo dei tre (Reg. **1303/2013**) è il regolamento recante "disposizioni comuni relative al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo, al Fondo di coesione, al Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e al Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca": in esso sono stabiliti i principi comuni, le norme, gli standard e le disposizioni generali per l'attuazione dei cinque fondi strutturali e di investimento europei aventi come obiettivo condiviso il sostegno per l'attuazione della strategia "Europa 2020".

Infatti, il Regolamento 1303/2013 "Disposizioni comuni" stabilisce il **principio di concentrazione tematica** per garantire che gli investimenti siano destinati alle priorità chiave della strategia "Europa 2020", ponendo l'accento sull'**orientamento ai risultati**. Il



**Regione Siciliana**  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale

Regolamento **1301/2013** “relativo al Fondo di sviluppo regionale e a disposizioni specifiche concernenti l’obiettivo investimenti a favore della crescita e dell’occupazione [...]” stabilisce a sua volta i principi, le norme e gli standard riferibili all’attuazione del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), definendone anche l’ambito di applicazione: il FESR ha come obiettivo principale quello di promuovere lo sviluppo armonioso, bilanciato e sostenibile di tutte le Regioni dell’UE, fornendo sostegno per intervenire in determinate regioni con svantaggi naturali o con criticità specifiche legate alla posizione geografica ultra-periferica. Infine, il Regolamento **1304/2013** “relativo al Fondo sociale europeo [...]” stabilisce i principi, le norme e gli standard propedeutici all’attuazione del Fondo sociale europeo (FSE) per il periodo 2014 – 2020, in cui le aree di intervento saranno principalmente l’occupazione (in particolare quella giovanile), l’inclusione sociale e la lotta alla povertà (che vede coinvolte le categorie di donne e disabili), l’istruzione e la buona *governance* della pubblica amministrazione per migliorarne l’efficienza.

Analizzando nel dettaglio i regolamenti ed i riferimenti in essi contenuti rispetto al tema della **parità di genere** e della **discriminazione dei disabili**, l’attenzione ricade inizialmente sull’**articolo 7 del Reg. 1303/2013** e sull’allegato XI dello stesso. L’art. 7 (contenuto nel titolo I della parte II del regolamento recante i “Principi a sostegno dell’Unione per i fondi SIE”) è dedicato alla “Promozione della parità tra uomini e donne e non discriminazione” ed è diviso in due commi: il primo è dedicato alla parità di genere e in esso si legge che “gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l’integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse in tutte le fasi della preparazione e dell’esecuzione dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione”; il secondo comma invece è dedicato alle varie forme di discriminazione e dispone che “gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale durante la preparazione e l’esecuzione dei programmi. In particolare, si tiene conto della possibilità di accesso per le persone con disabilità in tutte le fasi della preparazione e dell’esecuzione dei programmi”. La disabilità è inserita in un ampio insieme di caratteristiche che spesso sono alla base della discriminazione; tuttavia ad essa è dedicato l’ultimo periodo del comma 2 evidenziando come meriti una particolare attenzione soprattutto con riferimento all’accesso alle varie fasi dei programmi. L’attenzione specifica della Commissione nei confronti della

disabilità rispetto alle altre forme di discriminazione si esplica anche nell'**allegato XI** del Reg. 1303/2013 (contenente le condizionalità tematiche ex-ante) nel quale discriminazione e, per l'appunto, disabilità compaiono come aree distinte.

#### **Art. 7 Reg. 1303/2013**

##### **Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione**

- Gli Stati membri e la Commissione provvedono affinché la parità tra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere siano **tenute in considerazione e promosse** in **tutte le fasi** della **preparazione** e dell'**esecuzione** dei programmi, anche in connessione alla sorveglianza, alla predisposizione di relazioni e alla valutazione.
- Gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per **prevenire qualsiasi discriminazione fondata su sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale** durante la preparazione e l'esecuzione dei programmi. In particolare, si tiene conto della **possibilità di accesso** per le persone con disabilità in **tutte le fasi** della **preparazione** e dell'**esecuzione** dei programmi.

Anche nel **Regolamento 1304/2013** vi sono riferimenti espliciti sia alla parità di genere che alla non discriminazione dei disabili e sono contenuti entrambi nel capo II del testo.

In particolare l'**art. 7** è dedicato alla "promozione della parità tra uomini e donne" e dispone che "attraverso l'FSE gli Stati membri e la Commissione *sostengano* altresì azioni mirate specifiche [...] al fine di aumentare la partecipazione sostenibile e i progressi delle donne nel settore dell'occupazione, di lottare contro la femminilizzazione della povertà, di ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro e di lottare contro gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro e nell'istruzione e nella formazione, e di promuovere la riconciliazione tra vita professionale e vita privata per tutti nonché di implementare una uguale suddivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini".

L'articolo successivo (**art. 8**) è invece dedicato alla "promozione delle pari opportunità e non discriminazione" ed affronta il tema della disabilità (inserita anche qui in un insieme di altre caratteristiche).

Si dispone che le azioni attuate grazie all'FSE "[...] *siano* volte a migliorare l'accessibilità per le persone con disabilità al fine di accrescere l'integrazione nell'occupazione, nell'istruzione e nella formazione, migliorando in tal modo l'inclusione sociale, riducendo le disuguaglianze in

termini di livelli d'istruzione e di stato di salute e facilitando il passaggio da un'assistenza istituzionale a un'assistenza di tipo partecipativo, in particolare per quanti sono oggetto di discriminazioni multiple”.

#### Art. 7 e 8 Reg. 1304/2013

##### Promozione della parità fra uomini e donne

Gli Stati membri e la Commissione **promuovono la parità** tra uomini e donne mediante l'**integrazione** di cui all'articolo 7 del regolamento (UE) n. 1303/2013 mediante la preparazione, l'esecuzione, la sorveglianza, la rendicontazione e la valutazione dei programmi operativi. Attraverso l'FSE gli **Stati membri** e la Commissione **sostengono** altresì **azioni mirate specifiche** nell'ambito di tutte le priorità di investimento indicate all'articolo 3 e, in particolare, all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), punto iv), del presente regolamento, al fine di **umentare la partecipazione sostenibile** e i progressi delle donne nel settore dell'occupazione, di lottare contro la femminilizzazione della povertà, di **ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro** e di lottare contro gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro e nell'istruzione e nella formazione, e di promuovere la riconciliazione tra vita professionale e vita privata per tutti nonché di implementare una **uguale suddivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini**.

##### Promozione delle pari opportunità e non discriminazione

Gli Stati membri e la Commissione **promuovono pari opportunità per tutti**, senza discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, mediante l'**integrazione del principio di non discriminazione** conformemente all'articolo 7 del regolamento (UE) n. 1303/2013. Attraverso l'FSE gli Stati membri e la Commissione sostengono altresì azioni specifiche nell'ambito delle priorità di investimento definite all'articolo 3 e, in particolare, all'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), punto iii), del presente regolamento. Tali azioni sono volte a lottare **contro tutte le forme di discriminazione** nonché a **migliorare l'accessibilità per le persone con disabilità** al fine di accrescere l'integrazione nell'occupazione, nell'istruzione e nella formazione, migliorando in tal modo l'inclusione sociale, riducendo le disuguaglianze in termini di livelli d'istruzione e di stato di salute e facilitando il passaggio da un'assistenza istituzionale a un'assistenza di tipo partecipativo, in particolare per quanti sono oggetto di **discriminazioni multiple**.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Per concludere l'analisi dei regolamenti e dei loro riferimenti alla parità di genere e alla non discriminazione è utile far capo rapidamente ai cicli di programmazione della politica di coesione precedenti (2000-2006 e 2007-2013). In essi si è passati da un mero riconoscimento delle pari opportunità quale politica trasversale dell'UE (si veda art. 12 Reg. CE n. 1260/1999) a quello di principio generale dell'attuazione della politica di coesione (si veda art. 16 reg. CE n. 1083/2006 e art. 6 reg. CE n. 1081/2006) per arrivare, nel regolamento generale n. 1303/2013 (art. 7) e in quello sul Fondo FSE n. 1304/2013 (artt. 7 e 8) ad un ulteriore sostanziale rafforzamento del principio stesso, grazie alla previsione che l'uguaglianza di genere, la prevenzione delle discriminazioni e la tutela della disabilità siano promosse in tutte le fasi di attuazione degli interventi finanziati dai Fondi SIE.

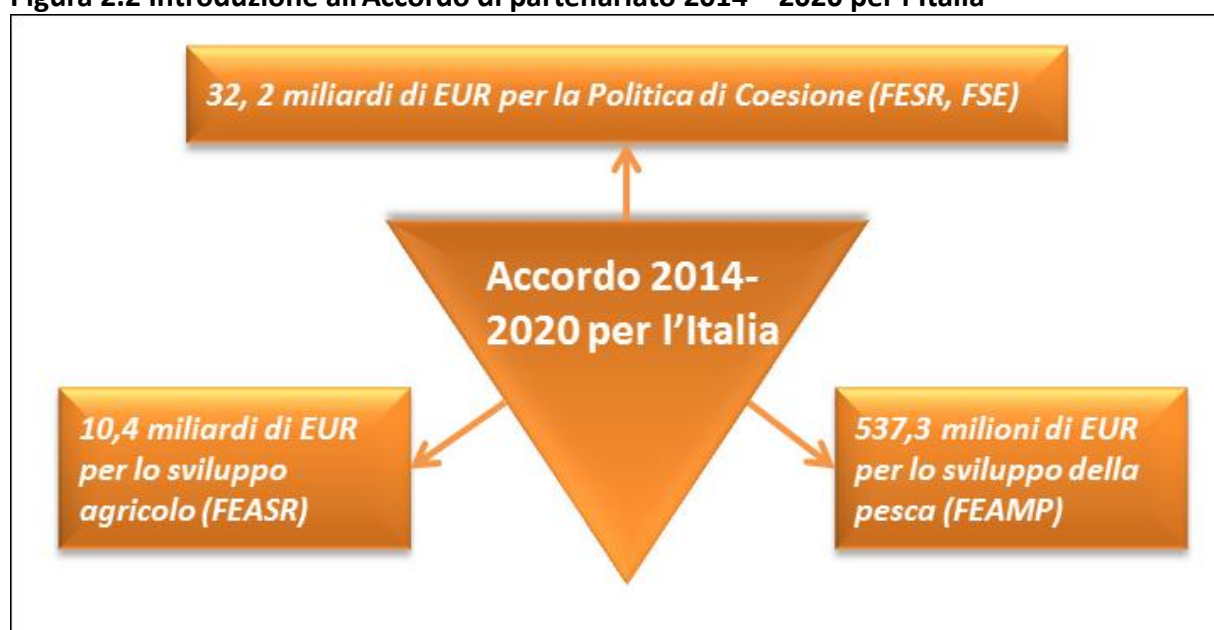
- **Reg. 1303/2013:** in esso sono stabiliti i principi comuni, le norme e gli standard e le disposizioni generale per l'attuazione dei 5 fondi SIE aventi come obiettivo condiviso il sostegno per l'attuazione della strategia EU2020.
- **Reg. 1301/2013:** stabilisce i principi, le norme e gli standard riferibili all'attuazione del FESR, del quale è dato l'ambito di applicazione. Il FESR ha come obiettivo principale quello di promuovere lo sviluppo armonioso, bilanciato e sostenibile di tutte le Regioni dell'UE, fornendo sostegno per interventi in determinate aree con svantaggi naturali o con criticità.
- **Reg. 1304/2013:** stabilisce i principi, le norme e gli standard propedeutici all'attuazione del FSE per il periodo 2014 – 2020, in cui le aree di intervento sono principalmente l'occupazione, l'inclusione e la lotta alla povertà, l'istruzione e la buona governance della PA.



## 2.4 Partnership agreement

Gli accordi di partenariato negoziati e conclusi fra la Commissione Europea e i singoli paesi dell'UE definiscono i piani delle autorità nazionali per utilizzare i finanziamenti erogati dai **fondi strutturali e di investimento europei per il ciclo 2014 – 2020**.

**Figura 2.2 Introduzione all'Accordo di partenariato 2014 – 2020 per l'Italia\***



\*Adottato dalla Commissione il 29 ottobre del 2014

Inoltre, essi delineano gli obiettivi strategici e le priorità di investimento di ciascun paese, collegandosi agli obiettivi e alle priorità generali della strategia "Europa 2020" per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva. Per garantire il massimo impatto dei fondi, le autorità nazionali, regionali e locali dei paesi dell'UE devono lavorare in stretta collaborazione e in partenariato con i sindacati, i datori di lavoro, le organizzazioni non governative e gli altri organi che promuovono l'integrazione sociale, la parità tra uomini e donne e la lotta alle discriminazioni. Grazie alla partecipazione di questi partner alle fasi di progettazione, realizzazione, monitoraggio e valutazione dei progetti finanziati dall'UE, gli Stati membri





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



possono concentrare i finanziamenti dove ce n'è maggiore necessità, usando le risorse in modo ottimale.

La Commissione ha adottato l'accordo di partenariato con l'Italia il 29 ottobre del 2014, contenente la strategia per l'uso dei fondi nel nostro paese. Esso ha aperto la via all'investimento di 32,2 miliardi di euro di finanziamenti a titolo della politica di coesione per il periodo 2014 – 2020. In aggiunta, l'Italia ha ricevuto ulteriori 10,4 miliardi di euro per lo sviluppo rurale e 537,3 milioni di euro per il settore marittimo e della pesca. Secondo l'accordo di partenariato i fondi FESR e FSE saranno così distribuiti tra le nostre regioni:

- 22,2 miliardi di euro alle regioni meno sviluppate (Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia);
- 1,3 miliardi di euro alle regioni in transizione (Sardegna, Abruzzo e Molise);
- 7,6 miliardi di euro alle regioni più sviluppate (Valle d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto, Provincia di Bolzano, Provincia di Trento, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Umbria e Lazio).

L'Italia, nel periodo 2014 – 2020, gestirà oltre **60 programmi operativi regionali** e **14 programmi operativi nazionali**, articolati secondo gli **obiettivi tematici (OT)** previsti dall'accordo di partenariato che sono i seguenti:

- **OT1** – Rafforzare la ricerca, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione;
- **OT2** – Migliorare l'accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché l'impiego e la qualità delle medesime;
- **OT3** – Promuovere la competitività delle piccole e medie imprese, il settore agricolo e il settore della pesca e dell'agricoltura;
- **OT4** – Sostenere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio in tutti i settori;
- **OT5** – Promuovere l'adattamento al cambiamento climatico, la prevenzione e la gestione dei rischi;
- **OT6** – Tutelare l'ambiente e promuovere l'uso efficiente delle risorse;
- **OT7** – Promuovere sistemi di trasporto sostenibili ed eliminare le strozzature nelle principali infrastrutture di rete;



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



- **OT8** – Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori;
- **OT9** – Promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione;
- **OT10** – Investire nell'istruzione, formazione e formazione professionale, per le competenze e l'apprendimento permanente;
- **OT11** – Rafforzare la capacità istituzionale e promuovere un'amministrazione pubblica efficiente.

Con riferimento alle tematiche dell'inclusione sociale delle categorie svantaggiate (tra cui le persone disabili) e delle pari opportunità tra uomini e donne, risultano di interesse notevole l'**OT8**, l'**OT9** e parte dell'**OT11**. Quest'ultimo, agendo sull'efficienza amministrativa, ha ripercussioni sullo sviluppo e sulla gestione di tutti i programmi finanziati dai fondi SIE, anche di quelli aderenti agli obiettivi tematici OT8 e OT9.

L'impatto della crisi economica sul mercato del lavoro italiano e sull'occupazione è stato notevole ed ha amplificato gli elementi di difficoltà di funzionamento strutturale che storicamente lo hanno caratterizzato, come ad esempio i forti divari territoriali, il basso livello di partecipazione della componente femminile, la difficoltà di inserimento dei giovani nell'occupazione, l'ampia diffusione di forme irregolari di impiego di manodopera.

Tra il 2008 e il 2013, il numero di occupati totali si è ridotto in Italia di quasi un milione (984 mila unità), di cui ben oltre la metà (583 mila unità) solo nel Mezzogiorno. Il numero di disoccupati ha raggiunto nel 2013 quota 3 milioni e 113 mila unità, di cui 1 milione e 450 mila unità nel Mezzogiorno. L'**OT8** (Promozione dell'occupazione sostenibile e di qualità e sostegno alla mobilità dei lavoratori) è specificatamente dedicato al miglioramento dei livelli di occupazione, e pone un'attenzione particolare ai giovani.

In esso si evidenzia la necessità di integrare gli sforzi di rilancio del sistema produttivo con interventi coordinati sul sistema di istruzione-formazione, che puntino alla qualità e alla valorizzazione del capitale umano. In relazione al *target* delle donne, le azioni previste in OT8 sono direttamente finalizzate all'**aumento dell'occupazione femminile** e a favorire la **parità di opportunità tra uomini e donne nel mercato del lavoro**.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



Riguardo la conciliazione vita-lavoro e l'incentivazione della partecipazione femminile al mercato del lavoro, le azioni nell'OT8 sono altresì integrate e sostenute dalle iniziative in materia di assistenza ai bambini ed agli anziani previste nell'OT9. Per quanto attiene il *target* delle persone con disabilità, questo è sostanzialmente preso in carico dall'OT9.

Con la strategia "Europa 2020", l'UE intende perseguire una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, riconoscendo in tal modo lo stretto legame tra **politiche economiche** e **politiche sociali**, e ponendo al centro del dibattito politico il tema della lotta alla povertà e dell'inclusione sociale. L'Italia, nei programmi nazionali di riforma del 2011, 2012 e 2013, si è imposta l'impegno di concorrere all'obiettivo comunitario di contrasto alla povertà riducendo entro il 2020 di 2,2 milioni il numero di individui che vivono in condizione di povertà o di esclusione sociale.

Una delle direzioni in cui si intende operare, delineata in OT9, prevede la realizzazione di **servizi sociali innovativi** a sostegno dei soggetti particolarmente svantaggiati e dei nuclei familiari multiproblematici con la finalità ultima di rinforzarne le abilità sociali e l'**inserimento lavorativo**. Le attività saranno condotte grazie all'azione delle istituzioni più vicine ai cittadini (comuni e ambiti territoriali competenti in materia di politiche sociali) e costantemente coordinate dall'amministrazione centrale che garantirà l'adiacenza con gli indirizzi nazionali.

Con riferimento all'inserimento lavorativo, in OT9, vengono considerate tipologie di intervento rivolte ai soggetti maggiormente distanti dal mercato del lavoro che richiedono azioni ampie e diversificate di inclusione attiva, rimandando all'OT8 la trattazione più generale.

Pertanto, trovano attuazione in OT9 tutti gli interventi di inclusione attiva rivolti ai minori stranieri non accompagnati e ai beneficiari di protezione internazionale, nonché gli interventi rivolti al complesso delle persone fragili che necessitano di una presa in carico da parte dei servizi sociali, indipendentemente dalla cittadinanza; nell'ambito di questo obiettivo tematico verranno trattati anche gli interventi indirizzati alle **persone con disabilità**, individuate dalla Commissione come uno dei *target* prioritari con riferimento all'integrazione nel mercato del lavoro, nonché quelli rivolti alle persone disabili con maggiori fragilità che richiedono una presa in carico più ampia.

In OT11 la volontà è quella di rafforzare la capacità istituzionale e promuovere un'amministrazione pubblica efficiente. La strategia è rivolta a supportare l'ampio processo di



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, focalizzandosi sul miglioramento delle capacità amministrative e tecniche della PA necessarie all'efficace realizzazione degli investimenti pubblici.

La strategia attuata nell'ambito dell'OT11, migliorando tali capacità, avrà riflessi positivi sulla gestione dei programmi dei fondi SIE, orientando l'azione amministrativa ai risultati e rendendola più efficiente.

### Accordo di partenariato del 29 ottobre

La Commissione ha adottato l'accordo di partenariato con l'Italia il 29 ottobre del 2014, contenente la strategia per l'uso dei fondi nel nostro paese. L'Italia gestirà oltre 60 programmi operativi regionali (POR) e 14 programmi operativi nazionali (PON), articolati secondo gli obiettivi tematici (OT) previsti dall'accordo di partenariato. Degli 11 OT i più rilevanti in tema di pari opportunità e non discriminazione sono:

- **OT 8** (target: giovani e donne)

Finalità: promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e il sostegno alla mobilità; miglioramento dei livelli di occupazione in generale; aumento dell'occupazione femminile; favorire la parità di genere nel mercato del lavoro.

Azioni: Integrare gli sforzi di rilancio del sistema produttivo con interventi coordinati sul sistema istruzione-formazione; conciliazione vita-lavoro.

- **OT 9** (target: persone disabili, nuclei familiari multiproblematici, minori stranieri non accompagnati)

Finalità: promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione; rinforzare le abilità sociali e l'inserimento lavorativo delle categorie di individui più vulnerabili.

Azioni: azione delle istituzioni più vicine ai cittadini; realizzazione di servizi sociali innovativi; ottenimento dei risultati anche grazie ad un ampio processo di riforma della PA finalizzata al migliore utilizzo delle risorse (OT 11)



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



## 2.5 PO nazionali

La programmazione 2014 – 2020 relativa ai fondi SIE è attuata attraverso i **programmi operativi**: ciascuno di essi è elaborato dagli Stati membri, in coordinamento con la Commissione sulla base di procedure trasparenti nei confronti del pubblico ed è conforme ai rispettivi quadri istituzionali e giuridici (art. 26 Reg. 1303/2013). In ogni programma operativo si definisce una strategia da attuare in conformità con quanto previsto dalla strategia dell'UE per la crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva, in linea con le disposizioni del Reg. UE n. 1303/2013, con le norme specifiche di ciascun fondo e con i contenuti dell'accordo di partenariato precedentemente analizzato, in modo tale che sia garantita l'attuazione efficace, efficiente e coordinata dei fondi SIE (art. 27 Reg. UE 1303/2013). In ciascun programma operativo sono definite inoltre le dotazioni finanziarie per priorità ed obiettivi specifici. Per la programmazione 2014 – 2020 sono stati previsti **11 Programmi Operativi Nazionali**. Tra di essi il **PON SPAO** (Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione) e il **PON Inclusione** sono quelli all'interno dei quali sono esplicitate le tematiche relative alla parità di genere e alla non discriminazione.

Il **PON SPAO**, all'interno del quale si affronta la parità di genere tra uomini e donne, accoglie le raccomandazioni del Consiglio promuovendo azioni di supporto alle riforme strutturali riportate nel Programma Nazionale di Riforma in tema di **occupazione, mercato del lavoro, capitale umano e produttività**. Esso intende agire in base ad una strategia finalizzata ad aumentare la partecipazione al mercato del lavoro promuovendo l'inclusione sociale perseguendo una serie di finalità:

- **combattere la disoccupazione giovanile** attraverso l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro, anche sostenendo la transizione tra istruzione e occupazione;
- **integrare i più vulnerabili** (donne, lavoratori anziani, immigrati e persone a rischio d'esclusione sociale e povertà) nel mercato del lavoro;
- migliorare la qualità dell'istruzione e della formazione, accompagnando l'aumento degli investimenti privati in R&S e innovazione con lo sviluppo del capitale umano;
- promuovere la mobilità dei lavoratori;
- combattere il lavoro sommerso;



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



il PON SPAO dedica un'intera sezione all'occupazione femminile evidenziandone le criticità strutturali. L'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori incluso l'accesso all'occupazione e alla progressione della carriera, la conciliazione della vita professionale con la vita privata e la promozione della parità di retribuzione costituisce non solo un elemento di diritto sociale, ma rappresenta anche una precondizione per la costruzione di una società inclusiva ed elemento incentivante per la partecipazione femminile. La promozione della parità di genere rappresenta un'asse di investimento prioritario nel PON SPAO che mira a soddisfare una strategia più ampia incentrata sulla creazione del lavoro sostenibile e di qualità. In uno scenario in cui, nel 2013, il tasso di occupazione femminile era al 46,5% contro il 64,8% maschile e la disoccupazione femminile era al 13,1% contro quella maschile pari all'11,5%, la strategia finalizzata ad aumentare l'occupazione femminile risponde non solo alle richieste di adeguamento provenienti dall'UE e agli standard ad esse legati, ma anche alla necessità di migliorare l'efficienza complessiva dei mercati e, conseguentemente, lo sviluppo economico.

La **strategia di incremento dell'occupazione femminile** si compone di una batteria di interventi finalizzati ad agire in maniera complementare. Pertanto sono predisposti:

- interventi volti a favorire l'occupazione o la nuova occupazione, rivolti sia alla domanda che all'offerta di lavoro, con specifica attenzione alla scelta di direttrici di investimento tematico settoriale;
- interventi di posizionamento delle scelte di incentivazione all'occupazione dipendente o autonoma/imprenditoriale su ambiti e settori ritenuti strategici e ad alto potenziale occupazionale;
- interventi di comunicazione e promozione dei dispositivi attivati;
- interventi finalizzati a sostenere la genitorialità favorendo l'ingresso e la permanenza nell'occupazione.

Le azioni previste sono sia di sistema sia sperimentali. Le azioni di sistema prevedono misure di politica attiva con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita (*green economy*, *blue economy*, servizi alla persona, servizi socio sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, ICT); le azioni sperimentali prevedono invece incentivi all'assunzione ed altri interventi di politica attiva per l'inserimento nel mercato del lavoro, come i percorsi di sostegno alla creazione di impresa e lavoro autonomo.





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Attraverso la programmazione si intende sviluppare un approccio integrato che sostenga la parità di genere sia sul fronte dell'accesso al lavoro, sia sul fronte della permanenza nell'occupazione e nei luoghi di lavoro. Per affrontare gli ostacoli all'effettiva parità di genere tramite il PON SPAO si intende promuovere la strutturazione di linee guida sulle buone pratiche di uguaglianza professionale sul luogo di lavoro. Al fine di sviluppare un'azione di sistema verso l'uguaglianza tra uomini e donne che ponga un freno a queste criticità, sono previste alcune misure trasversali quali:

- integrare l'uguaglianza tra i generi nelle pratiche professionali e pedagogiche all'interno dei sistemi educativi;
- sensibilizzare coloro che intervengono nel reclutamento alla prevenzione delle discriminazioni;
- promuovere l'uguaglianza di opportunità nei percorsi professionali;
- rafforzare la considerazione della genitorialità nella vita professionale e favorire il coinvolgimento dei padri;
- verificare le progressioni lavorative per coloro che lavorano part-time su base involontaria;
- promuovere la maggiore rappresentatività delle donne in tutti i luoghi di decisione;
- dar vita ad accordi collettivi che specificamente promuovano azioni di sostegno alla parità.

Il **PON inclusione** contribuisce a sua volta al processo che mira a definire i **livelli minimi di alcune prestazioni sociali**, affinché siano garantite in modo uniforme in tutte le regioni italiane. Il budget complessivo del programma è di **1,2 miliardi di euro**, l'85% del quale è destinato all'attuazione del Sostegno per l'inclusione attiva SIA. Il programma sostiene anche la definizione e sperimentazione di modelli per l'integrazione di persone a rischio di esclusione sociale, nonché la promozione di attività economiche in campo sociale e azioni volte a rafforzare la capacità amministrativa dei soggetti che sono coinvolti nell'attuazione a vari livelli di *governance*.

Gli obiettivi tematici comunitari di riferimento sono l'**OT9** e l'**OT11** e sono articolati negli **assi 1 e 2** del Programma Operativo Nazionale inclusione. Gli assi sono dedicati al miglioramento, nelle regioni più sviluppate (asse 1) e nelle regioni meno sviluppate (asse 2), dei servizi di accompagnamento per l'inclusione attiva dei soggetti che percepiscono il sostegno economico del SIA, e intervengono anche nella riduzione della marginalità estrema nelle aree



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



urbane. In aggiunta, con riferimento all'OT11, l'asse 4 "capacità amministrativa" è finalizzato ad accrescere l'efficacia degli interventi in materia di inclusione sociale mediante il rafforzamento della capacità istituzionale e amministrativa.

Una delle principali sfide del PON inclusione, in linea con "Europa 2020", è il superamento delle discriminazioni che deve necessariamente passare per l'integrazione di alcune categorie, tra cui i disabili. Anche nel PON inclusione, come visto già nei regolamenti UE e nell'accordo di partenariato, la disabilità è tuttavia inserita tra le possibili forme di discriminazione e quindi rientra nell'insieme degli interventi dedicati alle categorie vittime di discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro.

### I Programmi Operativi (PO)

I PO sono elaborati dagli Stati membri in coordinamento con la Commissione. In ogni programma si definisce la strategia da attuare in conformità alla strategia EU2020, ai regolamenti e all'accordo di partenariato. In ciascun programma sono definite le dotazioni finanziarie per priorità e obiettivi specifici.

- Il **PON SPAO** accoglie le raccomandazioni del Consiglio promuovendo azioni di supporto alle riforme strutturali riportate nel Programma Nazionale di Riforma in tema di occupazione, mercato del lavoro, capitale umano e produttività. Esso persegue una serie di finalità (combattere la disoccupazione giovanile; integrare i più vulnerabili) con lo scopo ultimo di promuovere l'inclusione sociale. Il PON SPAO dedica un'intera sezione all'occupazione femminile evidenziandone le criticità strutturali: l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, incluso l'accesso all'occupazione e alla progressione della carriera, la conciliazione della vita professionale con la vita privata e la promozione della parità di retribuzione.
- Il **PON inclusione** contribuisce a sua volta al processo che mira a definire i livelli minimi di alcune prestazioni sociali, affinché siano garantite in modo uniforme in tutte le regioni italiane. Il budget complessivo del programma è di 1,2 miliardi di euro. Gli obiettivi tematici comunitari di riferimento sono l'OT9 e l'OT11 e sono articolati negli assi 1 e 2 del Programma Operativo Nazionale inclusione. Gli assi sono dedicati al miglioramento dei servizi di accompagnamento per l'inclusione attiva dei soggetti che percepiscono il sostegno economico del SIA, e intervengono anche nella riduzione della marginalità estrema nelle aree urbane.



**Regione Siciliana**  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale

## 2.6 POR Sicilia

Il **programma operativo FESR Sicilia 2014 – 2020** è stato costruito partendo da un'analisi dei bisogni rilevanti, dei problemi e delle opportunità che coinvolgono il territorio siciliano. Obiettivi tematici e priorità sono stati formulati sulla base dei Regolamenti analizzati in precedenza (n. 1301/2013 e n. 1303/2013) e, ovviamente, sull'accordo di partenariato per l'Italia. Il POR Fesr è stato approvato dalla Commissione Europea con la **decisione C(2015)5904** del 17 agosto 2015 ed è stato adottato dalla giunta regionale con la deliberazione n. 267 del 10 novembre 2015. Il programma si articola in **10 assi prioritari** e prevede una dotazione finanziaria complessiva pari a circa **4,5 miliardi**.

Il contesto di partenza in cui si collocano le sfide del POR Fesr è complesso: i problemi che ostacolano la crescita del sistema regionale e la coesione sociale della comunità siciliana sono stati resi più gravi dall'asprezza della crisi internazionale innestata sui deficit strutturali presenti nella Regione.

Con riferimento alle tematiche relative all'inclusione sociale i dati sulla povertà in Sicilia la collocano al primo posto in Italia tra le regioni per stato di deprivazione, con oltre 1 milione e 71 mila famiglie che vivono in questa condizione (il 53,2% contro una media nazionale del 24,9%). Per porre rimedio ad una situazione critica la regione Sicilia ha definito una strategia integrata mirante all'**aumento dei livelli di benessere** e qualità della vita della popolazione, nell'ottica del rilancio economico e sociale. Le **5 sfide** su cui è basata la strategia sono:

- 1) il rafforzamento rapido delle misure anticicliche, finalizzate ad alleviare in tempi brevi, con l'aiuto delle politiche strutturali, le condizioni gravissime di disagio sociale e lavorativo di una larga parte della comunità regionale;
- 2) la competitività del sistema economico;
- 3) la valorizzazione del patrimonio culturale e naturale;
- 4) il miglioramento della qualità della vita, con riferimento al rafforzamento dell'inclusione sociale e l'innalzamento dei livelli di qualità della vita nel contesto regionale;
- 5) la sostenibilità ambientale e la qualità dei servizi per l'ambiente.

L'asse di maggiore interesse del POR Fesr Sicilia, per i temi legati alle politiche d'inclusione, è il nono (denominato "inclusione sociale"). Il cambiamento ipotizzato è finalizzato al ri-



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



orientamento dell'azione regionale a favore delle politiche per l'inclusione sociale al fine di ridurre i divari nelle condizioni di vita. Il programma, tramite quest'obiettivo, promuove la diffusione a livello territoriale di servizi qualificati rispondenti a standard strutturali ed organizzativi definiti, rivolti anche a favorire la conciliazione vita-lavoro inerente alla parità di genere. I risultati attesi sono l'incremento della percentuale di bambini tra zero e 3 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia fino al 6,6% e l'aumento della copertura della popolazione che a livello territoriale accede a servizi sanitari, migliorati per un valore pari al 4%. Con riferimento alle azioni specificamente dedicate alla prevenzione delle forme di discriminazione, tra cui la disabilità, si evidenzia l'obiettivo di sperimentare e promuovere interventi finalizzati al miglioramento dell'abitare per le persone disabili o con gravi limitazioni dell'autonomia.

Rispetto al POR FSE, le scelte strategiche in esso contenute sono espressione della volontà della Regione Sicilia di fare fronte alle gravi **emergenze occupazionali e sociali** espresse dal contesto economico e sociale dell'isola. I principi chiave di riferimento assunti con riguardo alla strategia per la definizione del programma sono:

- concentrazione su poche priorità ed azioni identificate in base alla loro capacità di aggredire con maggiore efficacia le problematiche con cui si misura la regione;
- recupero nei ritardi di efficienza ed efficacia registrati nell'offerta di servizi formativi, del lavoro e socio assistenziali;
- impegno ad agire secondo un modello di utilizzo integrato e sinergico di tutte le opportunità di finanziamento che, a vario titolo e da fonti diverse, agiscono sul territorio in materia di lavoro, inclusione sociale, integrazione socio-sanitaria e istruzione-formazione.

Sulla base di questi principi l'intervento del POR FSE in Sicilia si concentra su quei target di popolazione colpiti dagli effetti della crisi nel mercato del lavoro. Si tratta naturalmente dei giovani, delle donne e delle componenti più fragili dei lavoratori adulti. **L'asse 1** del programma (occupazione) indirizza il suo impegno anche in favore dell'occupazione femminile, componente sociale che spesso fa registrare un elevato tasso di istruzione e professionalizzazione ma che tuttavia ha maggiore difficoltà nella ricerca del lavoro rispetto agli uomini nella regione siciliana.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Grazie alle azioni proposte si intende raggiungere una presenza maggiore, consolidata e duratura delle donne nel mercato del lavoro attraverso misure a sostegno dell'inserimento e della permanenza stessa. In aggiunta, oltre alla predisposizione di dispositivi in grado di tutelare la conciliazione tra vita professionale e lavoro, sono proposte anche soluzioni contrattuali e modelli organizzativi flessibili del lavoro. Infine ancora per stimolare l'aumento dell'occupazione femminile sono suggeriti interventi volti a incentivare l'impresa e il lavoro autonomo al femminile. In sintesi le azioni dell'accordo di partenariato che, a titolo esemplificativo la regione intende attuare a valere sul PO, sono le seguenti:

- percorsi di sostegno (servizi di accompagnamento e/o incentivi) alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo, ivi compreso il trasferimento d'azienda (ricambio generazionale);
- misure di promozione del "welfare aziendale" (es. nidi aziendali, prestazioni socio-sanitarie complementari) e di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly (es. flessibilità dell'orario di lavoro, coworking, telelavoro);
- Voucher e altri interventi per la conciliazione

Concludendo, il tema della non discriminazione e dell'inclusione della categoria dei disabili è affrontato nell'asse 2 del POR FSE. In particolare attraverso l'obiettivo specifico 9.2 si intende rafforzare l'occupazione delle persone particolarmente esposte al rischio di esclusione sociale attraverso iniziative di inserimento e reinserimento lavorativo che tengano conto delle particolari condizioni di fragilità di queste componenti della popolazione della regione Sicilia. Il modello proposto in questo settore è di tipo multidimensionale, prevedendo l'integrazione tra politiche, strumenti, competenze e risorse. Tra le azioni dell'accordo di partenariato che la regione Sicilia intende attivare per il conseguimento dell'obiettivo, ne compare una interamente dedicata ai disabili che prevede sia interventi di presa in carico multi professionale, finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso la definizione di progetti personalizzati, sia la promozione della diffusione e personalizzazione del modello ICF su scala territoriale, sia interventi di politica attiva specificamente rivolti alle persone con disabilità.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



### Il PO FESR Sicilia 2014

- L'obiettivo principale del PO FESR Sicilia 2014 – 2020 è il **riorientamento** dell'azione regionale a favore delle politiche per **l'inclusione sociale** al fine di ridurre i divari nelle condizioni di vita. Il programma si articola in 10 assi prioritari e prevede una dotazione finanziaria complessiva pari a circa 4,5 miliardi. La strategia del programma si articola su azioni previste per 5 sfide principali.
- L'asse di maggiore interesse del **POR Fesr Sicilia**, per i temi legati alle politiche d'inclusione, è il nono (denominato "inclusione sociale"). I risultati attesi sono l'incremento della percentuale di bambini tra zero e 3 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia fino al 6,6% e l'aumento della copertura della popolazione che a livello territoriale accede a servizi sanitari, migliorati per un valore pari al 4%. Con riferimento alle azioni specificamente dedicate alla prevenzione delle forme di discriminazione, tra cui la disabilità, si evidenzia l'obiettivo di sperimentare e promuovere interventi finalizzati al miglioramento dell'abitare per le persone disabili o con gravi limitazioni dell'autonomia.
- L'asse 1 del programma (occupazione) indirizza il suo impegno anche in favore dell'occupazione femminile, componente sociale che spesso fa registrare un elevato tasso di istruzione e professionalizzazione ma che tuttavia ha maggiore difficoltà nella ricerca del lavoro rispetto agli uomini nella regione siciliana.
- Il tema della non discriminazione e dell'inclusione della categoria dei disabili è affrontato nell'asse 2 del POR FSE. In particolare attraverso l'obiettivo specifico 9.2 si intende rafforzare l'occupazione delle persone particolarmente esposte al rischio di esclusione sociale attraverso iniziative di inserimento e reinserimento lavorativo che tengano conto delle particolari condizioni di fragilità di queste componenti della popolazione della regione Sicilia.





**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



## Capitolo 3 Il ruolo della comunicazione pubblica e del linguaggio nella promozione di parità di genere e politiche per la disabilità



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



### 3.1 Comunicazione Pubblica e Pari Opportunità

Francesco Sabatini, insigne linguista e ex presidente dell'Accademia della Crusca diceva: «Nella lingua non sono depositati intrinseci principi di verità ma soltanto le nostre opinioni. I cambiamenti non intervengono mai senza sollecitazioni.»

In Italia non esiste una norma di rango primario che imponga l'uso di un linguaggio normativo o amministrativo rispettoso dei generi; né tanto meno per la disabilità ma, in particolare per quanto riguarda il genere, grazie agli interventi di autorevoli studiosi e delle spinte europee, sono state emanate alcune direttive ministeriali, tra cui la **Direttiva del Consiglio dei Ministri 27/3/2007** per le Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, la **Direttiva sulla semplificazione del linguaggio degli atti amministrativi**, del Ministero della Funzione Pubblica dell'8/5/2002, la Direttiva del 23/5/2007 sulle **Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche**.

Quest'ultima emanata in attuazione della Direttiva UE/54/2006 del Parlamento e del Consiglio Europeo a norma della quale le Pubbliche Amministrazioni devono "utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)".

Prima ancora, alcuni incipit erano arrivati dal Codice di Stile delle Comunicazioni scritte ad uso delle Pubbliche Amministrazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1993 e dal Manuale di Stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle PPAA, A. Fioritto, 1997.

Più di recente, la Presidenza del Consiglio dei Ministri si è fatta promotrice di uno specifico progetto per l'elaborazione di **Linee Guida per l'uso di un corretto linguaggio tecnico amministrativo** ed ha nominato esperti in materia, con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 723 del 6 marzo 2015.

Il progetto della Presidenza del Consiglio dei Ministri assume un rilievo e un interesse particolare nella misura in cui non ha solo puntato l'attenzione sulla scarsa visibilità, l'esclusione e l'occultamento delle donne, tipico del linguaggio normativo ed amministrativo, ma si pone l'obiettivo di contrastare attraverso il linguaggio il fenomeno della violenza sulle



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



donne, dal momento che “per prevenire la violenza contro le donne – vi si afferma – è necessario sensibilizzare la società ad un uso corretto della lingua italiana rispettosa dell’uguaglianza dei generi”.

La lingua, infatti, non ha solo la funzione di rispecchiare i valori, ma anche quella di concorrere a determinarli, organizzando le nostre menti.

Ogni lingua storico-naturale reca in sé la sedimentazione di tutti i significati individuali e collettivi attribuiti alle parole nel corso del tempo, ma è anche un deposito di tutti gli elementi: giudizi di valore, fantasie, emozioni, affetti, paure, desideri, speranze, idee e comportamenti, cui veniamo socializzati fin dalla nascita.

Ma allora è la lingua che modifica le mentalità o occorre modificare prima le mentalità per ottenere le adeguate trasformazioni linguistiche?

È un falso problema: i due fenomeni sono intrecciati, qualora si consideri la lingua non solo come strumento di informazione e comunicazione, ma come uno dei più importanti sistemi simbolici a nostra disposizione, che costituisce uno degli strumenti privilegiati per la costruzione della soggettività individuale e collettiva e in primo luogo dell'identità di genere.

La comunicazione pubblica ha (dovrebbe avere) un ruolo strategico nel promuovere una cultura in grado di fronteggiare gli stereotipi, contrastare le discriminazione e promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali che tendono all'inclusione, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze.

77

### **3.1.1. Cosa si intende esattamente per Comunicazione Pubblica?**

La comunicazione delle istituzioni pubbliche presenta una serie di processualità complesse e problematiche peculiari che diversi autori hanno cercato di cogliere puntando a definirne ed elencarne i diversi ambiti e funzioni, tenendo presente i diversi segmenti dei destinatari, i contenuti, i mezzi utilizzati.

Per cui possiamo dire che la comunicazione delle istituzioni pubbliche comprende tra le altre:

- la pubblicità istituzionale, cioè quella dovuta come avvisi, bandi, gare, ecc;
- la pubblicità di norme e leggi;
- la pubblicità di servizi pubblici nuovi o specifici;



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



- la pubblicità di attività o di funzionamenti di strutture;
- la comunicazione sociale

In questo capitolo affronteremo l'importanza del linguaggio della pubblica amministrazione per promuovere le pari opportunità con particolare riferimento all'ambito; della comunicazione dovuta, e a quella della comunicazione sociale

### **Cosa significa comunicazione attenta al genere?**

- Una comunicazione attenta al genere e alla disabilità garantisce visibilità alla complessità di ruoli nella società di oggi e ne valorizza l'interscambiabilità nella sfera sociale, familiare e professionale.
- Adottare una prospettiva inclusiva nel lavoro di comunicazione aiuta a mettere al centro il target e a considerare che "il destinatario" non è neutro, non è l'Uomo, ma sono le persone: donne e uomini, con o senza disabilità, autoctoni e nuovi residenti, persone con diverso livello culturale, convinzione religiosa, orientamento sessuale. In questo modo la comunicazione risulta più mirata ed efficace.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



### **3.2 All'origine del Linguaggio Discriminatorio: Stereotipi, Pregiudizi, Discriminazioni**

*E' più facile spezzare un atomo che un pregiudizio  
(Albert Einstein)*

Nel 2015 l'Osservatorio Cera di Cupra in collaborazione con Eikon Strategic Consulting ha pubblicato una ricerca dal titolo Pari Opportunità: un'educazione libera da stereotipi. L'indagine svolta secondo il metodo della narrazione era finalizzata a capire quale fosse l'immagine delle donne nelle rappresentazioni maschile.

Questi alcuni dei risultati:

#### **Le donne**

Una donna non può comandare su un uomo.

Le donne devono stare a casa/in cucina/pensare solo a casa e figli.

Le donne non sanno guidare/parcheggiare.

Le donne non devono lavorare/studiare.

Le donne non possono fare lavori che implicano freddezza e razionalità in quanto umorali.

I lavori manuali/tecnici non sono lavori per le donne.

La presenza di più donne in uno stesso ambiente lavorativo è contraddistinta da gelosie/invidie/battibecchi.

Le donne sono isteriche/deboli/vulnerabili/invalidi.

Le donne non sono in grado di utilizzare il computer come un uomo.

Le professioni femminili sono prevalentemente legate ai ruoli di cura.

Le donne non dovrebbero/possono parlare di certi argomenti (calcio, motori).



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



La laurea delle donne è causa del declino demografico.

Le donne non hanno il senso dell'orientamento.

Una donna non ammette mai di avere torto.

Sul fronte della disabilità questi sono invece le rappresentazioni che sono emerse dalla ricerca  
"The Dynamics of Managing Diversity di Kirton - Greene (2005)"

### **Le persone disabili**

Le persone disabili sono fragili/emotivamente instabili.

Inaffidabili sul lavoro.

Rappresentano un rischio per la salute e la sicurezza (loro, degli altri lavoratori e dei clienti).

Si ammalano più spesso degli altri lavoratori.

Presentano tassi di assenteismo più alti sul posto di lavoro.

Sono meno produttivi/le loro performance sono di livello inferiore a quelle degli altri lavoratori.

Costano di più all'impresa.

Alcune persone assumono i disabili solo perché devono/solo perché conviene.

Sono passivi/iperattivi.

Una disabilità fisica comporta quasi inevitabilmente una disabilità mentale.

Sono tutti uguali.

Sono ipersessuati

Sono eterni bambini privi di interessi sessuali.



Possono eseguire solo lavori ripetitivi che non implicino responsabilità.

Sono privilegiati/assistiti dallo stato.

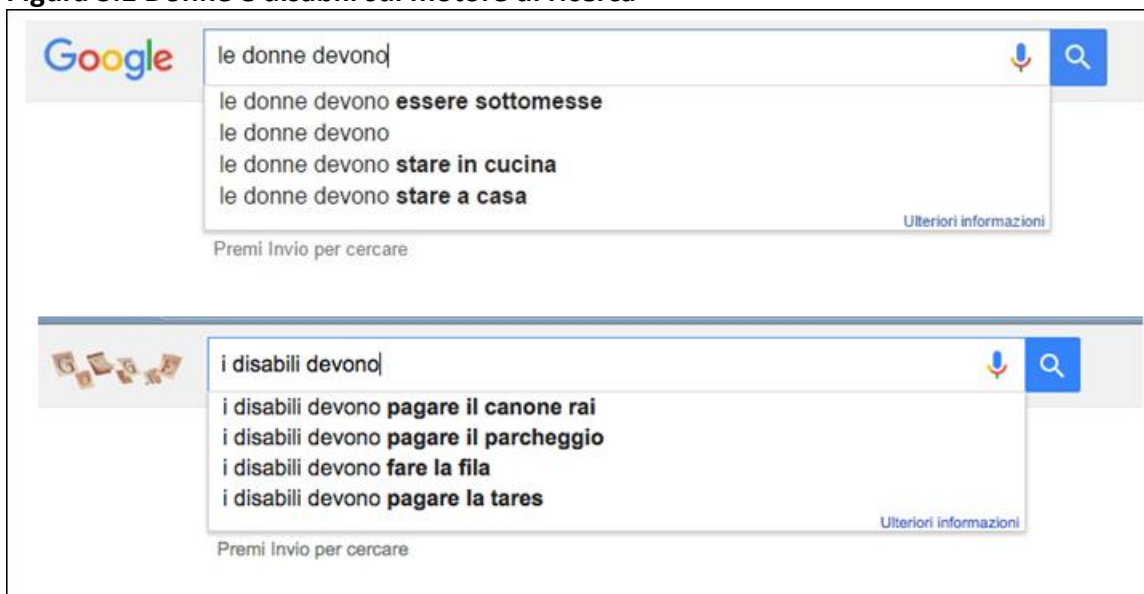
Sono usati dai parenti per avere agevolazioni

Sono degli eroi, dotati di grande forza di volontà.

Sono molto più buoni e sensibili.

Se queste definizioni possono sembrare eccessive, si provi a cercare su google cosa le donne e/o i disabili “devono fare”: ne emergeranno dei suggerimenti formulati dal motore di auto-compilazione automatico del principale motore di ricerca al mondo. Quello che si ottiene è in realtà corrispondente al numero maggiore di ricerche di quel tipo in un dato periodo. Il risultato dell’esperimento è riportato nella seguente figura 1.

**Figura 3.1 Donne e disabili sul motore di ricerca**





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Alcuni di questi esempi possono aver fatto sorridere alcuni ed inorridire altri, mentre qualcun altro, forse, vi si sarà ritrovato in parte se non del tutto d'accordo.

Un altro semplice ed efficace esperimento di autodiagnosi è quello di provare a pensare – liberamente – cosa si associ quando si pensa a donne e persone disabili.

Quella che viene operata è in realtà una “generalizzazione”, ovvero un processo mentale che fa attribuire a tutte le donne o a tutte le persone disabili, idee, concetti, immagini che sono a volte frutto di esperienza diretta (ma solo di alcune donne o alcuni disabili) ma assai di sovente, di quello che apprendiamo quotidianamente dai vicini di casa, da amici e parenti, dalla famiglia e dalla scuola oltre che, nella maggioranza dei casi, da quanto appreso dai mass media.

In psicologia sociale questo processo mentale viene definito **stereotipizzazione**. Uno **stereotipo** corrisponde a una credenza o a un insieme di credenze in base a cui un gruppo di individui attribuisce determinate caratteristiche a un altro gruppo di persone trascurando tutte le possibili differenze che potrebbero invece essere rilevate tra i diversi componenti di tale categoria.

Procedere per stereotipi è in qualche modo una tendenza “naturale” degli esseri umani che nel tentativo di classificare, dare un orientamento o controllare l’ambiente che li circonda (e nel mantenere quest’ordine il più costante e protetto possibile) procedono per semplificazioni. Di fronte alla complessità del mondo ciascuno di noi è portato a semplificare le differenze. Non è detto che gli stereotipi siano solo o sempre negativi; al contrario dei **pregiudizi** che invece lo sono o, quanto meno, creano effetti quasi sempre distorsivi.

Nell’accezione comune i termini stereotipo e pregiudizio vengono spesso associati e accomunati, ma in realtà hanno significati completamente differenti. Etimologicamente stereotipo deriva dall’associazione delle parole greche *stereos*, che significa “rigido, stabile”, e *typos*, che significa “modello” ed è un termine nasce in ambito tipografico per indicare un metodo di duplicazione delle composizioni tipografiche inventato dal francese Firmin Didot. Sul finire del 1700 Monsieur Didot ideò un metodo per duplicare le lastre tipografiche: la pagina di stampa, composta con righe e caratteri mobili, veniva impressa su un materiale capace di accoglierne, successivamente, un calco in piombo. In questo modo si otteneva una composizione tipografica fissa, che stampava sempre e solo la medesima pagina.

È facile intuire come dall'immagine di un oggetto che produce pagine sempre uguali si siano estesi ampi significati figurati che sottostanno alla parola stereotipo.

**Figura 3.2 Stampa del 1500 raffigurante il torchio a caratteri mobili ideato da Gutenberg**



La natura di criteri di semplificazione della realtà, tipica degli stereotipi porta spesso, nel senso comune, ad assimilarli, se non addirittura ad usarli come loro sinonimo, al pregiudizio. Questo perché, a prima vista, una rappresentazione semplificata rischia di apparire superficiale e di costituire, quindi, fertile terreno per lo sviluppo di atteggiamenti di diffidenza fondati sul pregiudizio. In realtà, stereotipo e pregiudizio, pur non costituendo assolutamente lo stesso concetto, sono molto intimamente legati tra loro. Per comprendere la differenza tra stereotipi e pregiudizi viene normalmente utilizzata la frase: “lo stereotipo è l’anticamera del pregiudizio”.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



**Il pregiudizio è una valutazione che precede l'esperienza**, un giudizio formulato prima di disporre dei dati necessari per conoscere e comprendere la realtà. Questa caratteristica del pregiudizio fa sì che esso sia potenzialmente sbagliato, poiché l'informazione risulta insufficiente.

Un concetto e un giudizio errato sono sempre possibili, ma essi si trasformano in pregiudizio quando rimangono irreversibili nonostante nuovi dati conoscitivi.

Se dunque gli stereotipi negativi costituiscono il nucleo cognitivo, il pregiudizio diventa un atteggiamento ingiustificatamente sfavorevole verso le persone che appartengono ad un determinato gruppo sociale, che è all'origine di comportamenti discriminatori.

Pensiamo al genere, il linguaggio e le immagini rappresentative delle donne come abbiamo visto nell'introduzione di questo paragrafo sono fortemente stereotipate perché risentono dell'imperante cultura sessista: le donne "appartengono al gentil sesso", "al sesso debole" in contrapposizione al "sesso forte". Questo stereotipo si trasforma nel pregiudizio che le donne "hanno una predisposizione al lavoro di cura", e dunque identificate professionalmente con lavori subalterni a quelli maschili, tant'è che se svolgono professioni di rilievo queste vengono declinate al maschile.(discriminazione) Pensiamo alla parola chirurgo. In italiano non si è mai affermata la variante femminile, che dovrebbe essere chirurga. Al contrario è normale parlare di infermiere o infermiera a seconda che si si rivolga a un uomo o ad una donna.

Alle persone con disabilità sono associate condizioni di sofferenza, di bisogno di assistenza perché domina ancora il modello medico (stereotipo) della disabilità che viene considerata come una questione individuale di salute, a cui dare risposte di tipo assistenziale e risarcitorio. Questo frame cognitivo si traduce in termini pregiudizievole quali: "portatore di handicap, invalido, inabile al lavoro". Allo stesso modo è uno stereotipo anche quello di pensare alle persone con disabilità come a persone speciali, "diversamente abili", attribuendo loro extravisibilità.

La disabilità (altro stereotipo) è spesso collegata nell'immaginario a limitazioni di tipo motorio (anche il simbolo internazionale dell'accesso è diventato il simbolo di tutte le disabilità) e si usa il termine costretto su una sedia a rotelle, mezzo che invece consente possibilità di movimento (Redattore sociale, 2013, p. 7). L'espressione "falsi invalidi", diffusa da campagne mediatiche, sono lesive dell'immagine delle persone che ricevono legittimamente benefici assistenziali ed economici. Si contrappone la disabilità alla normalità e si creano coppie

oppositive come “i disabili e i normodotati” così come alla ricerca di nuovi termini animati dal bisogno di rimuovere ciò che si teme, “non vedente, non udente, non deambulante”, finendo così per creare nuove distanze, sottolineando, ad esempio, da parte dei vedenti chi è altro da loro.

Dunque, l'ignoranza, o anche semplicemente il bisogno di catalogare rapidamente la realtà (stereotipizzazione) in un determinato campo porta al pregiudizio e spesso, nel caso di gruppi etnici, il pregiudizio porta al razzismo, nei confronti delle persone gay lesbiche, bisessuali e transessuali alla omotransfobia, nei confronti delle donne al sessismo, e in generale in confronti di gruppi ristretti e minoranze come le persone disabili alla **discriminazione**.

### Gli stereotipi

- Per stereotipo si intende un insieme di opinioni e giudizi su una classe di individui o di oggetti. In genere si creano degli stereotipi per il bisogno della nostra mente di semplificare il mondo.
- Il concetto di stereotipo è strettamente correlato a quello di pregiudizio ovvero sia un giudizio che viene prima dell'esperienza o in assenza di dati i pregiudizi dovuti a credenze stereotipate e una reazione emotiva negativa portano al fenomeno della discriminazione, ovvero quel comportamento scorretto, non paritario, ingiustificato, negativo e dannoso nei confronti di membri di un gruppo/minoranza a cui non si appartiene.

**Esempio:** Lo stereotipo per cui la donna appartiene al sesso debole crea il pregiudizio che la donna è più adatta al lavoro di cura che determina la discriminazione che costringe le donne nella maggior parte dei casi a svolgere il ruolo del caregiver.





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



### **3.3 Parità di Genere e disabilità: come è cambiata la comunicazione sociale**

Una comunicazione attenta al genere garantisce visibilità alla complessità di ruoli maschili e femminili nella società e ne valorizza l'interscambiabilità nella sfera sociale, familiare e professionale;

Nonostante tutti siano d'accordo nel ritenere che la comunicazione sociale sia uno strumento fondamentale per promuovere una cultura attenta al genere, sono ancora pochi i piani di comunicazione e le strategie comunicative che prendono in considerazione, in modo diretto, la prospettiva di genere.

(Linee guida Emilia Romagna 2013).

La comunicazione sociale istituzionale continua, infatti, ad essere troppo spesso caratterizzata da:

- una differenza profonda tra i ruoli professionali maschili e femminili rappresentati: le donne continuano ad essere rappresentate in prevalenza in ruoli familiari, di cura e assistenza e spesso i modelli professionali femminili sono difficilmente identificabili;
- una mancata considerazione del target specifico femminile, che viene quasi sempre rappresentato come un soggetto debole del mercato del lavoro bisognoso di sostegno e aiuto e quasi mai con immagini di realizzazione professionale e personale;
- un'insufficiente rappresentazione della donna in ruoli pubblici;
- uno scarso riferimento ai ruoli familiari; con la rappresentazione, quando presente, della famiglia tradizionale in forma quasi esclusiva
- una scarsa descrizione del problema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro sia per le donne che per gli uomini.

86

Prendiamo, per quest'ultimo caso, in esame queste due immagini prese da due campagne pubblicitarie destinate a promuovere la conciliazione dei tempi famiglia lavoro. Una è stata realizzata nella Svezia del 1978, l'altra in Italia nel 2013. (Figura 4)



Figura 3.3 Campagne di comunicazione pubblica a confronto: Italia 2013/Svezia 1978



E' evidente come nella campagna italiana nonostante il tema dell'equità sia rivolto ad entrambi i generi, sia presente solo la figura femminile in un ruolo di cura. Anche l'immagine dei bambini è fortemente stereotipata.

In questo caso una comunicazione istituzionale efficace, come nel caso della campagna svedese che utilizza come modello un testimonial maschile noto come quello di un campione dello sport, può svolgere un ruolo importante nel sostenere il cambiamento e la rimozione di pregiudizi e stereotipi legati al sesso, promuovendo modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere.

Adottare una prospettiva di genere nel lavoro di comunicazione aiuta a mettere al centro il target e a considerare che "il destinatario" non sia neutro, non è l'Uomo, ma sono le persone: donne e uomini, anziani e giovani, autoctoni e nuovi residenti, persone con disabilità, di

differente religione, con diverso livello culturale etc. et. In questo modo la comunicazione risulta più mirata ed efficace.

Una comunicazione che rappresenti modelli di donne e uomini coerenti e in linea con l'evoluzione dei ruoli nel mercato del lavoro e nella società deve introdurre e diffondere modelli di parità nella società e nel lavoro, avvicinare le istituzioni ai cittadini.

**Figura 3.4 Campagna di contrasto agli stereotipi 2016**



Molti studi nel campo della comunicazione riportano dati preoccupanti relativamente al modo di rappresentare mediaticamente la disabilità (Riley, 2005). Si tratta di un modo di vedere il fenomeno che può contribuire ad avere una visione poco coerente con la realtà del fenomeno stesso, influenzando vissuti, atteggiamenti ed infine comportamenti.

Solo per fare un breve esempio, uno studio condotto sui prodotti cinematografici e sui programmi televisivi americani dimostra che la persona con disabilità, affetta da disordine mentale, viene troppo spesso rappresentata in ruoli tragici e violenti (Wahl 2003); nelle fiction televisive e nel cinema il disabile sembra affetto da un male che lo induce ad agire azioni socialmente inadeguate, se non legalmente perseguibili.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Una connotazione simile viene data, secondo Foster (2006), anche dai giornali. In un'indagine svolta sulle maggiori riviste inglesi, l'autore riporta come siano ancora troppo poche le comunicazioni che permettono una discussione corretta sulla disabilità. Troppo spesso questa è associata a notizie di cronaca o ad eventi carichi di eccezionalità (Stuart, 2005). La rappresentazione sociale (Galli, 2006) che si offre della disabilità e dei problemi mentali attraverso i prodotti di comunicazione rischia di essere distante dalla realtà influenzando il modo di vedere il mondo della disabilità. In genere la rappresentazione mediatica rispetta più il "modello medico" che altre forme favorendone un etichettamento negativo (Riley, 2005). Ciò impone una riflessione accurata, considerando, in particolar modo, il valore che le rappresentazioni mediatiche hanno sulla conoscenza di un fenomeno.

Nel 1980 l'OMS pubblicò un primo documento dal titolo "*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*" (ICIDH). In tale pubblicazione veniva fatta l'importante distinzione fra "**menomazione**" (impairment), definita come "perdita o anomalìa a carico di una struttura o di una funzione psicologica, fisiologica o anatomica", e gli altri due termini.

Questi venivano rispettivamente definiti: "**disabilità**" (disability) come "qualsiasi limitazione o perdita (conseguente a menomazione) della capacità di compiere un'attività nel modo o nell'ampiezza considerati normali per un essere umano" e "**handicap**" come la "condizione di svantaggio conseguente a una menomazione o a una disabilità che in un certo soggetto limita o impedisce l'adempimento del ruolo normale per tale soggetto in relazione all'età, al sesso e ai fattori socioculturali".

Mentre per un individuo la menomazione ha carattere permanente, la disabilità dipende dalla attività che egli deve esercitare e l'handicap esprime lo svantaggio che ha nei riguardi di altri individui. Svantaggio che spesso è acuito dalle barriere, fisiche, sociali e culturali.

Volendo fare un esempio un/a paraplegico/a avrà certamente una menomazione che non gli impedisce di muoversi ma gli rende più difficile (sarà meno abile) a farlo in contesti pubblici non organizzati. Difficoltà che diventa impossibilità (handicap) quando ci sono barriere fisiche che glielo impediscono.

Si Provai ora a confrontare, alla luce di queste definizioni queste due campagne di promozione sociale, la prima è del 1980.



Figura 3.5 – Campagne di promozione sociale – Italia 1980 e 2015



E' evidente che impostare una buona campagna di comunicazione. Che tenga la barra al centro sulle pari opportunità non è una cosa semplice.

Ecco alcune buone regole/consigli che potreste tenere a mente nel caso in cui vi troviate a realizzare una campagna di comunicazione che parli alle donne, alle persone disabili e non solo.

### Trasversalità – Mainstreaming

E' il principio più importante, che deve essere utilizzato sempre quando si progettano messaggi comunicativi istituzionali: il messaggio deve essere rivolto trasversalmente a target che rappresenti alle diverse anime che compongono una società. Suggestivi pratici: quando si progettano azioni istituzionali informative e di sensibilizzazione, effettuare una valutazione di aspettative e condizioni dei destinatari, effettuare analisi statistiche considerando i dati disaggregati

### Equità

E' il principio per cui è necessario rappresentare in modo equilibrato entrambi i sessi, tenendo ovviamente conto dell'oggetto della campagna comunicativa. La rappresentazione maschile e femminile deve avvenire in modo equilibrato sul totale dei messaggi, per mostrare in modo esplicito il contributo di tutti nella società. Non è sufficiente però la distribuzione equilibrata, è inoltre necessario che vengano curati in modo specifico anche il linguaggio



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



verbale e l'uso delle immagini. Permane, infatti, in alcuni casi l'uso di un "linguaggio sessista" (per esempio l'uso del maschile generico).

### **Complessità**

E' il principio che deve guidare la rappresentazione del mondo femminile e quello della disabilità, evitando il ricorso a modelli stereotipati e semplicistici, e preferendo rappresentazioni più realistiche. Nelle rappresentazioni per immagini spesso, infatti, le professioni femminili sono legate ai ruoli di cura e assistenza, mentre le professioni maschili sono diversificate, spesso in ruoli pubblici e di potere. Le persone disabili invece vengono rappresentate come malate e non autosufficienti, bisognose di cura, o come eroi/eroine della quotidianità. Le campagne istituzionali devono avere un ruolo propulsivo promuovendo modelli sociali, professionali e culturali in linea con i tempi e con l'evoluzione della società contemporanea. Suggerimenti pratici: associare l'immagine maschile al ruolo di cura; rappresentare sia uomini che donne negli esempi di conciliazione vita/lavoro; rappresentare le donne nello svolgimento di professioni considerate "prettamente maschili". Rappresentare forme di disabilità diverse dalla "carrozzina", concentrarsi sull'handicap (inteso come ostacolo e barriera sociale) piuttosto che sulla menomazione, rappresentare la disabilità come una condizione che può "accadere" a chiunque nel corso della vita.

### **Rappresentatività**

E' il principio che consiglia di fare ricorso a modelli reali e verosimili nel descrivere uomini e donne e disabili. La comunicazione istituzionale deve veicolare immagini reali, senza proporre canoni estetici. E' opportuno introdurre, nei progetti di comunicazione istituzionale, anche persone di provenienza cultura non italiane, ponendo l'accento sulla multietnicità e alimentando un processo inclusivo degli appartenenti ad altre etnie. Suggerimenti pratici: rappresentare persone disabili in ruoli di potere e responsabilità e uomini impegnati in professioni tipicamente femminili; considerare le donne straniere come un ulteriore target da raggiungere con azioni e messaggi specifici.

### **Accessibilità**

E' il principio che garantisce l'utilizzo di strumenti e mezzi di comunicazione adeguati e non discriminatori per raggiungere il pubblico. L'accessibilità deve essere innanzitutto cognitiva, deve quindi essere utilizzato un linguaggio semplice, di facile comprensione e adatto ai diversi tipi di utenza (anche con l'uso delle lingue straniere se il target di riferimento comprende, per esempio, donne non italiane). L'accessibilità deve poi essere fisica, devono cioè essere



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



garantite numerose vie d'accesso alle informazioni o al servizio, diversificando le modalità e prevedendo mezzi differenti che siano accessibili ad entrambi i sessi (numero verde, sito web, sportello fisico). Suggestivi pratici: abolire linguaggi tecnico-burocratici, eccessivamente specialistici e procedurali, ricorrere invece a immagini esplicative, a simboli universalmente riconosciuti

*Per un approfondimento vedi le "Raccomandazioni per un linguaggio non sessista" – Progetto MiComunico – Comunicazione di Genere nella Provincia di Milano*  
<http://www.micomunico.it/download/vademecum.pdf> DPO – PCM - Gruppo di lavoro Pari Opportunità Regione Siciliana – Comunicare al femminile Pag. 7

#### Cos'è la comunicazione sociale?

- La comunicazione sociale è una comunicazione fortemente tematica il cui scopo è quello di aumentare il livello di consapevolezza e conoscenza dei cittadini relativamente a problemi di interesse generale, anche nella prospettiva di modificare comportamenti o atteggiamenti.
- **Comunicazione Istituzionale** e **comunicazione Sociale** possono svolgere un ruolo importante nel sostenere il cambiamento e la rimozione di pregiudizi promuovendo modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere. Una buona campagna di comunicazione sociale dovrebbe tenere conto di principi quali: trasversalità, equità, complessità, rappresentatività, accessibilità





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



### **3.4 Potere alle parole: come le parole formano la realtà**

Una delle forme basilari della comunicazione delle istituzioni pubbliche è quella normativa e giuridica, chiamata anche “comunicazione dovuta” poiché consiste nell’assolvimento dell’obbligo di rendere pubblici atti amministrativi quali delibere, bandi, normative, etc.

Talvolta questo tipo di comunicazione è accompagnato da campagne di divulgazione che rielaborano i testi originali riscrivendoli in un linguaggio più semplice e attraente, che può essere cartaceo o audiovisivo, ma ciò avviene in casi rarissimi, e comunque non esime l’istituzione dall’obbligo di affiggere agli albi e di pubblicare su organi di informazione i documenti nella loro forma originale, per garantire il diritto di cittadini e cittadine di prenderne visione senza mediazioni, pertanto il linguaggio usato è quasi esclusivamente il linguaggio verbale. In questo tipo di comunicazione così “basica”, sobria e asettica, è possibile che siano all’opera stereotipi e discriminazioni?.

La risposta è in affermativa; questo accade perché in effetti la lingua rispecchia la cultura di una società. Il linguaggio della pubblica amministrazione svolge un ruolo chiave nella costruzione sociale della realtà, nel sostenere il cambiamento e promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui tutti possano riconoscersi.

Intervenire in questo campo è estremamente importante ed è anche estremamente complesso poiché non si possono dare ricette valide una volta per tutte neppure nell’ambito di una sola lingua. In italiano, ad esempio, l’uso del maschile generico si può combattere prevalentemente attraverso due strategie: inclusione o visibilità (Mucchi Faina, 2005).

L’inclusione consiste nell’usare termini che si riferiscono ai diversi generi, ad esempio “persone” invece di “uomini” per indicare un soggetto collettivo; mentre la visibilità consiste nel rendere esplicita la parola femminile, ad esempio “le donne e gli uomini” invece di “gli uomini”, formula sessista, o “le persone”, formula inclusiva. L’inclusione sembra essere più facile da perseguire perché usa una forma già presente nella lingua, dunque non richiede cambiamenti drastici né il ricorso a neologismi.

Negli anni però numerose autrici e autori si sono cimentati in documenti di indirizzo, linee guida istituzionali, carte deontologiche (vedi bibliografia) destinate a promuovere un





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



la figura femminile viene spesso svilita dall'uso di un linguaggio stereotipato che ne dà un'immagine negativa, o quanto meno subalterna rispetto all'uomo.

Inoltre, in italiano e in tutte le lingue che distinguono morfologicamente il genere grammaticale maschile e quello femminile (francese, spagnolo, tedesco, ecc.), la donna risulta spesso nascosta "dentro".

Il genere grammaticale maschile, che viene usato in riferimento a donne e uomini (gli spettatori, i cittadini, ecc.). Frequentissimo è anche l'uso della forma maschile anziché femminile per i titoli professionali e per i ruoli istituzionali riferiti alle donne: sindaco e non sindaca, chirurgo e non chirurga, ingegnere e non ingegnera, ecc.

Forti richiami a rivedere questa tradizione androcentrica sono arrivati da diversi settori della società, dall'accademia e dalle istituzioni di molti paesi europei, per esempio dalla Confederazione Svizzera - dove l'italiano è tra le lingue ufficiali - che ha pubblicato recentemente una Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione (2012).

In Italia la Direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ha rinnovato qualche anno fa (2007) la raccomandazione a usare in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminante e ad avviare percorsi formativi sulla cultura di genere come presupposto per attuare una politica di promozione delle pari opportunità.

Molte amministrazioni hanno aderito a questo invito e la stessa Accademia della Crusca ha collaborato con il Comune di Firenze al progetto *Genere&linguaggio* e alla pubblicazione delle prime Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

Di seguito viene illustrata una sintesi di questi lavori con la premessa che, al fine di affrontare consapevolmente qualsiasi tipo di intervento sui testi, è richiesto il possesso di alcuni "requisiti minimi" tra i quali la conoscenza, almeno nelle loro linee generali, di alcune questioni grammaticali.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



### 3.4.1.1 Uso e distribuzione del genere grammaticale

#### ***Che differenza c'è tra una maestra e una ministra?***

In italiano il genere grammaticale dei nomi è comunemente congruo con il genere biologico del referente (cioè il sesso della persona alla quale ci si riferisce): i termini che si riferiscono a un essere femminile sono di genere grammaticale femminile e quelli che si riferiscono a un essere maschile sono di genere grammaticale maschile. L'articolo "concorda" per quanto riguarda il genere (e il numero) con il nome al quale si riferisce. Non c'è nessuna ragione di tipo linguistico per riservare ai nomi di professione e di ruoli istituzionali un trattamento diverso.

### 3.4.1.2 Formazione delle parole.

#### ***Qual è il femminile di revisore?***

Il lessico dell'italiano prevede sia un repertorio ormai radicato di forme femminili, sia una serie di neoformazioni. La maggior parte dei nuovi termini femminili per professioni o ruoli istituzionali si è "modellata" su quanto ha proposto Alma Sabatini<sup>2</sup>, linguista italiana che, nel 1987, elaborò delle raccomandazioni per un linguaggio non sessista per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna.

– i termini *-o, -aio/-ario* mutano in *-a, -aia/-aria*

es. architetta, avvocat<sup>a</sup>, chirur<sup>ga</sup>, commissaria, deputata, impiegata, ministra, prefetta, notaia, primaria, segretaria (generale), sindaca, archeologa.

– i termini *-iere* mutano in *-iera*

es. consiglier<sup>a</sup>, infermier<sup>a</sup>, pionier<sup>a</sup>, portier<sup>a</sup>.

– i termini in *-sore* mutano in *-sora*

---

2 A. SABATINI, *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, 1987.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



es. assessora, difensora, evasora, oppressora, revisora.

- i termini in *-tore* mutano in *-trice*

es. ambasciatrice, amministratrice, ispettrice, redattrice, senatrice, direttrice.

Nei casi seguenti (i cosiddetti “**epiceni**”, ovvero i termini ambigenere) la forma del termine non cambia e si ha soltanto l’anteposizione dell’articolo femminile:

- termini in *-e /-a*

es. custode, giudice, interprete, parlamentare, preside, sindacalista, titolare, vigile.

- forme italianizzate di participi presenti latini

es. agente, dirigente, inserviente, presidente, rappresentante, cantante.

- composti con capo

es. capofamiglia, caposervizio, caposezione, capoufficio, capodivisione, capodipartimento.

Tuttavia, a differenza di quanto suggerito da Alma Sabatini le forme in *-essa*, es. dottoressa, professoressa, e altre forme, come direttrice, si sono attestate da una lunga tradizione, e sono ancora pienamente in uso, e sembrano proprio per queste ragioni preferibili alle “nuove” forme dottora, professoressa e direttrice.

### 3.4.1.3 Il maschile neutro.

#### ***I diritti degli uomini valgono anche per le donne?***

Con “maschile neutro” si intende il ricorso al genere maschile con doppia valenza al fine di indicare indifferentemente uomini e donne.

- 1) Evitare l’uso delle parole “uomo” e “uomini” in senso universale. Potranno essere sostituite da: personale, essere/i umano/i, specie umana, genere umano, popolo, popolazione, ecc.

es. I diritti dell’uomo / l’uomo della strada / a misura d’uomo

*È PREFERIBILE* I diritti umani , I diritti della persona (umana) , I diritti dell'essere umano , I diritti degli esseri umani / la gente comune / a misura dell'essere umano, a misura umana.

2) Evitare di usare sempre ed unicamente il maschile neutro parlando di popoli, categorie, gruppi, ecc.

es. i giovani / i vigili / gli insegnanti

Bandito concorso per assumere gli insegnanti...

*È PREFERIBILE* i giovani donne e uomini, oppure d'ambo i sessi,

oppure insegnanti / vigili / giovani (trattandosi di sostantivi ambigenere basta evitare l'articolo)

Bandito concorso per insegnanti...

Le possibili strategie utilizzabili al posto del maschile neutro sono:

- uso simmetrico del genere, cioè esplicitazione della forma maschile e femminile (cosiddetto sdoppiamento)

es. Tutti i consiglieri e tutte le consigliere prendano posto nell'aula;

anche in forma grafica abbreviata: Tutti/e i/le consiglieri/e prendano posto nell'aula;

Il / La candidato/a deve aver maturato lunga esperienza quale redattore/trice di testi

Se introdotto una volta all'interno di un testo, lo sdoppiamento va attuato sistematicamente in tutto il testo (se i referenti sono i medesimi). I nomi considerati neutri ai quali generalmente la regola dello sdoppiamento non si applica sono: il terzo, il datore di lavoro, i quadri, l'avente diritto.

- perifrasi che includano espressioni prive di referenza di genere come: persona, essere, essere umano, individuo, soggetto

es. I responsabili dei dipartimenti saranno ricevuti...

*È PREFERIBILE* Le persone responsabili dei dipartimenti saranno ricevute...



- riformulazione con nomi/termini collettivi o che si riferiscono al servizio come: personale dipendente/docente, magistratura, direzione, corpo docente/insegnante, segreteria, presidenza, servizio di assistenza, utenza, consiglio, personale, cittadinanza, clientela

es. Gli assistenti provvederanno a fornire le indicazioni richieste agli utenti

**È PREFERIBILE** Il servizio di assistenza provvederà a fornire le indicazioni richieste all'utenza

- riformulazione con pronomi relativi e indefiniti

es. chi / chiunque arrivi in ritardo

- uso della forma passiva, che permette di non esplicitare l'agente dell'azione

es. I cittadini e le cittadine devono presentare la domanda...

**È PREFERIBILE** La domanda deve essere presentata...

- uso della forma impersonale

es. Gli utenti devono entrare uno alla volta

**È PREFERIBILE** Si entra uno alla volta

- utilizzare, quando possibile, la seconda persona singolare o altre espressioni per rivolgersi direttamente al target di riferimento

es. Il cittadino può ottenere la tessera rivolgendosi a...

**È PREFERIBILE** Puoi ottenere la tessera rivolgendoti a... / Si può ottenere la tessera rivolgendosi a....

Attenzione: le soluzioni e gli artifici grafici di fantasia da utilizzare al posto del maschile neutro vanno evitati<sup>3</sup>. Esempi di soluzioni da evitare:

#### 1. Parentesi:

---

<sup>3</sup> Come illustrato in CANCELLERIA FEDERALE SVIZZERA SEZIONE ITALIANA, *Pari trattamento linguistico - Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione*, 2012.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



- Il (la) proprietario(a) deve convocare tutti(e) gli (le) inquilini(e) interessati(e).
- Il presente regolamento si applica ai datori (alle datrici) di lavoro, ai loro impiegati (alle loro impiegate) e ai beneficiari (alle beneficiarie) di rendite.

## 2. Trattini:

- Il-la proprietario-a deve convocare tutti-e gli-le inquilini-e interessati-e...

## 3. Neologismi:

- Centinaia di umani hanno dimostrato in piazza per rivendicare...

## 4. Puntini:

- È necessario che le-gli assicurate-i possano beneficiare...

## 5. Asterischi:

- Un gran numero di interessat\* ha partecipato...

### 3.4.1.3 Titoli, cariche, professioni, mestieri.

#### **La ministra per le riforme costituzionali o la Rossi?**

- 1) Evitare di usare il maschile di nomi di mestieri, professioni, cariche, che hanno la forma femminile.

es. Maria Rossi, amministratore unico / senatore / ispettore

È **PREFERIBILE** Maria Rossi, amministratrice unica / senatrice / ispettrice



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



- 2) Evitare di usare al maschile, con articoli e concordanze maschili, nomi epiceni (la stessa forma ha doppia valenza maschile e femminile).

es. Il parlamentare europeo Maria Rossi / Il preside della facoltà Maria Rossi

**È PREFERIBILE** La parlamentare europea Maria Rossi / La preside della facoltà Maria Rossi

Analogamente i sostantivi leader, manager, ecc. prelati dall'inglese, sono nella lingua originaria epiceni, come tutti gli aggettivi formati con suffisso *-er*.

- 3) Evitare di usare al maschile o di femminilizzare con il suffisso *-essa* sostantivi riferiti a professioni e cariche il cui femminile può essere formato senza recar disturbo alla lingua, alcuni dei quali sono già registrati da dizionari recenti.

es. Il ministro Maria Rossi / Il sindaco Maria Rossi / La sindachessa

**È PREFERIBILE** La ministra Maria Rossi / La sindaca Maria Rossi.

- 4) Evitare l'articolo "la" seguito dal cognome per le donne ed evitare segnalazioni asimmetriche di donne e uomini

es. La Rossi / Il presidente Mario Bianchi e la Rossi

**È PREFERIBILE** Maria Rossi/ Il presidente Mario Bianchi e la ministra Maria Rossi

#### 3.4.1.4 Concordanze.

##### **Paola, Lorenzo e Giulia sono amiche o sono amici?**

È il maschile che finora ha guidato le regole della concordanza (l'aggettivo diventa maschile se in un gruppo c'è anche solo un sostantivo maschile).

La regola è stata fissata in Francia a metà del '600 da Dominique Bouhours, prete gesuita e grammatico, nato nel 1628 e morto nel 1702, che l'ha giustificata affermando - beatamente ignaro del *politically correct* di là da venire - che «quando due generi si incontrano, bisogna che il più nobile prevalga».

In realtà è preferibile:

1) Accordare al femminile se la maggioranza dei nomi e l'ultimo nome sono al femminile  
es. Le professioni, i talenti, la creatività, l'immaginazione sono considerati caratteristici...

I talenti e la creatività sono considerati caratteristici...

**È PREFERIBILE** Le professioni, i talenti, la creatività, l'immaginazione sono considerate caratteristiche...

I talenti e la creatività sono considerate caratteristiche...

2) Evitare di anteporre sempre il maschile nelle coppie oppositive e cercare di alternare  
es. Uomini e donne, studenti e studentesse, bambini e bambine

**È PREFERIBILE** Donne e uomini, studenti e studentesse, bambine e bambini

#### PA e linguaggio

- Il linguaggio della pubblica amministrazione svolge un ruolo chiave nella costruzione sociale della realtà, nel sostenere il cambiamento e promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui tutti possano riconoscersi.
- In Italia non esiste una norma di rango primario che imponga l'uso di un linguaggio normativo o amministrativo rispettoso dei generi; né tanto meno per la disabilità ma, in particolare per quanto riguarda il genere, grazie agli interventi di autorevoli studiosi e delle spinte europee sono state realizzate numerose linee guida e documenti di indirizzo utili per orientarci nella scelta delle parole più attente, rispettose, inclusive.
- In italiano, ad esempio, l'uso del maschile generico si può combattere prevalentemente attraverso due strategie: inclusione o visibilità. L'inclusione consiste nell'usare termini che si riferiscono ai diversi generi, ad esempio "persone" invece di "uomini" per indicare un soggetto collettivo; mentre la visibilità consiste nel rendere esplicita la parola femminile, ad esempio "le donne e gli uomini" invece di "gli uomini", formula sessista, o "le persone", formula inclusiva.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



### 3.5 Le parole sporche della disabilità

Quello di disabilità è un concetto non universale. E' un utilizzo molto condizionato e variabile a seconda dei paesi e delle culture di appartenenza il che fa sì che in molti casi si confondono tra di loro, i termini "invalido", "disabile", "inabile" "handicappato".

Per quanto riguarda l'etimologia della parola handicap, essa deriva dall'ambiente delle corse ippiche inglesi. La dizione "**handicap**", traducibile in Italiano con "svantaggio", nasce dalla pratica diffusa in passato di obbligare il fantino, che cavalcava un cavallo dotato di qualità superiori, a gareggiare portando la mano sinistra (hand) a contatto con la visiera del cappello (cap), utilizzando l'evidente svantaggio dato da questa posizione per equilibrare le sue prestazioni rispetto a quelle degli altri concorrenti (Ridolfi, 2002).

Esistono tuttavia alcune sfumature semantiche di una certa importanza: occorre infatti distinguere la malattia, o la menomazione, dalle sue conseguenze pratiche e sociali, essendo le prime scientificamente definibili ed oggettive, mentre variabili e dipendenti dall'ambiente le seconde. Le conseguenze di una menomazione oggettiva come la mancanza delle gambe dipendono, ad esempio, dagli ausili a disposizione piuttosto che dalla presenza di barriere architettoniche: l'handicap sarà più "grave" in una società meno attrezzata per superarlo (Giordani,1995).

Per cercare di ovviare a questo problema di definizione l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha messo a punto nel 1980 una classificazione internazionale (rielaborata successivamente) che utilizzando un linguaggio comune standardizzato, si propone di favorire la comunicazione, in materia di salute e assistenza sanitaria, tra gli operatori in tutto il mondo e tra varie scienze e discipline.

Se parliamo di disabilità, proviamo a usare termini corretti, rispettosi. Parole da usare e non usare. Concetti da esprimere o da reprimere. Semplicemente: persona con disabilità. L'attenzione sta lì, sulla persona. La sua condizione, se proprio serve esprimerla, viene dopo. La persona (il bambino, la ragazza, l'atleta ecc.) al primo posto. Non: diversamente abile, disabile, handicappato (ma lo usa ancora qualcuno?), portatore di handicap (come se avesse quel fardello, l'handicap, da portarsi appresso).

**Evitare termini etichetta**, inesatti, con connotazione negativa e neologismi imprecisi. Utilizzare espressioni rispettose delle persone e gruppi a rischio di discriminazione<sup>4</sup>. In ogni caso, preferire il generico “persona con disabilità” (collocando dunque la persona al primo posto)<sup>5</sup>.

- Carrozzina [costretto / relegato / confinato su una carrozzina]. La sedia a rotelle negli ultimi decenni è impropriamente diventata l’emblema di tutte le tipologie di disabilità a partire dall’elaborazione del simbolo internazionale dell’accesso, l’immagine stilizzata della persona in sedia a rotelle su sfondo blu, inventata da Susanne Koefoed nel 1968. Lo stereotipo sposta la mancanza di mobilità fisica sul mezzo che al contrario consente, a chi ne fa uso, di muoversi liberamente. La sedia a rotelle è diventata la parte per il tutto, fino a simboleggiare non solo la disabilità motoria, ma addirittura l’intero campo dei deficit, compresi quelli sensoriali e intellettivi.

**È PREFERIBILE USARE** sedia a rotelle / utilizzatore di sedia a rotelle.

- Deficit [danno / menomazione / affetto da ...]. Sia esso motorio, psichico o sensoriale, nella nostra lingua indica una mancanza oggettiva. Tuttavia, il deficit non è malattia, bensì è solo il danno biologico che può derivare da essa, da un incidente o può manifestarsi come una caratteristica presente dalla nascita. Il deficit, al contrario della malattia, è incurabile e resta sempre invariato.

Una persona può essere affetta da una malattia e come conseguenza di ciò riportare un deficit.

**È PREFERIBILE USARE** la persona ha/presenta un deficit.

- Deforme [nano]. Queste parole sono frequentemente associate nell’immaginario collettivo a persone con particolari disabilità. I termini in questione sono fortemente dispregiativi e stigmatizzanti ed hanno l’effetto di connotare negativamente quella che è solo una condizione.

<sup>4</sup> Come suggerito in ISFOL, *Riflessioni per un linguaggio non discriminatorio - Alcune proposte per la redazione di avvisi pubblici di Fondo sociale europeo*, 2014.

<sup>5</sup> Come stabilito nel 2001 dalla nuova Classificazione internazionale del funzionamento disabilità e salute (Icf) dell’Oms, diventata standard internazionale con l’approvazione nel 2006 della Convenzione dell’Onu sui diritti delle persone con disabilità).



- Demente [affetto da demenza / pazzo / folle]. Demenza è un termine usato per descrivere diverse malattie cerebrali che comportano l'alterazione progressiva di alcune funzioni (memoria, pensiero, ragionamento, linguaggio, orientamento, personalità e comportamento) di severità tale da interferire con gli atti quotidiani della vita. Tuttavia, nel linguaggio comune, la parola viene fatta coincidere con pazzo / pazzia o follia, identificando in modo vago, sommario ed ambiguo una patologia a cavallo tra disabilità intellettive e patologie psichiatriche.

**È PREFERIBILE USARE** persona colpita da malattia neurodegenerativa / persona colpita da (affetta da) Alzheimer / Parkinson (nominando con esattezza il tipo di patologia).

- Disabile [inabile / oppresso / ultimo]. Disabile è un aggettivo utilizzato ormai come sostantivo. Esso identifica erroneamente la disabilità come questione inerente esclusivamente la salute dell'individuo. Questa visione è stata tuttavia superata dal modello bio-psico-sociale che considera la disabilità come la conseguenza dell'interazione tra la condizione di salute della persona e i fattori ambientali e personali che rappresentano le condizioni in cui vive. L'utilizzo dei termini citati causa l'identificazione dell'individuo con una condizione di privazione / sottrazione di normalità.

**È PREFERIBILE USARE** persona con disabilità.

- Diversamente abile [diverse abilità / diversabile]. Neologismo di derivazione statunitense, "differently abled", che ha generato ulteriori espressioni come "diversabile" o "diverse abilità", nasce dalla necessità di sostituire il termine "handicappato", di sottolineare la capacità, anche in presenza di una disabilità importante, di produrre, realizzare, essere competitivi. È una sorta di eufemismo che vuole sottolineare l'abilità invece che la disabilità della persona, riducendo l'individuo al deficit sotto la maschera del superamento e non rappresenta correttamente le eterogenee condizioni di disabilità: non è sempre possibile, ad esempio, conferire un connotato positivo alle situazioni più gravi.

**È PREFERIBILE USARE** persona con disabilità.

- Handicappato [portatore di handicap]. Il termine "handicap" come segnalato nell'Oxford Dictionaries nasce in Inghilterra per indicare lo svantaggio imposto nelle competizioni sportive di golf o di ippica al concorrente più forte, al fine di rendere eque le possibilità di vittoria. Sebbene attribuisca la limitazione a fattori esterni, nel tempo ha assunto una connotazione dispregiativa e, pertanto, l'OMS l'ha escluso dalla Classificazione ICF

(International Classification of Functioning, Disability and Health). Nel linguaggio corrente, l'handicap indica erroneamente una condizione di svantaggio nei confronti degli altri, determinata da un deficit fisico o psichico. Tale parola e le locuzioni derivate risultano fuorvianti in quanto attribuiscono un limite al soggetto quando in realtà l'handicap è un limite esterno alla persona, risultato dell'incontro tra la stessa e l'ambiente circostante. Il termine è generico e, non designando una malattia specifica, comporta l'attribuzione di un'etichetta a persone e casi diversi.

**È PREFERIBILE USARE persona con disabilità.**

- Invalido [infelice / infermo]. Il termine, usato sia come aggettivo che sostantivo, indica che o chi, per malattia, congenita o acquisita, ferita, mutilazione, o per vecchiaia, non ha o ha perso la capacità di compiere il suo lavoro abituale / un lavoro qualsiasi. L'espressione, di derivazione tardo novecentesca, così come utilizzata oggi assume connotazioni pietistiche e retoriche necessariamente evitabili.

**È PREFERIBILE USARE persona con disabilità.**

- Malato di [vittima di... / affetto da...]. Da un lato, le locuzioni in questione trasmettono un messaggio distorto privo di speranza e, dall'altro, creano distanza tra coloro ritenuti sani ed i malati. Inoltre, espressioni simili, se non adeguatamente contestualizzate, rischiano di ricondurre l'idea di un soggetto solo alla sua sofferenza o alla sua patologia.

**È PREFERIBILE USARE persona che ha sperimentato... / persona con...**

- Minorato. Termine originariamente utilizzato per parlare di persona che, per cause patologiche o per mutilazioni, lesioni gravi dell'organismo e simili, è parzialmente privata delle facoltà fisiche o psichiche e non può inserirsi pienamente nella vita sociale. Ricorrere a questo termine è sconsigliato in quanto esso, nella sua radice latina (minorare ovvero rendere minore), evoca una condizione fisica o morale negativa / di svantaggio rispetto a chi può invece essere considerato normale.

**È PREFERIBILE USARE persona con disabilità.**

- Mongoloide [down / svantaggiato]. Si tratta di parole un tempo considerate scientifiche e pertanto venivano utilizzate dai medici per riferirsi a soggetti con patologie specifiche. Col tempo però queste espressioni sono diventate epiteti offensivi e dispregiativi nel linguaggio comune.

**È PREFERIBILE USARE** persona con sindrome di Down.

- Normodotato. La parola, piuttosto convenzionale, sottende una distinzione (e quindi un giudizio stigmatizzante) tra chi può essere considerato normale e chi no.
- Non udente, non vedente [cieco / sordo / sordomuto]. Le perifrasi indicate, pur essendo utilizzate al fine di edulcorare la disabilità, sortiscono l'effetto contrario di sottolineare la mancanza. Allo stesso modo, sostantivare gli aggettivi (come nel caso di cieco / sordo) porta ad indicare una persona solo per la sua condizione, confondendo la parte per il tutto.

**È PREFERIBILE USARE** persona con disabilità sensoriale / persona con disabilità visiva / persona con disabilità uditiva / persona con deficit visivo / persona con deficit uditivo / persona cieca / persona sorda.

- storpio [impedito / zoppo / menomato]. Le espressioni svolgono nel linguaggio corrente la funzione di indicare delle persone con una particolare disabilità. I termini, tuttavia, presentano una connotazione negativa e discriminante, indicando l'intera persona a partire da una specifica caratteristica e trasformando la parte per il tutto.

**È PREFERIBILE USARE** persona con disabilità motoria / fisica.

- Subnormale [ritardato / ebete / deficienza]. Si tratta di parole un tempo utilizzate anche in campo scientifico-sociale che oggi, avendo assunto connotati negativi e stigmatizzanti, sono state definitivamente abbandonate e sostituite.

**È PREFERIBILE USARE** persona con disabilità intellettiva / relazionale.

### La disabilità a parole

- Quello di disabilità è un concetto non universale. E' un utilizzo molto condizionato e variabile a seconda dei paesi e delle culture di appartenenza il che fa sì che in molti casi si confondono tra di loro, i termini "invalido", "disabile" "inabile" "handicappato".
- Per quanto riguarda l'etimologia della parola handicap, essa deriva dall'ambiente delle corse ippiche inglesi. La dizione "handicap", traducibile in Italiano con "svantaggio", nel linguaggio corrente, l'handicap indica erroneamente una condizione di svantaggio nei confronti degli altri, determinata da un deficit fisico o psichico. Tale parola e le locuzioni derivate risultano fuorvianti in quanto attribuiscono un limite al soggetto quando in realtà l'handicap è un limite esterno alla persona, risultato dell'incontro tra la stessa e l'ambiente circostante.
- Se parliamo di disabilità, proviamo a usare termini corretti, rispettosi. E se non sappiamo come esprimerci, quale sia ad esempio la disabilità con cui dobbiamo confrontarci allora semplicemente: persona con disabilità. L'attenzione sta lì, sulla persona. La sua condizione, se proprio serve esprimerla, viene dopo.
- La persona (il bambino, la ragazza, l'atleta ecc.) al primo posto. Non: diversamente abile, disabile, handicappato (ma lo usa ancora qualcuno?), portatore di handicap (come se avesse quel fardello, l'handicap, da portarsi appresso).



## Bibliografia

### Europa

- ISFOL - *Pari opportunità e non discriminazione, il Fondo Sociale Europeo nei territori in convergenza tra attuazione e proposte per la programmazione 2014 – 2020*, 2015.
- ISFOL - *Riflessioni per un linguaggio non discriminatorio* Alcune proposte per la redazione di avvisi pubblici di Fondo sociale europeo, 2014.
- Cancelleria federale svizzera Sezione italiana - *Pari trattamento linguistico, Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione*, 2012.
- Ufficio delle pubblicazioni dell'UE - *Le persone con disabilità hanno pari diritti, La strategia europea sulla disabilità 2010-2020*, 2010.
- Commissione Europea Rappresentanza in Italia - *"Politicamente o linguisticamente corretto?" Maschile e femminile: usi correnti della denominazione di cariche e professioni*, 2010.
- *La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento europeo*, 2008.
- C. Robustelli - *Il genere femminile nell'italiano di oggi: norme e uso*, 2007.

### Italia

- ISTITUTO DI TEORIA E TECNICHE DELL'INFORMAZIONE GIURIDICA DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE - *REGOLE E SUGGERIMENTI PER LA REDAZIONE DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI*, 2010.
- A. SABATINI – *RACCOMANDAZIONI PER UN USO NON SESSISTA DELLA LINGUA ITALIANA*, 1987.
- V. RUSSO - *COMUNICARE LA DISABILITA' UN'ANALISI EMPIRICA DEL RUOLO DELLA COMUNICAZIONE DEI SERVIZI alla persona nel Comune di Milano*, 2010

### Regioni / Livello territoriale

- CUG E Università DI TORINO - *UN APPROCCIO DI GENERE AL LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO*, 2015.
- CORECOM UMBRIA – *LA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE AL FEMMINILE, PER UNA COMUNICAZIONE ATTENTA AL GENERE*, 2014.
- C. ROBUSTELLI - *LINEE GUIDA PER L'USO DEL GENERE NEL LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO*, 2012.
- GRUPPO DI LAVORO DEL DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ A SUPPORTO DELLA REGIONE SICILIANA - *COMUNICARE AL FEMMINILE*, 2011.
- REGIONE LOMBARDIA - *COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E PARI OPPORTUNITÀ, LINEE GUIDA PER ORIENTARSI*, 2004.
- EMILIA ROMAGNA – *Uno sguardo nuovo nella comunicazione Pubblica*, 2015



**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



## SITOGRAFIA

[www.parlarecivile.it](http://www.parlarecivile.it)

[www.questionedimmagine.org](http://www.questionedimmagine.org)

[www.cartadiroma.it](http://www.cartadiroma.it)

[www.pubblicitaprogresso.org](http://www.pubblicitaprogresso.org)





**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



## ALLEGATO 1

### Riferimenti normativi in materia di disabilità e parità di genere rilevanti nell'ambito di attività della P.A.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



## **1 Disciplina del pubblico impiego**

### **TU del pubblico impiego (D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)**

Si tratta del testo di riferimento in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, che conclude il processo di privatizzazione del pubblico impiego. Tra i settori disciplinati – contrattazione collettiva, dirigenza pubblica - si rinvencono obblighi e oneri specifici per le PA, e tra questi quelli riferiti ai principi di non discriminazione e di parità di genere e parità di trattamento tra donne e uomini. In particolare, nel corso del tempo si è assistito a un cambio di prospettiva del principio della parità di genere, non più e non solo posto a tutela della condizione delle donne e della parità di trattamento tra donne e uomini, ma considerato anche nell'ottica dell'organizzazione della PA, come principio volto a contribuire ad una maggiore efficienza dell'azione della pubblica amministrazione, nonché ad un miglioramento nella qualità dei servizi pubblici.

Con riferimento al d.lgs. 165/2001 sono da segnalare in particolare:

**Art. 1**, Finalità e ambito di applicazione, *«1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di: [...] c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.»*

Tale previsione - inserita con la modifica apportata al TU con l'art. 21 della l. 4 novembre 2010, n. 183, *Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro* – pone i principi di pari opportunità e di non discriminazione alla base dell'organizzazione e dell'utilizzazione dei dipendenti pubblici.

**Art. 7,** Gestione delle risorse umane: «1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. (1) [...]4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione. [...]»

**Art. 19,** Incarichi di funzioni dirigenziali: «**5-ter.** I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.»

**Art. 35,** Reclutamento del personale: «[...] 3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; [...]»

**Art. 57,** Pari opportunità: «1. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. 2. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione. 3. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. 4. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. 5. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. **1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e) ((; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5)); b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica; c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. ((1-bis. **L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità precedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11****



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. **Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi**). 2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.»

In merito ai Comitati unici di garanzia e secondo quanto disposto dal comma 4 del presente articolo, il Dipartimento della funzione pubblica di concerto con il dipartimento per le pari opportunità ha emanato la **Direttiva Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), pubblicata in G.U. n.134 dell'11 giugno 2011.

Si tratta di organismi paritetici che nella loro azione contribuiscono a una corretta gestione del personale, basata sui principi di non discriminazione e parità di trattamento, che sostituiscono, unificandoli, i precedenti Comitati per le pari opportunità e Comitati per il contrasto del fenomeno del *mobbing*.

**Art. 35**, Reclutamento del personale: «1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro: a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno; b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità. 2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa. 3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. [...]»

**Decreto del Presidente della Repubblica n. 333/2000, Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili**

Il regolamento di esecuzione della legge n. 68/89 contiene importanti norme che specificano le disposizioni più generali contenute nella legge

116

**Art. 2, Obblighi di riserva:** «1. Per i datori di lavoro pubblici e per i datori di lavoro privati, l'obbligo di assunzione ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 68 del 1999 si determina calcolando il personale complessivamente occupato. Nei casi di cui all'articolo 3, comma 4, e all'articolo 5, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, il computo della quota di riserva si effettua dopo aver provveduto all'esclusione del personale per il quale i predetti obblighi di assunzione non sono operanti.»

**Art. 7, Avviamento:** «2. Per i datori di lavoro pubblici, previa verifica circa la sussistenza delle condizioni di assunzione nel settore pubblico previste dall'ordinamento vigente in materia di lavoro pubblico, entro il termine di cui al comma 1 deve effettuarsi la richiesta di avviamento a selezione prevista dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80. Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le





Unione europea  
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68 del 1999, il predetto termine è riferito alla trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione.» [...] 4. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili solo nell'ambito delle convenzioni, stipulate ai sensi dell'articolo 11, della legge n. 68 del 1999, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa prevista dall'articolo 36, comma 2, del citato decreto legislativo n. 29 del 1993, per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata. Le convenzioni sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti, tenendo conto delle necessità e dei programmi di inserimento mirato. [...] 9. In conformità con quanto previsto dall'articolo 36, commi 1 e 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dall'articolo 22, comma 1, del citato decreto legislativo n. 80 del 1998, i datori di lavoro pubblici assolvono l'obbligo di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999 mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione ai sensi della normativa vigente, ferma restando l'assunzione per chiamata diretta nominativa per le speciali categorie di cui al comma 4, come disciplinata dal citato articolo 36, comma 2, e dall'articolo 21 della legge 5 dicembre 1988, n. 521.»

117

**Art. 9,** Graduatorie: «5. Per le assunzioni presso datori di lavoro pubblici, i criteri che concorrono alla formazione delle graduatorie sono quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246. Le regioni possono individuare ulteriori elementi di valutazione, su proposta del comitato tecnico di cui al comma 2.»

**Art. 11,** Disposizioni transitorie relative al computo della quota di riserva: «1. I datori di lavoro pubblici e privati, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 della citata legge n. 68 del 1999, possono computare i lavoratori disabili già occupati ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio nonché i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge, nei limiti della percentuale ivi prevista. 2. (comma abrogato dal d.l. 25 ottobre 2002, n. 236, convertito con modificazioni dalla l. 27 dicembre 2002, n. 284).»

**Legge 104/1992 Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate**

Oltre alle citate norme generali contenute nella legge quadro sulla disabilità, è opportuno evidenziare le seguenti, con specifico riferimento all'ambito di attività della Pubblica Amministrazione.

**Art. 17**, Formazione professionale: «1. Le regioni, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 3, primo comma, lettere l) e m), e 8, primo comma, lettere g) e h), della legge 21 dicembre 1978, n. 845, realizzano l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantiscono agli allievi handicappati che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifica nell'ambito delle attività del centro di formazione professionale tenendo conto dell'orientamento emerso dai piani educativi individualizzati realizzati durante l'iter scolastico. A tal fine forniscono ai centri i sussidi e le attrezzature necessarie. 2. I corsi di formazione professionale tengono conto delle diverse capacità ed esigenze della persona handicappata che, di conseguenza, è inserita in classi comuni o in corsi specifici o in corsi prelaborativi. [...]»

**Art. 18**, Integrazione lavorativa: «1. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplinano l'istituzione e la tenuta dell'albo regionale degli enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate. [...]»

**Art. 20**, Prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni: «1. **La persona handicappata sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.** 2. **Nella domanda di partecipazione al concorso e all'esame per l'abilitazione alle professioni il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.** (2-bis. La persona handicappata affetta da invalidità uguale superiore all'80% non è tenuta a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista.)»

**Art. 21**, Precedenza nell'assegnazione di sede: «1. La persona handicappata con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, assunta presso gli enti pubblici come vincitrice di concorso o ad altro titolo, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi,



Unione europea  
Fondo sociale europeo

REPUBBLICA ITALIANA

Regione Siciliana  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale

Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
SICILIA 2020  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



disponibili. 2. I soggetti di cui al comma 1 hanno la precedenza in sede di trasferimento a domanda.»

**Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487: Testo aggiornato del regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzioni nei pubblici impieghi**

**Art. 3**, Bando di concorso: «[...]2. Il bando di concorso deve, altresì, contenere la citazione della legge 10 aprile 1991, n. 125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro come anche previsto dall'art. 61 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato dall'art. 29 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546»

**Art.9**, Commissioni esaminatrici: «[...]2. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne, in conformità all'art. 29 del sopra citato decreto legislativo.»

**D.lgs. 216/2003, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. (GU n.187 del 13-8-2003)**

**Art. 3**, Ambito di applicazione: «3-bis. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.»

**Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.**

Il decreto legislativo riforma la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici delle pubbliche amministrazioni e interviene in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare-

Prevede, in particolare, che le leggi regionali rimuovano ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica nonché promuovano la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

**Legge 4 novembre 2010, n. 183: Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.**

La legge delega prevede delle modifiche alle discipline che riguardano:

- i permessi per l'assistenza ai portatori di handicap in situazione di gravità (art. 33 della l. 183/2010)
- orario di lavoro relativo alle donne in stato di gravidanza (art. 18-bis del d.lgs. n.66/2003);
- parità di opportunità tra uomini e donne per chi lavora nelle pubbliche amministrazioni e l'istituzione all'interno delle stesse del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (art. 1 e 7 del d.lgs. n.165/2001);- incentivi all'occupazione delle donne nel mercato del lavoro (art. 81 della legge n.247/2007).

120

**Decreto legislativo n. 151/2015 Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.**

*Titolo I - Razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti e revisione del regime delle sanzioni*

*Capo I - Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità*



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



## **2 Disciplina degli appalti pubblici**

La disciplina degli appalti pubblici è stata di recente rinnovata, con l'abrogazione del d.lgs. 163/2006 (Codice appalti) in seguito all'entrata in vigore del nuovo Codice (d.lgs. 50/2016) in attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE.

All'interno del Codice si rinvengono riferimenti ai soggetti disabili come oneri riconosciuti sia in capo alla stazione appaltante che ai soggetti che partecipano a una gara, mentre mancano disposizioni specifiche riferite alla parità di genere.

### **Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 50/2016)**

**Art. 58**, Procedure svolte attraverso piattaforme telematiche di negoziazione: «[...]9. *Le tecnologie sono scelte in modo tale da assicurare l'accessibilità delle persone con disabilità, conformemente agli standard europei.*»

**Art. 68**, Specifiche tecniche: «[...]3. *Per tutti gli appalti destinati all'uso da parte di persone fisiche, sia che si tratti del pubblico che del personale di un'amministrazione aggiudicatrice, è necessario che le specifiche tecniche, salvo in casi debitamente giustificati, siano elaborate in modo da tenere conto dei criteri di accessibilità per le persone con disabilità o di progettazione adeguata per tutti gli utenti. Qualora i requisiti di accessibilità obbligatori siano adottati con un atto giuridico dell'Unione europea, le specifiche tecniche devono essere definite mediante riferimento a esse per quanto riguarda i criteri di accessibilità per le persone con disabilità o di progettazione adeguata per tutti gli utenti.[...]»*

**Art. 87**, Certificazione delle qualità: «1. *Qualora richiedano la presentazione di certificati rilasciati da organismi indipendenti per attestare che l'operatore economico soddisfa determinate norme di garanzia della qualità, compresa l'accessibilità per le persone con disabilità, le stazioni appaltanti riferiscono ai sistemi di garanzia della qualità basati sulle serie di norme europee in materia, certificati da organismi accreditati. Le stazioni appaltanti riconoscono i certificati equivalenti rilasciati da organismi stabiliti in altri Stati membri. Esse ammettono parimenti altre prove relative all'impiego di misure equivalenti di garanzia della qualità, qualora gli operatori economici interessati non avessero la possibilità di ottenere tali certificati entro i termini richiesti per motivi non imputabili agli stessi operatori economici, a condizione che gli operatori economici dimostrino che le misure di garanzia della qualità proposte soddisfano le norme di garanzia della qualità richieste.*»



**Art. 95,** Criteri di aggiudicazione dell'appalto: «[...]6. I documenti di gara stabiliscono i criteri di aggiudicazione dell'offerta, pertinenti alla natura, all'oggetto e alle caratteristiche del contratto. In particolare, l'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, è valutata sulla base di criteri oggettivi, quali gli aspetti qualitativi, ambientali o sociali, connessi all'oggetto dell'appalto. Nell'ambito di tali criteri possono rientrare: a) la qualità, che comprende pregio tecnico, caratteristiche estetiche e funzionali, accessibilità per le persone con disabilità, progettazione adeguata per tutti gli utenti, certificazioni e attestazioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, quali OSHAS 18001, caratteristiche sociali, ambientali, contenimento dei consumi energetici e delle risorse ambientali dell'opera o del prodotto, caratteristiche innovative, commercializzazione e relative condizioni;»

**Art. 112,** Appalti e concessioni riservati: «1. Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di cooperative sociali e di imprese sociali, le stazioni appaltanti possono riservare il diritto di partecipazione alle procedure di appalto e a quelle di concessione o possono riservarne l'esecuzione ad operatori economici e a cooperative sociali e loro consorzi il cui scopo principale sia l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate o possono riservarne l'esecuzione nel contesto di programmi di lavoro protetti quando almeno il 30 per cento dei lavoratori dei suddetti operatori economici sia composto da lavoratori con disabilità o da lavoratori svantaggiati. 2. Ai sensi del presente articolo si considerano soggetti con disabilità quelli di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le persone svantaggiate, quelle previste dall'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354 e successive modificazioni. 3. Il bando di gara o l'avviso di preinformazione danno espressamente atto che si tratta di appalto o concessione riservata.»

**Art. 170,** Requisiti tecnici e funzionali: «1. I requisiti tecnici e funzionali dei lavori da eseguire o dei servizi da fornire oggetto della concessione sono definiti nei documenti di gara. Tali requisiti possono riferirsi anche allo specifico processo di produzione o di esecuzione dei lavori o di fornitura dei servizi richiesti, a condizione che siano collegati all'oggetto del contratto e commisurati al valore e agli obiettivi dello stesso. I requisiti tecnici e funzionali possono includere, sulla base delle richieste formulate dalle stazioni appaltanti, livelli di





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



*qualità, livelli di prestazione ambientale ed effetti sul clima, progettazione per tutti i requisiti (compresa l'accessibilità per le persone con disabilità) e la valutazione di conformità, l'esecuzione, la sicurezza o le dimensioni, la terminologia, i simboli, il collaudo e i metodi di prova, la marcatura e l'etichettatura o le istruzioni per l'uso.»*

### **3 Il trattamento dei dati personali da parte della PA**

Testo di riferimento in materia di trattamento di dati personali è il Codice della Privacy (d.lgs. 196/2003). Nel Codice si rinviene una parte specifica dedicata ai trattamenti effettuati dai soggetti pubblici (*parte I Titolo III, artt. 18-22*); una specifica disciplina è prevista poi per i trattamenti in ambito pubblico –accesso, registro pubblico, finalità di rilevante interesse pubblico – (*parte II titolo IV artt. 59- 74*) e ancora al trattamento dei dati in ambito sanitario. Rileva soffermarsi, in questa sede, sulle disposizioni riferite al trattamento di dati sensibili, tra i quali rientrano quelli riferiti allo stato di salute dell'interessato, e in particolare idonei a rivelare condizioni di disabilità.

#### **D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali)**

*Art. 20, Principi applicabili al trattamento di dati sensibili: «1. Il trattamento dei dati sensibili da parte di soggetti pubblici è consentito solo se autorizzato da espressa disposizione di legge nella quale sono specificati i tipi di dati che possono essere trattati e di operazioni eseguibili e le finalità di rilevante interesse pubblico perseguite. 2. Nei casi in cui una disposizione di legge specifica la finalità di rilevante interesse pubblico, ma non i tipi di dati sensibili e di operazioni eseguibili, il trattamento è consentito solo in riferimento ai tipi di dati e di operazioni identificati e resi pubblici a cura dei soggetti che ne effettuano il trattamento, in relazione alle specifiche finalità perseguite nei singoli casi e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 22, con atto di natura regolamentare adottato in conformità al parere espresso dal Garante ai sensi dell'articolo 154, comma 1, lettera g), anche su schemi tipo. 3. Se il trattamento non è previsto espressamente da una disposizione di legge i soggetti pubblici possono richiedere al Garante l'individuazione delle attività, tra quelle demandate ai medesimi soggetti dalla legge, che perseguono finalità di rilevante interesse pubblico e per le quali è conseguentemente autorizzato, ai sensi dell'articolo 26, comma 2, il trattamento dei dati sensibili. Il trattamento è consentito solo se il soggetto pubblico provvede altresì a identificare e rendere pubblici i tipi di dati e di operazioni nei modi di cui al comma 2. 4. L'identificazione dei tipi di dati e di operazioni di cui ai commi 2 e 3 è aggiornata e integrata periodicamente.»*



Unione europea  
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



**Art. 22,** Principi applicabili al trattamento di dati sensibili e giudiziari: «1. I soggetti pubblici conformano il trattamento dei dati sensibili e giudiziari secondo modalità volte a prevenire violazioni dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato. 2. Nel fornire l'informativa di cui all'articolo 13 i soggetti pubblici fanno espresso riferimento alla normativa che prevede gli obblighi o i compiti in base alla quale è effettuato il trattamento dei dati sensibili e giudiziari. 3. I soggetti pubblici possono trattare solo i dati sensibili e giudiziari indispensabili per svolgere attività istituzionali che non possono essere adempiute, caso per caso, mediante il trattamento di dati anonimi o di dati personali di natura diversa. 4. I dati sensibili e giudiziari sono raccolti, di regola, presso l'interessato. 5. In applicazione dell'articolo 11, comma 1, lettere c), d) ed e), i soggetti pubblici verificano periodicamente l'esattezza e l'aggiornamento dei dati sensibili e giudiziari, nonché la loro pertinenza, completezza, non eccedenza e indispensabilità rispetto alle finalità perseguite nei singoli casi, anche con riferimento ai dati che l'interessato fornisce di propria iniziativa. Al fine di assicurare che i dati sensibili e giudiziari siano indispensabili rispetto agli obblighi e ai compiti loro attribuiti, i soggetti pubblici valutano specificamente il rapporto tra i dati e gli adempimenti. I dati che, anche a seguito delle verifiche, risultano eccedenti o non pertinenti o non indispensabili non possono essere utilizzati, salvo che per l'eventuale conservazione, a norma di legge, dell'atto o del documento che li contiene. Specifica attenzione è prestata per la verifica dell'indispensabilità dei dati sensibili e giudiziari riferiti a soggetti diversi da quelli cui si riferiscono direttamente le prestazioni o gli adempimenti. 6. I dati sensibili e giudiziari contenuti in elenchi, registri o banche di dati, tenuti con l'ausilio di strumenti elettronici, sono trattati con tecniche di cifratura o mediante l'utilizzazione di codici identificativi o di altre soluzioni che, considerato il numero e la natura dei dati trattati, li rendono temporaneamente inintelligibili anche a chi è autorizzato ad accedervi e permettono di identificare gli interessati solo in caso di necessità. 7. I dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale sono conservati separatamente da altri dati personali trattati per finalità che non richiedono il loro utilizzo. I medesimi dati sono trattati con le modalità di cui al comma 6 anche quando sono tenuti in elenchi, registri o banche di dati senza l'ausilio di strumenti elettronici. 8. **I dati idonei a rivelare lo stato di salute non possono essere diffusi.** 9. Rispetto ai dati sensibili e giudiziari indispensabili ai sensi del comma 3, i soggetti pubblici sono autorizzati ad effettuare unicamente le operazioni di trattamento indispensabili per il perseguimento delle finalità per le quali il trattamento è consentito, anche quando i dati sono raccolti nello svolgimento di compiti di vigilanza, di controllo o ispettivi. 10. I dati sensibili e giudiziari non possono essere

*trattati nell'ambito di test psichico-attitudinali volti a definire il profilo o la personalità dell'interessato. Le operazioni di raffronto tra dati sensibili e giudiziari, nonché i trattamenti di dati sensibili e giudiziari ai sensi dell'articolo 14, sono effettuati solo previa annotazione scritta dei motivi. 11. In ogni caso, le operazioni e i trattamenti di cui al comma 10, se effettuati utilizzando banche di dati di diversi titolari, nonché la diffusione dei dati sensibili e giudiziari, sono ammessi solo se previsti da espressa disposizione di legge. 12. Le disposizioni di cui al presente articolo recano principi applicabili, in conformità ai rispettivi ordinamenti, ai trattamenti disciplinati dalla Presidenza della Repubblica, dalla Camera dei deputati, dal Senato della Repubblica e dalla Corte costituzionale.»*

**Art. 60**, Dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale: «**1. Quando il trattamento concerne dati idonei a rivelare lo stato di salute o la vita sessuale, il trattamento è consentito se la situazione giuridicamente rilevante che si intende tutelare con la richiesta di accesso ai documenti amministrativi è di rango almeno pari ai diritti dell'interessato, ovvero consiste in un diritto della personalità o in un altro diritto o libertà fondamentale e inviolabile.**»

**Art. 86**, Altre finalità di rilevante interesse pubblico: «**1. Fuori dei casi di cui agli articoli 76 e 85, si considerano di rilevante interesse pubblico, ai sensi degli articoli 20 e 21, le finalità, perseguite mediante trattamento di dati sensibili e giudiziari, relative alle attività amministrative correlate all'applicazione della disciplina in materia di:**

- a) tutela sociale della maternità e di interruzione volontaria della gravidanza, con particolare riferimento a quelle svolte per la gestione di consultori familiari e istituzioni analoghe, per l'informazione, la cura e la degenza delle madri, nonché per gli interventi di interruzione della gravidanza;*
- c) assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone handicappate effettuati, in particolare, al fine di:*
  - 1) accertare l'handicap ed assicurare la funzionalità dei servizi terapeutici e riabilitativi, di aiuto personale e familiare, nonché interventi economici integrativi ed altre agevolazioni;*
  - 2) curare l'integrazione sociale, l'educazione, l'istruzione e l'informazione alla famiglia del portatore di handicap, nonché il collocamento obbligatorio nei casi previsti dalla legge;*

2. Ai trattamenti di cui al presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 85, comma 4.»

Oltre alle disposizioni del Codice occorre guardare agli interventi del Garante in materia.

**Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati, n. 243/2014**

Parte prima – Pubblicità per finalità di trasparenza: «2. Limiti generali di trasparenza: [...] In particolare, con riferimento ai dati idonei a rivelare lo stato di salute degli interessati, è vietata la pubblicazione di qualsiasi informazione da cui si possa desumere, anche indirettamente, lo stato di malattia o l'esistenza di patologie dei soggetti interessati, compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici (art. 22, comma 8, del Codice). [...] 9. Indicazioni per specifici obblighi di pubblicazione Si ribadisce, con specifico riferimento alle informazioni idonee a rivelare lo stato di salute, che è vietata la diffusione di qualsiasi dato o informazione da cui si possa desumere lo stato di malattia o l'esistenza di patologie dei soggetti interessati, compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici (cfr. supra par. 2). Si pensi, ad esempio, all'indicazione:

- della disposizione sulla base della quale ha avuto luogo l'erogazione del beneficio economico se da essa è possibile ricavare informazioni sullo stato di salute di una persona (si pensi all'indicazione "erogazione ai sensi della legge 104/1992" che, come noto, è la "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate");
- dei titoli dell'erogazione dei benefici (es. attribuzione di borse di studio a "soggetto portatore di handicap", o riconoscimento di buono sociale a favore di "anziano non autosufficiente" o con l'indicazione, insieme al dato anagrafico, delle specifiche patologie sofferte dal beneficiario);
- delle modalità e dei criteri di attribuzione del beneficio economico (es. punteggi attribuiti con l'indicazione degli "indici di autosufficienza nelle attività della vita quotidiana");
- della destinazione dei contributi erogati (es. contributo per "ricovero in struttura sanitaria" o per "assistenza sanitaria").



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Analogamente, è vietato riportare dati o informazioni da cui si può desumere la condizione di indigenza o di disagio sociale in cui versano gli interessati (art. 26, comma 4, del d.lgs. n. 33/2013).

*Si tratta di un divieto funzionale alla tutela della dignità, dei diritti e delle libertà fondamentali dell'interessato (art. 2 del Codice), al fine di evitare che soggetti che si trovano in condizioni disagiate – economiche o sociali – soffrano l'imbarazzo della diffusione di tali informazioni, o possano essere sottoposti a conseguenze indesiderate, a causa della conoscenza da parte di terzi della particolare situazione personale. Si pensi, fra l'altro alle fasce deboli della popolazione (persone inserite in programmi di recupero e di reinserimento sociale, anziani, minori di età, etc.). Alla luce delle considerazioni sopra espresse, spetta agli enti destinatari degli obblighi di pubblicazione online contenuti nel d.lgs. n. 33/2013, in quanto titolari del trattamento, valutare, caso per caso, quando le informazioni contenute nei provvedimenti rivelino l'esistenza di una situazione di disagio economico o sociale in cui versa il destinatario del beneficio e non procedere, di conseguenza, alla pubblicazione dei dati identificativi del beneficiario o delle altre informazioni che possano consentirne l'identificazione. Tale decisione rimane comunque sindacabile da parte del Garante che assicura il rispetto dei predetti principi in materia di protezione dei dati personali.»*

Parte seconda - Pubblicità per altre finalità della p.a.: «1. Limiti alla diffusione di dati personali nella pubblicazione di atti e documenti sul web per finalità diverse dalla trasparenza. [...] Ciò significa, di conseguenza, che è vietata la pubblicazione di qualsiasi informazione da cui si possa desumere lo stato di malattia o l'esistenza di patologie dei soggetti interessati, compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici

Fattispecie esemplificative, graduatorie: «Anche a questo riguardo devono essere diffusi i soli dati pertinenti e non eccedenti riferiti agli interessati. Non possono quindi formare oggetto di pubblicazione dati concernenti i recapiti degli interessati (si pensi alle utenze di telefonia fissa o mobile, l'indirizzo di residenza o di posta elettronica, il codice fiscale, l'indicatore Isee, il numero di figli disabili, i risultati di test psicoattitudinali o i titoli di studio), né quelli concernenti le condizioni di salute degli interessati (cfr. art. 22, comma 8, del Codice), ivi compresi i riferimenti a condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici.»

L'Autorità ha poi adottato una serie di provvedimenti con riferimento alla pubblicazione di dati





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



sullo stato di salute, e in particolare della disabilità, nei siti istituzionali della PA.

- **Provvedimento 109/2014**, *Pubblicazione di graduatorie di un concorso idonee a rivelare lo stato di salute dei partecipanti sul sito web di un Comune* – 6 marzo 2014
- **Provvedimento 313/2014**, *Pubblicazione di dati personali relativi alla condizione di invalidità sul sito istituzionale di una Regione* - 19 giugno 2014
- **Provvedimento 426/2014**, *Diffusione in Internet di dati personali idonei a rivelare lo stato di salute di un docente* - 25 settembre 2014
- **Provvedimento 489/2015**, *Diffusione sul sito web di un'Azienda sanitaria di dati personali idonei a rivelare lo stato di salute* - 24 settembre 2015 (Regione Puglia)

#### **4 Barriere architettoniche**

In materia esistono una serie di leggi che garantiscono il diritto all'accessibilità nei luoghi pubblici.

#### **Legge 104/1992 Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate**

Alcune disposizioni della legge quadro si occupano nello specifico delle barriere architettoniche, introducendo tutele in diversi campi (sanità, assistenza, scuola, formazione, lavoro, trasporti, giustizia, ecc.). Dalla lettura di queste disposizioni, si evince che le persone con disabilità in nessun caso possono essere escluse dal godimento di servizi, prestazioni e opportunità ordinariamente goduti da ogni cittadino.

In particolare, la legge 104/92 prevede:

- che il rilascio delle concessioni edilizie sia vincolato al rispetto della normativa in materia di barriere;
- siano dichiarate inagibili e inabitabili (e sanzionati i responsabili) le opere realizzate in edifici pubblici o aperti al pubblico in modo tale da compromettere l'accessibilità ai disabili;
- sia riservata una quota di fondi per opere nell'edilizia residenziale pubblica;
- che siano adeguati i regolamenti edilizi comunali alle norme vigenti.





Unione europea  
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



**Art. 23,** Rimozione di ostacoli per l'esercizio di attività sportive, turistiche e ricreative: «1. *L'attività e la pratica delle discipline sportive sono favorite senza limitazione alcuna. Il Ministro della sanità con proprio decreto da emanare entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, definisce i protocolli per la concessione dell'idoneità alla pratica sportiva agonistica alle persone handicappate.* 2. *Le regioni e i comuni, i consorzi di comuni ed il Comitato olimpico nazionale italiano (CONI) realizzano, in conformità alle disposizioni vigenti in materia di eliminazione delle barriere architettoniche, ciascuno per gli impianti di propria competenza, l'accessibilità e la fruibilità delle strutture sportive e dei connessi servizi da parte delle persone handicappate.* 3. *Le concessioni demaniali per gli impianti di balneazione ed i loro rinnovi sono subordinati alla visitabilità degli impianti ai sensi del decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236, di attuazione della legge 9 gennaio 1989, n. 13, e all'effettiva possibilità di accesso al mare delle persone handicappate.* 4. *Le concessioni autostradali ed i loro rinnovi sono subordinati alla visitabilità degli impianti ai sensi del citato decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236.* 5. *Chiunque, nell'esercizio delle attività di cui all'articolo 5, primo comma, della legge 17 maggio 1983, n. 217, o di altri pubblici esercizi, discrimina persone handicappate è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire un milione a lire dieci milioni e con la chiusura dell'esercizio da uno a sei mesi.»*

**Art. 24,** Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche: «1. *Tutte le opere edilizie riguardanti edifici pubblici e privati aperti al pubblico che sono suscettibili di limitare l'accessibilità e la visitabilità di cui alla legge 9 gennaio 1989, n. 13, e successive modificazioni, sono eseguite in conformità alle disposizioni di cui alla legge 30 marzo 1971, n. 118, e successive modificazioni, al regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384, alla citata legge n. 13 del 1989, e successive modificazioni, e al citato decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236.* 2. *Per gli edifici pubblici e privati aperti al pubblico soggetti ai vincoli di cui alle leggi 10 giugno 1939, n. 1089, e successive modificazioni, e 29 giugno 1939, n. 1497, e successive modificazioni, nonché ai vincoli previsti da leggi speciali aventi le medesime finalità, qualora le autorizzazioni previste dagli articoli 4 e 5 della citata legge n. 13 del 1989 non possano venire concesse, per il mancato rilascio del nulla osta da parte delle autorità competenti alla tutela del vincolo, la conformità alle norme vigenti in materia di accessibilità e di superamento delle barriere architettoniche può essere realizzata con opere provvisionali,*



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



come definite dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, nei limiti della compatibilità suggerita dai vincoli stessi. [...] 5. Nel caso di opere pubbliche, fermi restando il divieto di finanziamento di cui all'articolo 32, comma 20, della legge 28 febbraio 1986, n. 41 e l'obbligo della dichiarazione del progettista, l'accertamento di conformità alla normativa vigente in materia di eliminazione delle barriere architettoniche spetta all'Amministrazione competente, che dà atto in sede di approvazione del progetto. 6. La richiesta di modifica di destinazione d'uso di edifici in luoghi pubblici o aperti al pubblico è accompagnata dalla dichiarazione di cui al comma 3. Il rilascio del certificato di agibilità e di abitabilità è condizionato alla verifica tecnica della conformità della dichiarazione allo stato dell'immobile. 7. Tutte le opere realizzate negli edifici pubblici e privati aperti al pubblico in difformità dalle disposizioni vigenti in materia di accessibilità e di eliminazione delle barriere architettoniche, nelle quali le difformità siano tali da rendere impossibile l'utilizzazione dell'opera da parte delle persone handicappate, sono dichiarate inabitabili e inagibili. Il progettista, il direttore dei lavori, il responsabile tecnico degli accertamenti per l'agibilità o l'abitabilità ed il collaudatore, ciascuno per la propria competenza, sono direttamente responsabili. Essi sono puniti con l'ammenda da lire 10 milioni a lire 50 milioni e con la sospensione dai rispettivi albi professionali per un periodo compreso da uno a sei mesi. 8. Il Comitato per l'edilizia residenziale (CER), di cui all'articolo 3 della legge 5 agosto 1978, n. 457, fermo restando il divieto di finanziamento di cui all'articolo 32, comma 20, della citata legge n. 41 del 1986, dispone che una quota dei fondi per la realizzazione di opere di urbanizzazione e per interventi di recupero sia utilizzata per la eliminazione delle barriere architettoniche negli insediamenti di edilizia residenziale pubblica realizzati prima della data di entrata in vigore della presente legge. 9. I piani di cui all'articolo 32, comma 21, della citata legge n. 41 del 1986 sono modificati con integrazioni relative all'accessibilità degli spazi urbani, con particolare riferimento all'individuazione e alla realizzazione di percorsi accessibili, all'installazione di semafori acustici per non vedenti, alla rimozione della segnaletica installata in modo da ostacolare la circolazione delle persone handicappate. [...]

**Art. 26, Mobilità e trasporti collettivi:** «[...] 3. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le regioni elaborano, nell'ambito de piani regionali di trasporto e dei piani di adeguamento delle infrastrutture urbane, piani di mobilità delle persone handicappati da attuare anche mediante la conclusione di accordi di programma ai sensi dell'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142. I suddetti piani prevedono servizi alternativi per le zone non

*coperte dai servizi di trasporto collettivo. Fino alla completa attuazione dei piani, le regioni e gli enti locali assicurano i servizi già istituiti. I piani di mobilità delle persone handicappate predisposti dalle regioni sono coordinati con i piani di trasporto predisposti dai comuni. [...]*»

**Art. 30**, Partecipazione: «1. Le regioni per la redazione dei programmi di promozione e di tutela dei diritti della persona handicappata, prevedono forme di consultazione che garantiscono la partecipazione dei cittadini interessati.»

**Art. 39**, Compiti delle regioni: «1. Le regioni possono provvedere, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio, ad interventi sociali, educativo-formativi e riabilitativi nell'ambito del piano sanitario nazionale, di cui all'articolo 53 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni, e della programmazione regionale dei servizi sanitari, sociali e formativo-culturali. 2. Le regioni possono provvedere (sentite le rappresentanze degli enti locali e le principali organizzazioni del privato sociale presenti sul territorio,) nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio:

*a) a definire l'organizzazione dei servizi, i livelli qualitativi delle prestazioni, nonché i criteri per l'erogazione dell'assistenza economica integrativa di competenza dei comuni;*

*b) a definire, mediante gli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142, le modalità di coordinamento e di integrazione dei servizi e delle prestazioni individuali di cui alla presente legge con gli altri servizi sociali, sanitari, educativi, anche d'intesa con gli organi periferici dell'Amministrazione della pubblica istruzione e con le strutture prescolastiche o scolastiche e di formazione professionale, anche per la messa a disposizione di attrezzature, operatori o specialisti necessari all'attività di prevenzione, diagnosi e riabilitazione eventualmente svolta al loro interno;*

*c) a definire, in collaborazione con le università e gli istituti di ricerca, i programmi e le modalità organizzative delle iniziative di riqualificazione ed aggiornamento del personale impiegato nelle attività di cui alla presente legge;*

*d) a promuovere, tramite le convenzioni con gli enti di cui all'articolo 38, le attività di ricerca e di sperimentazione di nuove tecnologie di apprendimento e di riabilitazione, nonché la produzione di sussidi didattici e tecnici;*

*e) a definire le modalità di intervento nel campo delle attività assistenziali e quelle di accesso ai servizi;*

*f) a disciplinare le modalità del controllo periodico degli interventi di inserimento ed integrazione sociale di cui all'articolo 5, per verificarne la rispondenza all'effettiva situazione di bisogno;*

*g) a disciplinare con legge, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, i criteri relativi all'istituzione e al funzionamento dei servizi di aiuto personale;*

*h) ad effettuare controlli periodici sulle aziende beneficiarie degli incentivi e dei contributi di cui all'articolo 18, comma 6, per garantire la loro effettiva finalizzazione all'integrazione lavorativa delle persone handicappate;*

*i) a promuovere programmi di formazione di personale volontario da realizzarsi da parte delle organizzazioni di volontariato;*

*l) ad elaborare un consuntivo annuale analitico delle spese e dei contributi per assistenza erogati sul territorio anche da enti pubblici e enti o associazioni privati, i quali trasmettono alle regioni i rispettivi bilanci, secondo modalità fissate dalle regioni medesime. ((I-bis) a programmare interventi di sostegno alla persona e familiare come prestazioni integrative degli interventi realizzati dagli enti locali a favore delle persone con handicap di particolare gravità, di cui all'articolo 3, comma 3, mediante forme di assistenza domiciliare e di aiuto personale, anche della durata di 24 ore, provvedendo alla realizzazione dei servizi di cui all'articolo 9, all'istituzione di servizi di accoglienza per periodi brevi e di emergenza, tenuto conto di quanto disposto dagli articoli 8, comma 1, lettera i), e 10, comma 1, e al rimborso parziale delle spese documentate di assistenza nell'ambito di programmi previamente concordati;*

*l-ter) a disciplinare, allo scopo di garantire il diritto ad una vita indipendente alle persone con disabilità permanente e grave limitazione dell'autonomia personale nello svolgimento di una o più funzioni essenziali della vita, non superabili mediante ausili tecnici, le modalità di realizzazione di programmi di aiuto alla persona, gestiti in forma indiretta, anche mediante piani personalizzati per i soggetti che ne facciano richiesta, con verifica delle prestazioni erogate e della loro efficacia)).»*

**Decreto del Presidente della Repubblica n. 503/1996, Regolamento recante norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici.**

**Tale** norma disciplina l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici pubblici, con particolare riferimento all'accessibilità diretta ai servizi. Regola anche le soluzioni che la



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



pubblica amministrazione deve adottare per garantire comunque l'accesso ai servizi erogati alla popolazione.

**Art. 13**, Norme generali per gli edifici: «1. *Le norme del presente regolamento sono riferite alla generalità dei tipi edilizi.* 2. *Negli edifici pubblici deve esser garantito un livello di accessibilità degli spazi interni tale da consentire la fruizione dell'edificio sia al pubblico che al personale in servizio, secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236.* 3. *Per gli spazi esterni di pertinenza degli stessi edifici, il necessario requisito di accessibilità si considera soddisfatto se esiste almeno un percorso per l'accesso all'edificio fruibile anche da parte di persone con ridotta o impedita capacità motoria o sensoriale.* 4. *Le normative specifiche riguardanti singoli tipi edilizi possono articolare o limitare il criterio generale di accessibilità in relazione alla particolarità del tipo.* 5. *In sede di definizione e di applicazione di norme concernenti specifici settori, quali sicurezza, contenimento consumi energetici, tutela ambientale, ecc., devono essere studiate o adottate, nel rispetto di tali normative, soluzioni conformi alle disposizioni del presente regolamento.* 6. *Per gli alloggi di servizio valgono le disposizioni di cui all'art. 3.3 del decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236 relative agli alloggi di edilizia residenziale sovvenzionata.* 7. *Negli interventi di recupero, gli eventuali volumi aggiuntivi relativi agli impianti tecnici di sollevamento non sono computabili ai fini della volumetria utile.»*

**Art. 23**, Edifici scolastici: «1. *Gli edifici delle istituzioni prescolastiche, scolastiche, comprese le università e delle altre istituzioni di interesse sociale nel settore della scuola devono assicurare la loro utilizzazione anche da parte di studenti non deambulanti o con difficoltà di deambulazione. [...]3. L'arredamento, i sussidi didattici e le attrezzature necessarie per assicurare lo svolgimento delle attività didattiche devono avere caratteristiche particolari per ogni caso di invalidità (banchi, sedie, macchine da scrivere, materiale Braille, spogliatoi, ecc.).* 4. *Nel caso di edifici scolastici a più piani senza ascensore, la classe frequentata da un alunno non deambulante deve essere situata in un'aula al pianterreno raggiungibile mediante un percorso continuo orizzontale o raccordato con rampe.»*

Già prima della legge 104, si sono susseguiti interventi normativi volti a definire un quadro in materia di eliminazione delle barriere architettoniche.

Si segnalano in particolare:





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



**Circolare Ministeriale LL.PP. 29 gennaio 1967, n. 425 Standard residenziali**, che rappresenta il primo documento che si occupa dell'argomento, ma per la natura stessa dell'atto esso non è vincolante.

**Circolare Ministeriale LL. PP. 19 giugno 1968, n. 4809, Norme per assicurare l'utilizzazione di edifici sociali da parte dei minorati fisici e per migliorare la globalità generale;**

**Legge 30 marzo 1971, n.118 Conversione in legge del d.l. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore di mutilati ed invalidi civili**, e in particolare l'art. 27 – barriere architettoniche e trasporti-; esso rappresenta il primo vero e proprio provvedimento legislativo in materia, riferito agli edifici pubblici o aperti al pubblico

**Legge 28 febbraio 1986, n. 41, Disposizione per la formazione annuale e pluriennale dello Stato** (legge finanziaria 1986) che, tra le disposizioni, prescrive l'impossibilità di approvare e finanziare progetti di opere pubbliche che non siano conformi alle disposizioni del DPR 384/1978 (art. 32, comma 20). Nello stesso articolo è introdotto l'obbligo per tutti gli enti pubblici di dotarsi di uno specifico "Piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche"

Inoltre sono da segnalare:

**DPR 24 luglio 1996, n. 503, Regolamento recante norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici**, il quale estende il campo di applicazione anche agli spazi urbani.

**DPR 6 giugno 2001, n. 380 Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentare in materia edilizia**, che ha coordinato, in un provvedimento di carattere generale, le disposizioni delle principali normative in materia.

Disposizioni riferite al tema delle barriere architettoniche erano contenute anche nel **d.lgs. 163/2006** (Codice appalti), il quale rimandava alla normativa in vigore per l'accessibilità e il superamento delle barriere architettoniche, inserendoli tra l'altro quale criterio determinante della qualità della proposta (artt. 68 e 154).

**Il d.lgs. 50/2016 (Nuovo Codice Appalti) contempla il rispetto del quadro normativo** sull'abbattimento delle barriere architettoniche tra i livelli di progettazione degli appalti, concessioni di lavoro e servizi (art. 23, lett. l), contemplando, a tal fine, il rispetto dell'accessibilità e dell'adattabilità.





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



## **5 L'accessibilità dei disabili agli strumenti informatici**

### **Legge 4/2004 (c.d. Legge Stanca), Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici**

La legge prevede che le pubbliche amministrazioni, i soggetti privati concessionari di servizi pubblici e le aziende municipalizzate, realizzino siti e servizi web nel rispetto di determinati requisiti tecnici al fine di garantirne la piena fruibilità da parte di tutti i cittadini, anche con disabilità.

L'obiettivo della Legge è l'abbattimento delle barriere digitali che limitano o impediscono l'accesso agli strumenti ICT da parte dei disabili

Ai sensi dell'**art. 3** la legge si applica a: pubbliche amministrazioni di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici economici, alle aziende private concessionarie di servizi pubblici, alle aziende municipalizzate regionali, agli enti di assistenza e di riabilitazione pubblici, alle aziende di trasporto e di telecomunicazione a prevalente partecipazione di capitale pubblico e alle aziende appaltatrici di servizi informatici ( nonché a tutti i soggetti che usufruiscono di contributi pubblici o agevolazioni per l'erogazione dei propri servizi tramite sistemi informativi o internet).

**Art. 4**, Obblighi per l'accessibilità: «1. *Nelle procedure svolte dai soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, per l'acquisto di beni e per la fornitura di servizi, informatici, i requisiti di accessibilità stabiliti con il decreto di cui all'articolo 11 costituiscono motivo di preferenza a parità di ogni altra condizione nella valutazione dell'offerta tecnica, tenuto conto della destinazione del bene o del servizio. La mancata considerazione dei requisiti di accessibilità o l'eventuale acquisizione di beni o fornitura di servizi non accessibili è adeguatamente motivata.* 2. *I soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, non possono stipulare, a pena di nullità, contratti per la realizzazione e la modifica di siti INTERNET quando non è previsto che essi rispettino i requisiti di accessibilità stabiliti dal decreto di cui all'articolo 11. I contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto di cui all'articolo 11, in caso di innovo, modifica o novazione, sono adeguati, a pena di nullità, alle disposizioni della presente legge circa il rispetto dei requisiti di accessibilità, con l'obiettivo di realizzare tale adeguamento entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto.* 3. *La concessione di contributi pubblici a soggetti privati per l'acquisto di beni e servizi informatici destinati*

all'utilizzo da parte di lavoratori disabili o del pubblico, anche per la predisposizione di postazioni di telelavoro, è subordinata alla rispondenza di tali beni e servizi ai requisiti di accessibilità stabiliti dal decreto di cui all'articolo 11.

4. I datori di lavoro pubblici e privati pongono a disposizione del dipendente disabile la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità, anche in caso di telelavoro, in relazione alle mansioni effettivamente svolte. Ai datori di lavoro privati si applica la disposizione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera c), della legge 12 marzo 1999, n. 68. (L'Agenzia per l'Italia Digitale stabilisce le specifiche tecniche delle suddette postazioni, nel rispetto della normativa internazionale.) (5. I datori di lavoro pubblici provvedono all'attuazione del comma 4 nell'ambito delle specifiche dotazioni di bilancio destinate alla realizzazione e allo sviluppo del sistema informatico.)»

**Art. 8.** Formazione «1. Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 1, nell'ambito delle attività di cui al comma 4 dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dei corsi di formazione organizzati dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione, e nell'ambito delle attività per l'alfabetizzazione informatica dei pubblici dipendenti di cui all'articolo 27, comma 8, lettera g), della legge 16 gennaio 2003, n. 3, inseriscono tra le materie di studio a carattere fondamentale le problematiche relative all'accessibilità e alle tecnologie assistive. 2. La formazione professionale di cui al comma 1 è effettuata con tecnologie accessibili. 3. Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 1, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, predispongono corsi di aggiornamento professionale sull'accessibilità.»

**Successivamente**, sono stati emanati i regolamenti attuativi:

**DPR 1 marzo 2005, n. 75**, recante il regolamento di attuazione della Legge Stanca per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici;

**Decreto Ministeriale 8 luglio 2005**, contenente i requisiti tecnici e i diversi livelli per l'accessibilità agli strumenti informatici.

**Codice dell'amministrazione digitale (d.lgs. 82/2005)**

Contiene un riferimento all'accessibilità relativo alle caratteristiche dei siti della PA, stabilisce che i siti istituzionali devono rispettare i principi di accessibilità anche da parte delle persone disabili.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



**Art. 53,** Siti Internet delle pubbliche amministrazioni: *«1. Le pubbliche amministrazioni realizzano siti istituzionali su reti telematiche che rispettano i principi di accessibilità, nonché di elevata usabilità e reperibilità, anche da parte delle persone disabili, completezza di informazione, chiarezza di linguaggio, affidabilità, semplicità di consultazione, qualità, omogeneità ed interoperabilità. Sono in particolare resi facilmente reperibili e consultabili i dati di cui all'articolo 54. [...]»*

**Linee guida per siti web 2011,** previste dall'art. 4 della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione n. 8/2009, in cui si ribadisce - tra gli obblighi posti a carico della PA al fine di garantire l'accessibilità a propri siti web- di garantire ai dipendenti disabili la possibilità di lavorare senza forme di discriminazioni e di coinvolgere i cittadini disabili nella verifica dell'accessibilità ai propri siti web. L'attenzione ai soggetti disabili è riferita anche riferita all'usabilità dei siti istituzionali, per cui si prevede che quest'ultimi devono contenere informazioni e servizi facilmente utilizzabili da tutti.

**Circolare AgID n. 2 del 23 settembre 2015, Specifiche tecniche sull'hardware, il software e le tecnologie assistive delle postazioni di lavoro a disposizione del dipendente con disabilità,** con le quali l'Agenzia per l'Italia digitale ha predisposto linee di indirizzo che devono seguire i datori di lavoro pubblici e privati al fine di predisporre strumentazione tecnica e tecnologie assistive per lo svolgimento dei compiti a cui il dipendente con disabilità è assegnato.



**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale





**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



## ALLEGATO 2

### Schede normative di approfondimento

139



**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale







REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



## **Scheda 1 – ASSUNZIONE DEI DISABILI PRESSO LA PA**

### **1.1 Quote di riserva**

L'art. 3 della **legge 68/1999** – *Norme per il diritto al lavoro dei disabili* - impone ai datori di lavoro pubblici e privati di assumere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette. Per quanto riguarda la PA, ad essa non si applica la limitazione prevista dal comma 2, per cui l'obbligo del rispetto delle quote previste, sussiste anche qualora occupi alle proprie dipendenze meno di 35 dipendenti e a prescindere dalla necessità di procedere a nuove assunzioni.

Le "quote di riserva" che il datore di lavoro pubblico deve rispettare, nell'assunzione di lavoratori invalidi sono previste dal suddetto articolo nella seguente misura:

- a) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Tali quote sono previste al fine di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti appartenenti alle c.d. "categorie protette" e alla categoria degli invalidi, e per le quali la legge prevede una quota di assunzioni obbligatorie. In particolare, si tratta di persone disoccupate e che versano in una delle seguenti condizioni (**art. 1 comma 1 l. 68/1999**):

- affette da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- cechi assoluti o con residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione;
- affette da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- cechi assoluti o con residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



La l. 92/2012 (*legge Fornero*) è intervenuta anche in merito all'assunzione dei disabili (art. 4, comma 27). In particolare, la novità introdotta dalla legge riguarda la base occupazionale sulla quale deve essere calcolato il numero di assunzioni obbligatorie attraverso le quote riservate, che risulta aumentata. Nel computo sono infatti inclusi tutti i lavoratori assunti con vincolo di subordinazione ad eccezione di lavoratori assunti tramite collocamento obbligatorio, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i contratti di inserimento, i lavoratori somministrati presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività all'estero (per la corrispondente durata), gli Lsu, i lavoratori a domicilio, i lavoratori emersi ex legge 383/2001, gli apprendisti. Tra i conteggiati, anche gli assunti con contratto a tempo determinato fino a 9 mesi.

Con il d. lgs.151/2015 (*Jobs Act*) è stato previsto per le aziende pubbliche, come per quelle private di poter computare nella quota di riserva i lavoratori che, ancorché già disabili al momento dell'assunzione, non siano stati avviati per il tramite del collocamento obbligatorio, a condizione che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o al 45% se disabile psichico.

Il collocamento obbligatorio per le persone disabili – come d'altronde il collocamento in generale – non è più competenza del Ministero del Lavoro, ma è in capo alle regioni e alle province, attraverso il servizio per l'inserimento lavorativo al fine di provvedere alla programmazione, all'attuazione e alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti beneficiari della legge. Compiti principali di tali servizi sono l'avviamento lavorativo dei disabili, la tenuta delle graduatorie, il rilascio delle autorizzazioni relative agli esoneri parziali e alle compensazioni territoriali, la stipula delle convenzioni e l'attuazione del collocamento mirato.

Sempre con il *Jobs Act* è stata prevista l'istituzione di una Banca dati del collocamento mirato che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati.

La legge permette ai datori di lavoro privati e pubblici con più di 15 dipendenti, che devono rispettare l'obbligo di assunzione di una quota di lavoratori disabili, di accedere ad agevolazioni economiche e supporti tecnici e consulenziali.

Al fine di verificare la corretta ed uniforme applicazione della legge, le amministrazioni pubbliche, chiamate a dare attuazione alle disposizioni in materia di collocamento



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



obbligatorio, sono tenute a comunicare, entro il 31 dicembre di ogni anno al Dipartimento della funzione pubblica, l'elenco del personale disabile collocato nel proprio organico e le assunzioni relative effettuate nell'anno e previste nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni.

Occorre sottolineare come le quote di riserva non si applicano ai concorsi per il passaggio di categoria o avanzamento di carriera.

Sul punto è intervenuta la **Corte Costituzionale**, con la **sentenza 190/2006**, con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 8-bis del d.l. 28 maggio 2004 n. 136, convertito in l. 27 luglio 2004 n. 186, nella parte in cui stabiliva che le riserve di posti previsti dalla l. 68/1999 si applicassero anche ai concorsi per il reclutamento dei dirigenti scolastici.

Il giudice delle leggi ha specificato che le norme della legge 68/1999 che disciplinano la riserva obbligatoria dei posti si riferiscono all'assunzione delle persone disabili al fine dell'adempimento dell'obbligo previsto in capo ai datori di lavoro pubblici e **non si estendono anche ai concorsi per passaggio di categoria e/o avanzamento di carriera**. La Corte ha inoltre affermato **la validità del requisito dello stato di disoccupazione** in cui deve versare il soggetto interessato, nonostante la novella introdotta con l. 68/1999, che ha eliminato l'inciso dello "stato di disoccupazione" dalla previsione contenuta nell'art. 19 della l. 482/1968. (Sulla questione dello "stato di disoccupazione" v. paragrafo 1.5.)

143

Il ragionamento della Corte si fonda sul contemperamento dei principi costituzionali di uguaglianza e buon andamento degli uffici pubblici da un lato, e la tutela dei disabili dall'altro. Alla luce dell'art. 38 Cost., la Corte riconosce una deroga al principio di uguaglianza e buon andamento solo al fine di favorire l'accesso al lavoro dei disabili e non con riferimento alla loro progressione di carriera. In questo senso, nel ribadire un suo previgente orientamento afferma che le quote riservate ai disabili sono da riferirsi ai disoccupati e quindi volte a facilitare la ricerca della prima occupazione.

### **1.2 Requisiti dello "stato di disoccupazione"**

Ai sensi dell'**art. 7 comma 2** e dell'**art. 8 comma 2, della l. 68/1999** è richiesta l'iscrizione del candidato dei concorsi pubblici negli elenchi dei disabili che risultino disoccupati.

L'art. 19 della l. 482/1968 richiedeva la permanenza dello stato di disoccupazione sia al momento di presentazione della domanda, sia al momento di approvazione della graduatoria;



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



l'art. 16 della l. 68/1999, invece, ammetteva il mancato possesso dello stato di disoccupazione ai fini dell'assunzione dei vincitori di concorsi pubblici.

L'art. 25, comma 9 bis della l. 114/2014 è poi intervenuto sull'art. 16, comma 2 della l. 68/1999, eliminando l'inciso "anche se non in stato di disoccupazione".

Tale previsione risulta in linea, tra l'altro, con l'interpello n. 50/2011 del Ministero del Lavoro, in cui – nel confermare che l'iscrizione nell'elenco di cui all'art. 8 e 18 della legge 68/99 costituisce presupposto per accedere alla riserva dei posti nelle procedure selettive e condizione per la chiamata numerica e nominativa - specifica che, in caso di concorso, **l'iscrizione alle liste del collocamento è indispensabile non già per la partecipazione alla procedura selettiva, ma solo al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro.**

Sul punto, la giurisprudenza non è unanime.

Lo stesso Consiglio di Stato non ha dimostrato unicità di indirizzo, esprimendosi in alcune pronunce in senso favorevole all'obbligo dell'iscrizione nell'elenco dei disoccupati aspiranti al collocamento obbligatorio.

**Consiglio di Stato, sez. VI, 27 gennaio 2012, n.380**, afferma che, nonostante la previsione di cui all'art. 16 della legge 68/1999 - che ha superato la necessità della permanenza dello stato di disoccupazione sia al momento di presentazione della domanda, sia al momento di approvazione della graduatoria in base al previgente art. 19 l. 482/1968 - la "quota di riserva" per le persone disabili non può esulare del tutto dallo stato di disoccupazione. Tale stato deve infatti sussistere almeno nel momento della partecipazione al concorso, potendo non sussistere più nel momento dell'assunzione. A tale conclusione conduce, secondo il Consiglio, anche la lettera dell'art. 7 della l. 68/1999, da intendere come volto a riconoscere la necessità della sussistenza dello stato di disoccupazione per poter beneficiare almeno dell'aliquota di riserva dei posti. Il Consiglio rileva come concludere in senso contrario porterebbe ad affermare *«una sorta di preconstituita prevalenza del dato testuale di cui al comma 2 dell'art. 16 (il quale non menziona espressamente il momento in cui il mancato possesso dello stato di disoccupazione possa nondimeno risultare indifferente ai fini dell'assunzione) sul richiamato art. 7 (il quale richiede in modo espresso l'iscrizione del candidato negli elenchi dei disabili che risultino disoccupati). Ma così si pone una contraddizione interna alla legge del 1999, che di fatto realizza un'interpretazione abrogatrice dell'inciso contenuto nel comma 2 dell'art. 7 l. n.*



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



*68 del 1999, perché ne nega ogni reale portata al riguardo. Perciò è assunto non condivisibile, mentre va invece condivisa la giurisprudenza di questo Consiglio di Stato, che pone in sistema la successione delle due richiamate previsioni normative. »*

**Consiglio di Stato, 12 aprile 2013, n 1992**, in cui si afferma che secondo la normativa vigente il diritto soggettivo del disabile all'assunzione sussisterebbe anche in favore del disabile che in possesso del requisito di disoccupazione alla data di indizione del concorso, abbia trovato una occupazione durante l'iter concorsuale.

Si considerano differenziati, quindi, il momento dell'assunzione da quello della partecipazione al concorso.

Conforme alle ultime due pronunce riportate è la posizione della **Corte Costituzionale**, che con **ordinanza n. 251/2010**, afferma che il diritto alla riserva dei posti deve essere riconosciuto al disabile che - iscritto nell'elenco nel momento della partecipazione al concorso - sia comunque interessato all'assunzione, anche se abbia nel frattempo trovato occupazione.

Secondo il giudice delle leggi, la questione della conservazione della riserva di posti nelle graduatorie scolastiche, portata all'attenzione dal TAR Puglia, con riferimento alla legittimità dell'art.4 del d.lgs. n.181/00, sostituito dall'art.5 d.lgs. n.297/02, e interpretato nel senso di attribuire la perdita del diritto alla riserva quale invalido civile per mancanza del concorrente requisito di disoccupazione, anche in ipotesi di accettazione di un incarico di supplenza scolastica inferiore ad 8 mesi, è manifestamente inammissibile.

Occorre, infatti, integrare la questione prospettata con quanto disposto dall'art.16 secondo comma legge 68/99, in base alla quale la sussistenza dello stato di disoccupazione, necessaria al momento della domanda di partecipazione al concorso, non risulta più necessaria all'atto dell'assunzione dell'incarico.

Sull'argomento occorre citare anche l'orientamento della **Corte di Cassazione**, che nella **sentenza del 20 novembre 2014, n.24723**, e in linea con precedenti pronunce della stessa Corte (**v. Sezioni Unite n. 4110 del 2007 e Sentenza 29 agosto 2011, n. 17740**) afferma il principio della vincolatività assoluta di ogni graduatoria nell'assegnazione dei posti "riservati", trattandosi di un principio generale che non può essere violato. La Corte riconosce come l'inserimento nelle graduatorie del personale disabile a seguito della idoneità ottenuta con concorso pubblico, dà diritto all'assunzione, circostanza che la PA è tenuta a garantire a





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



prescindere dallo stato di occupazione dell'invalido, alla luce dell'obbligo solidaristico cui l'agire dell'amministrazione deve conformarsi.

In tale sentenza, si rinviene una ricostruzione dell'istituto della quota di riserva a favore degli invalidi nei concorsi pubblici, specificando come questo sia divenuto da istituto di solidarietà sociale (in base alla legge 482/1968) un vero e proprio mezzo di «*valorizzazione delle capacità professionali del disabile con la funzionalità economica delle imprese stesse*».

Con tale sentenza la Cassazione ha quindi fatto chiarezza sulla questione della necessità o meno della persistenza dello stato di disoccupazione al fine dell'assunzione del disabile.

In particolare, un punto su cui si è concentrato il dibattito riguarda l'applicabilità di tale disciplina al lavoratore precario, in quanto, a rigore, non si potrebbe parlare di stato di disoccupazione.

Nel caso concreto, in cui si era in presenza di un docente con supplenza annuale - e alla luce delle considerazioni riportate - la Corte conclude circa il diritto del docente ad essere assunto.

**Cassazione civile, sez. lavoro, 16 giugno 2016, n. 12441.** Con tale sentenza, la Suprema Corte afferma che al fine di garantire il rispetto delle quote di riserva di cui all'art. 3 della l. 68/1999, l'art. 16, comma 2 della medesima legge va interpretato nel senso che la PA ha l'obbligo di assumere la persona disabile dichiarata idonea, anche se non in possesso del requisito dello stato di disoccupazione ex artt. 7 e 8 della stessa legge, nel caso in cui, all'esito della procedura concorsuale, non vi siano idonei in possesso del requisito.

La Suprema Corte argomenta la sua posizione (v. punto 3.3), innanzitutto rilevando come l'art. 16 debba essere interpretato nel senso che occorre tener conto sia dello stato di disoccupazione, che del limite numerico della riserva.

Da tale premessa, non ritiene di poter affermare, che in caso di mancata attribuzione del posto riservato, non sussisterebbe alcun obbligo di assunzione in capo alla PA del disabile dichiarato idoneo in seguito alla procedura concorsuale, ma non in possesso dello stato di disoccupazione, sottraendosi in questo modo ai limiti imposti dall'art. 3.

Riportando le parole utilizzate dalla Corte, «*Detta interpretazione che fa leva sul solo tenore letterale dell'art. 16 (ed in particolare sul termine "possono" utilizzato dal legislatore), contrasta, infatti, sia con la natura incondizionata dell'obbligo imposto dal richiamato art. 3, sia con la previsione del comma 2 dell'art. 7 che, come si è già detto, prevede che per le*





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



*qualifiche più elevate la Pubblica Amministrazione debba procedere alla selezione del personale mediante pubblico concorso, e, quindi, esclude che per dette qualifiche ci possa essere alternativa con le altre forme di avviamento richiamate nello stesso articolo.»*

*«È opinione del Collegio che la disposizione [...] non sia finalizzata ad attribuire all'ente una facoltà discrezionale, ma persegua, invece, l'obiettivo di garantire il necessario adempimento da parte delle Pubbliche Amministrazioni dell'obbligo imposto dall'art. 3, nella ipotesi in cui, all'esito delle operazioni concorsuali, non vi siano idonei in possesso del requisito prescritto dal combinato disposto degli artt. 7 e 8 della legge, ma sia comunque possibile garantire la tutela della disabilità, attraverso le assunzioni del o dei candidati affetti da handicap che siano stati positivamente valutati dalla commissione esaminatrice. La norma in tal caso autorizza la deroga al requisito della disoccupazione, perché giustificata dalla esigenza primaria ed indifferibile di ottemperare al precetto dettato dall'art. 3.»*

Sul punto, quindi, la Suprema Corte conclude dando un'interpretazione della scelta del legislatore, nel senso che, considerata la necessità di contemperare le due esigenze della tutela della disabilità e del rispetto del principio dell'accesso al pubblico impiego mediante concorso, con l'art. 16 ha voluto assicurare che le quote di riserva *«possono rimanere non attribuite solo qualora non ci siano né riservisti in senso stretto, né altri disabili idonei ma non vincitori.»*

La Cassazione valorizza in tale pronuncia il principio del pubblico concorso, ai sensi dell'art. 97 Cost, tanto da arrivare ad escludere che *«[...] ove la Pubblica Amministrazione possa adempiere immediatamente l'obbligo del necessario rispetto dalla quota di cui all'art. 3, attraverso l'assunzione del disabile positivamente valutato all'esito delle operazioni concorsuali, ma non in possesso del requisito della disoccupazione, sia rimessa alla sua insindacabile discrezionalità il ricorso a forme diverse di reclutamento che [...] differiscono immotivatamente l'adempimento degli obblighi imposti al datore di lavoro pubblico in relazione alla assunzione dei disabili.»*



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



### 1.3 Concorso pubblico - Prova d'esame

L'art. 16, comma 1 della legge 68/1999 prevede, per le persone disabili, la possibilità di partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, e riconosce in capo alla PA l'onere di prevedere nei bandi di concorso "specifiche modalità di svolgimento delle prove di esame" al fine di garantire "effettive condizioni di parità".

L'art. 20 della legge 104/1992 – *Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate* – prevede poi che, nello svolgimento della prova di esame, la persona disabile si avvalga degli ausili necessari e goda di tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap. Si prevede in capo al candidato medesimo l'onere di specificare nella domanda di partecipazione l'ausilio necessario al proprio handicap e gli eventuali tempi aggiuntivi. Alcune amministrazioni prevedono, al posto degli ausili, l'affiancamento del candidato da parte di un tutor.

Spetta quindi, direttamente al candidato, il compito di indicare nella domanda di partecipazione al concorso la necessità di tempi aggiuntivi e di particolari ausili; conseguentemente la commissione giudicatrice del concorso o dell'esame assumerà la decisione definitiva sulla base della documentazione sanitaria prodotta (certificato d'invalidità e/o di handicap, ecc.).

Sul punto, il **Parere del Consiglio di Stato n. 785/1995** e la successiva **Circolare del Ministero per la Funzione Pubblica del 30 ottobre 1995, n. 20**, hanno sottolineato che *«l'accertamento, da parte dell'organo sanitario competente, del diritto ai tempi suppletivi nelle prove concorsuali previsto dal citato art. 20, comma 1, non incide minimamente sull'accertamento relativo alla sussistenza della capacità lavorativa del soggetto handicappato anche se effettuato dallo stesso organo sanitario, trattandosi di atti aventi finalità diverse e quindi tra loro non collegati.»*

L'art. 25, comma 9 del d.l. 90/2014 – *Decreto semplificazioni* - convertito con modificazioni dalla l. 114/2014, è intervenuto sull'art. 20 della legge 104/1992 con l'inserimento del **comma 2-bis** che esclude la prova preselettiva eventualmente prevista nel concorso pubblico per le persone con invalidità uguale o superiore all'80%.

Sul tema, **Tar Campobasso – sez. I sent. 27 dicembre 2012, n. 789** - con la quale i giudici amministrativi hanno accolto le doglianze di un concorrente disabile, che in sede di concorso



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



aveva trovato un ausilio diverso rispetto a quello in precedenza richiesto alla PA. Inoltre, gli erano stati concessi tempi aggiuntivi non richiesti.

Dopo aver premesso che non compete alla PA stabilire cosa intendere per “ausili”, in quanto è evidente che il concorrente disabile conosca meglio di chiunque altro l'ausilio necessario, in relazione alla specifica disabilità, il collegio ha chiarito che *«il fatto di disporre nella prova d'esame costituisce, comunque, elemento psicologico di conforto e rassicurazione. Viceversa, non disporre, ovvero disporre di ausili diversi da quelli richiesti, sia pure all'apparenza equivalenti, può essere causa di insicurezza o di turbamento per un concorrente che parte da una condizione di svantaggio psico-fisico, talché può incidere negativamente sull'espletamento della prova. Per tale ragione, la locuzione “ausili necessari” si riferisce, senza dubbio, a quelli ritenuti tali e richiesti dal disabile, il quale, avendoli prenotati con congruo anticipo, deve disporre nella prova d'esame, sempreché si tratti di “ausili” di non difficile reperimento e non particolarmente costosi. Invero, non si può pretendere dall'Amministrazione uno sforzo organizzativo o finanziario eccessivo, né che essa renda disponibili ritrovati tecnologici costosissimi o non ancora messi in commercio».*

Con riferimento specifico alle “speciali modalità di svolgimento dell'esame”, in merito al quale si dibatte se dal combinato disposto dell'art. 20 della legge 104/1992 e dell'art. 16 della l. 69/1999 debbano considerarsi tali la sola predisposizione degli ausili richiesti e/o i tempi aggiuntivi eventualmente necessari, si richiama la pronuncia del **Tar Lazio, Sezione I Quater, ordinanza n. 2563 del 6 giugno 2014**, il quale aveva disposto la sospensione delle prove scritte di esame del concorso per 365 posti da magistrato ordinario, in accoglimento della istanza cautelare presentata da un candidato disabile, che in ragione della sua condizione non avrebbe potuto partecipare alle prove d'esame per i tre giorni consecutivi stabiliti.

Al di là della fattispecie in esame, è interessante rilevare quanto specificato dal giudice in merito alla «previsione di cui all'art. 20 della legge n. 104/1992, relativa al diritto del disabile ammesso alla *partecipazione a concorsi pubblici, di chiedere l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché la concessione di tempi aggiuntivi, non esaurisce l'ambito degli strumenti di modulazione delle modalità di svolgimento delle prove concorsuali ipotizzabili per il conseguimento degli obiettivi perseguiti dalla successiva generale disposizione normativa di cui al citato art. 16 della legge 12.3.1999 n. 68*».



**REPUBBLICA ITALIANA**



**Regione Siciliana**

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



La decisione del Tar Lazio è stata poi riformata in appello dal **Consiglio di Stato** che, con il **Decreto Presidenziale n. 2435** del 9 giugno 2014, ha accolto il ricorso del Ministero della Giustizia, autorizzando lo svolgimento del concorso secondo le previsioni originarie.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



## Scheda 2 – ASSUNZIONE DELLE DONNE NELLA PA

### 2.1 Composizione delle commissioni esaminatrici di concorso

**L'art. 9 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n. 487** - *Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.* – disciplina la composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi presso le pubbliche amministrazioni.

Esso prevede che tali commissioni siano nominate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri nei casi di concorsi unici e con provvedimento del competente organo amministrativo negli altri casi, il quale ne dà comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica (**comma 1**).

Il **comma 2** - oltre a precisare che siano composte da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime e non possano farne parte i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali - riserva almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, alle donne, in conformità all'art. 29 del d.lgs. del 23 dicembre 1993, n. 546 - *Ulteriori modifiche al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, sul pubblico impiego.*

**L'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165** - *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* – disciplina le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni. In particolare, per quanto interessa in questa sede, il **comma 1, lett. a)**, riserva alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



Il **comma 1-bis** disciplina l'atto di nomina della commissione di concorso – che deve essere inviato, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale; il comma 2 prevede, invece, che le pubbliche amministrazioni siano tenute ad adoperare tutte le misure necessarie all'attuazione delle direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Il Consiglio di Stato si è pronunciato, in più occasioni, su controversie relative alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Innanzitutto, **Consiglio di Stato, sez. VI, 27 dicembre 2006, n. 7962**, con la quale ha chiarito che ai sensi dell'art. 9 comma 2, d.p.r. n. 487/1994 - in attuazione dell'art. 29 d.lg. 23 dicembre 1993 n. 546 - almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni di concorso debba essere riservato alle donne, salvo motivata impossibilità.

Successivamente, con sentenze **Consiglio di Stato, sez. V, 13 maggio 2011, n. 2892** e **20 agosto 2015 n. 3959**, il Consiglio di Stato ha statuito che, la mera circostanza che nella composizione di una commissione di concorso pubblico non risulti rispettata la riserva di almeno un terzo dei posti alle donne - ai sensi art. 9, comma 2, del d.p.r. n. 487/1994 - non comporta automatici effetti viziati del concorso, salvo che non denoti una condotta discriminatoria a dei concorrenti di sesso femminile.

Conformi al ragionamento seguito dal Consiglio di Stato – legato all'*impossibilità* di assicurare la presenza della componente di almeno un terzo di sesso femminile- sono state le pronunce anche di altri giudici amministrativi: ancora il **Consiglio di Stato, sez. VI, con sentenza del 27 dicembre 2006, n. 7962**; T.A.R. Napoli, (Campania), sez. III, con sentenza del 3 febbraio 2010, n. 558; T.A.R. Catanzaro, (Calabria), sez. II, con sentenza del 15 dicembre 2011, n. 1561; T.A.R. Firenze, (Toscana), sez. I, con sentenza dell'11 febbraio 2016, n. 256.

Ancora, **Consiglio di Stato, sez. VI, 18 aprile 2012, n. 2217**, in cui si è intervenuto sul tema specificando, che la circostanza contenuta nell'art. 9, comma 2, d.p.r. n. 487/ 1994 non sia





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



stata rispettata - non incidendo di per sé sull'imparzialità delle operazioni - non può essere fatta valere come motivo di ricorso da parte di chi sia stato escluso dal concorso o sia insoddisfatto della posizione di graduatoria, dal momento che la violazione è rilevante soltanto in presenza di una condotta discriminatoria della commissione in danno dei concorrenti, nel qual caso è ipotizzabile un nesso tra l'asserita violazione di legge e il vulnus lamentato dal ricorrente tale da concretare un suo interesse a dolersene in giudizio.

Nella sentenza **Consiglio di Stato, sez. V, 13 gennaio 2004, n. 50**, ha dichiarato la normativa in esame applicabile anche ai concorsi pubblici non statali. Difatti, successivamente, **Consiglio di Stato, sez. V, 11 ottobre 2005, n. 5487**, ha stabilito che il regolamento statale n. 487 del 1994, almeno per quanto concerne la norma sulla presenza delle donne nelle commissioni, si applica anche ai concorsi pubblici indetti dagli enti locali, ed è di immediata applicazione, ove non sussistano norme regolamentari dell'ente di contenuto diverso e incompatibile. Ha inoltre disposto che, alla luce del nuovo testo dell'art. 51 Cost.- con il quale si prevede che, al fine di consentire ai cittadini di entrambi i sessi di accedere agli uffici pubblici ed alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge, *«la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini»* - la disposizione di cui all'art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001 non pone dubbi di non conformità al citato dettato costituzionale. Infatti, nel riservare alle donne un terzo dei posti di componente degli organi collegiali di selezione nei concorsi, salva motivata impossibilità, la norma si configura come un modo di promozione delle pari opportunità per i due sessi: **un'azione positiva di perseguimento del riequilibrio fra i due sessi nei settori ivi considerati**.

153

Ancora, il **T.A.R. Roma, (Lazio), sez. III, 12 gennaio 2007, n. 149**, ha chiarito che la riserva prevista dall'art. 9 comma 2, del d.p.r. n. 487/1994 è intesa a tutelare la parità dei sessi nell'accesso al pubblico impiego, assicurando coerentemente le pari opportunità anche in ordine alla composizione di dette commissioni.

Il **Consiglio di Stato, sez. V, 6 giugno 2002, n. 3184** ha specificato, invece, che la previsione di una riserva di un terzo dei posti alle donne nelle commissioni di concorso, non attribuisce in via autonoma un interesse alle candidate donne a far valere "ex se" la sua non osservanza da



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



parte della PA, salvo che tale inosservanza non sia assumibile come un sintomo, da valutare in un più ampio contesto, che evidenzi un comportamento dell'amministrazione (analogamente hanno deciso anche il **T.A.R. Roma, (Lazio), sezione III, sentenza n. 4779/2003** e **T. A.R. Perugia, (Umbria), sentenza del 27 settembre 2007, n. 706**).

Tale pronuncia è stata richiamata nella risoluzione di un'altra controversia. In particolare, **Consiglio di Stato, 23 ottobre 2007, n. 5572** con la quale il giudice ha specificato che affinché sussista «*un interesse che legittimi l'impugnazione di un atto amministrativo, occorre che l'atto sia lesivo e che si lamenti un comportamento illegittimo; nel senso, però, che vi sia un nesso causale, almeno potenziale, tra la lamentata illegittimità e la lesione subita.*» In tal senso, il Consiglio di Stato ha stabilito che l'assenza di una componente donna nella commissione di concorso non assuma un rilievo autonomo in ordine alla posizione delle singole partecipanti di sesso femminile, e possa essere dedotta come vizio se accompagnata da qualche circostanza «*che evidenzi un comportamento dell'Amministrazione globalmente inteso ad attuare illegittime pratiche discriminatorie ai danni delle concorrenti*». Richiamando altre pronunce di cui si è detto, il Consiglio di Stato ha affermato che le funzioni e le attribuzioni delle commissioni di concorso debbano essere ispirate a criteri di trasparenza ed imparzialità talmente pervasivi dell'ordinamento da escludere che la sola mancanza di una componente femminile possa mettere in dubbio tali profili. Nel caso di specie, dunque, il giudice ha affermato che non erano state dedotte circostanze che potevano ricondurre a un comportamento discriminatorio.

154

Anche il **T.A.R. Potenza, (Basilicata), sez. I, 6 marzo 2009, n. 95**, ha stabilito che la violazione della riserva prevista dall'art. 9 del d.p.r. del 1994 possa essere contestata solo dalle possibili beneficiarie della stessa, trattandosi di normativa diretta a garantire nel senso più ampio la possibilità di occupazione femminile, con la conseguenza che tale violazione non sia valorizzabile a protezione di interessi individuali collegati all'imparzialità delle operazioni nei concorsi pubblici, visto che tale interesse non è compromesso dalla disapplicazione del principio di pari opportunità in ordine alla composizione della commissione d'esame. Il TAR Potenza ha seguito il ragionamento del **Consiglio di Stato (sez. VI)**, che in una sentenza precedente, la **n. 6280 del 18 dicembre 2001**, ha affermato che il candidato di sesso maschile non sia legittimato ad impugnare il provvedimento di nomina della commissione esaminatrice



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



di un pubblico concorso, per il fatto che non assicura almeno un terzo delle nomine alle donne e l'obiettivo della pari opportunità nell'ambito della composizione della commissione predetta.

## **2.2 Composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi per l'accesso alla qualifica di dirigente**

L'art. 3 del D.P.C.M 21 aprile 1994, n. 439 - *Regolamento relativo all'accesso alla qualifica di dirigente*- disciplina la composizione della commissione esaminatrice di concorso per accedere alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni dello Stato - anche ad ordinamento autonomo, comprese le università ed istituzioni equiparate e negli enti pubblici non economici. Il comma 1 prevede che tale commissione debba essere nominata con decreto del Ministro o dell'autorità che indice il concorso e debba essere composta da un consigliere di Stato o magistrato o avvocato dello Stato con qualifica equiparata o da un dirigente generale con funzioni di presidente, e da due membri esperti nelle materie oggetto del concorso. Le funzioni di segretario, invece devono essere svolte da un funzionario appartenente alla ottava o nona qualifica funzionale. Il comma 2, prescrive che non possano essere nominati componenti delle commissioni soggetti che siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione che indice il concorso o che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni od organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Il **comma 3** specifica, invece, che almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni di concorso per accedere alla qualifica di dirigenti presso le PA sia riservata, salva motivata impossibilità, alle donne.

Per quanto concerne l'accesso al concorso per la qualifica di dirigente presso le PA, è intervenuto il **Tar Lazio, sez. III Bis, 12 gennaio 2007, n. 149**. Nel caso di specie, il TAR respingeva il ricorso. Il Collegio fa proprio l'orientamento del Consiglio di Stato, secondo cui la riserva alle donne di almeno un terzo dei posti nelle commissioni esaminatrici è norma intesa a tutelare la parità dei sessi nell'accesso al pubblico impiego, assicurando coerentemente le pari opportunità anche in ordine alla composizione di dette commissioni. Dunque, il tribunale amministrativo ha specificato che la ratio della norma non è quella garantire la parità di trattamento tra i concorrenti di sesso maschile e quelli di sesso femminile, tale da fondare una posizione soggettiva qualificata delle candidate donne a non essere discriminate nello



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



svolgimento delle prove concorsuali. Al contrario, è quella di «tutelare un interesse diretto dello Stato comunità all'effettiva partecipazione delle donne ai processi decisionali pubblici e non è valorizzabile a protezione di interessi individuali collegati all'imparzialità delle operazioni nei concorsi pubblici; consegue che tale interesse non viene compromesso dalla disapplicazione del principio di pari opportunità in ordine alla composizione della commissione d'esame». (Tar Lazio, sezione III, sentenza n. 4779/2003, di cui si è detto).

### 3.3 Discriminazione in sede concorsuale

L'art. 25, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 - definisce le nozioni di discriminazione diretta e indiretta. Si ha discriminazione diretta, come previsto dal comma 1, quando si pone in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. Il comma 2 definisce, invece, la discriminazione indiretta come la disposizione, il criterio, la prassi, l'atto, il patto o il comportamento apparentemente neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

156

L'art. 27, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 disciplina i divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro. Il **comma 1** precisa che è *«vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma. »*



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



Il **comma 2**, specifica che la discriminazione prevista dal comma 1 sia vietata anche se attuata: a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive; b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Inoltre, il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni (**comma 3**). Le deroghe alle disposizioni dei primi 3 commi sono previsti dal comma 4: sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva. Il **comma 5** prevede che nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta debba essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione. Infine il **comma 6**, precisa che non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

157

In materia è intervenuto il **T.A.R. Cagliari (Sardegna), sez. II, 25 novembre 2008, n. 2025**, che ha dichiarato illegittimo il concorso pubblico per la copertura di posti di Agente di Polizia Municipale per discriminazione indiretta a danno delle lavoratrici in quanto, tra i requisiti di ammissione richiedeva il possesso di abilitazione alla guida di motoveicoli.

Secondo il ragionamento del tribunale amministrativo, è contraria alle disposizioni che vietano le discriminazioni di genere in fase di accesso al lavoro – ai sensi del d.lgs. n. 198 del 2006- la previsione del bando di concorso e del regolamento generale di organizzazione del Comune, la quale disponga quale requisito di partecipazione al concorso il possesso della



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



patente di guida di categoria A, quando risulti dimostrato, anche sulla sola base di dati statistici, che le donne posseggano detto titolo abilitativo in misura grandemente inferiore rispetto agli uomini.

Ha, così, ordinato la rimozione dell'anzidetta discriminazione attraverso un piano operativo, che prevedeva la sospensione della procedura concorsuale e la riapertura dei termini per la presentazione delle domande per un periodo analogo a quello originario, previa rimodulazione della clausola di partecipazione contestata nel senso di imporre ai vincitori della selezione di acquisire a loro cura, entro un congruo termine, la patente di guida di tipo A ai fini dell'assunzione definitiva.





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



### **Scheda 3 – CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DELLE DONNE NELLA PA**

#### **3.1 Licenziamento, dimissioni e diritto alla conservazione del posto di lavoro legate allo stato di gravidanza o maternità**

L'art. 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151- *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53* – disciplina i casi di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico connesso alla maternità e paternità. In particolare, il **comma 1** prevede – in seguito alla pronuncia di illegittimità costituzionale da parte del giudice Costituzionale (**Corte Cost., 3 dicembre 2001, n.405**) – che l'indennità di maternità debba essere corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3 a), b) e che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità.

**L'art. 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151** prevede i casi in cui si applica il divieto di licenziamento a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità.

In particolare, vieta il licenziamento delle lavoratrici nel periodo che intercorre dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il **comma 3**, prevede i casi in cui il divieto di licenziamento non si applica, ossia

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è



Unione europea  
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).

Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5. 8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Le stesse disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

161

**L'art. 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 disciplina le dimissioni a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità.** In particolare, prevede che, in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo il divieto di licenziamento – ossia durante il periodo di gravidanza o di congedo del padre -, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

Le dimissioni volontarie si applicano anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.



Unione europea  
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Inoltre, l'art. 55 prevede che la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

**L'art. 56 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151** disciplina il diritto al rientro e alla conservazione del posto di lavoro da parte delle lavoratrici. Prevede che, al termine dei periodi di divieto di lavoro, le lavoratrici abbiano il diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal medesimo decreto legislativo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

L'inosservanza delle disposizioni sul diritto al rientro e alla conservazione del posto di lavoro viene punita con la sanzione amministrativa.

Il decreto legislativo n. 151/2001 è stato modificato dal **decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5** che recepisce la **direttiva 2006/54/CE** relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

La **Corte Costituzionale**, con sentenza del **14 dicembre 2001 n. 405**, è intervenuta su casi relativi al licenziamento di una lavoratrice per maternità, dichiarando l'illegittimità



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



costituzionale dell'art. 24, comma 1 del decreto legislativo n. 151/2001 nella parte in cui escludeva la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'art. 54, comma 3, lettera a), del medesimo decreto legislativo - ossia nel caso di colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. Il ragionamento del giudice costituzionale, in linea con altre pronunce in materia, si è basato sulla duplice finalità del sostegno economico alle lavoratrici nei periodi di astensione obbligatoria: la necessità di tutelare la salute della donna e del nascituro (soprattutto attraverso lo strumento dell'astensione dal lavoro) ed evitare che la maternità possa soffrire a causa del bisogno economico.

La Corte ha anche aggiunto che la protezione del valore della maternità possa essere attuata con interventi legislativi di contenuto e modalità anche diversi in relazione alle caratteristiche di ciascuna delle situazioni considerate, ritenendo legittima la modulazione della disciplina purché non si risolva in una ingiustificata esclusione di ogni forma di tutela. Sulla base di questo ragionamento, il giudice costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del predetto art. 54, comma 3, lettera a), in quanto non era stata rispettata la speciale protezione della maternità prevista dagli artt. 31 e 37 della Costituzione : l'art.31 tutela la maternità; l'art. 37, comma 1 prevede che: *«La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.»* La Corte ha, infine, ritenuto che non poteva considerarsi rispettato il principio di ragionevolezza, non essendo giustificabile il pregiudizio derivante dalla negazione di qualunque trattamento di maternità.

163

Il **Tribunale Milano** con sentenza **6 maggio 2006**, ha, invece, stabilito che il licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza per esito negativo della prova non è illegittimo in relazione ai sensi dell'art. 54, d.lgs. n. 151/2001 che ha introdotto - tra le deroghe al divieto di licenziamento della lavoratrice madre- l'esito negativo della prova, pur facendo salve le disposizioni sul divieto di discriminazione. Secondo il giudice il richiamo a dette disposizioni normative, conferma che non sia sufficiente un collegamento meramente cronologico tra maternità e licenziamento a fondare la tesi della discriminazione: occorre, invece, che il lavoratore che ritenga di essere stato discriminato fornisca elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi ai vari atti di competenza del datore di lavoro - idonei a



Unione europea  
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza della discriminazione, scaricando, così, sul datore di lavoro l'onere di provare che discriminazione non c'è.

La **Cassazione civile, sez. lav., 3 marzo 2014, n. 4919** è intervenuta su una questione analoga e ha statuito che, in caso di dimissioni volontarie nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice madre abbia diritto, ai sensi dell'art. 55 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, alle indennità previste dalla legge o dal contratto per il caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, indipendentemente dal motivo delle dimissioni e, quindi, anche nell'ipotesi in cui esse risultino preordinate all'assunzione della lavoratrice alle dipendenze di altro datore di lavoro.

Il ragionamento della Suprema Corte si fonda sul fatto che la disposizione di cui al comma 1 dell'art. 55 del d.lgs. sia perentoria nello stabilire che, in caso di dimissioni volontarie durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, competono le indennità previste in caso di licenziamento. Specifica, invece, che l'innovazione – rispetto alla normativa precedente ossia l'art. 12 della legge n. 1204 del 30 dicembre 1971 – sia nella previsione dell'obbligo di convalida delle dimissioni presentate nei periodi indicati dal comma 4° da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio. Dunque, quest'ultima precisazione consente di ritenere che il primo comma *«stabilisca la inderogabilità dell'obbligo di corrispondere le indennità ivi previste, in ogni caso, laddove il quarto comma prevede, ove intervenga la convalida delle dimissioni presentate da parte della lavoratrice o da parte dei soggetti destinatari della estensione di tutela, che possano ritenersi efficaci a fini risolutivi del rapporto le dimissioni così presentate»*.

Né, continua la Corte di Cassazione, rileva che il quinto comma dell'art. 55 d.lgs. 151/2001 preveda la mancanza di obbligo di preavviso da parte della lavoratrice o del lavoratore in caso di dimissioni in quanto, tale esonero, è un ulteriore elemento a conforto del carattere assoluto della presunzione di non spontaneità delle dimissioni rassegnate nel periodo di divieto, *«poiché denota l'intenzione del legislatore di tutelare in modo ancora più netto il lavoratore che si trovi in un periodo di particolare disagio rispetto alla prosecuzione della precedente occupazione lavorativa»*. La Corte riprende un precedente orientamento giurisprudenziale - **Cass., 22 ottobre 1991, n. 11164; Cass., 24 agosto 1995, n. 8970** - applicabile anche all'interpretazione del primo comma del citato articolo 55: non può attribuirsi rilevanza al motivo delle dimissioni presentate in periodo di divieto di





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



licenziamento, anche nell'ipotesi in cui le stesse risultino preordinate all'assunzione della lavoratrice (ed ora anche dei soggetti alla stessa equiparati) alle dipendenze di altro datore di lavoro.

Il **Tribunale Milano** con sentenza **n. 2694 del 9 agosto 2007**, ha, invece, stabilito che il licenziamento di una dirigente, che sia stato adottato per ragioni collegate alla gravidanza o alla maternità della stessa, costituisca una discriminazione diretta basata sul sesso, con le conseguenze previste dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori - Legge 20 maggio 1970, n. 300. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento - a prescindere dal numero dei dipendenti e anche in favore dei dirigenti.

**Il giudice, sul tema, ha, poi specificato che all'interno del concetto di discriminazione basata sul sesso vada annoverata anche la discriminazione collegata allo stato di gravidanza/maternità, come risulta dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea.**

Per quanto concerne il diritto al rientro e alla conservazione del posto di lavoro al termine del periodo di congedo per maternità – nel caso di specie ad un corso di formazione professionale, si è pronunciato il **T.A.R. Palermo, (Sicilia), sez. I, 24 novembre 2015, n. 2974**. La ricorrente frequentava un corso triennale di formazione specifica in medicina generale – di cui al d.lgs. n.368/1999 – per il conseguimento del diploma necessario per l'esercizio dell'attività medico chirurgica di medicina generale nell'ambito del S.S.N. Aveva, in particolare, osservato che tale diploma permetteva al corsista di accedere alle graduatorie annualmente predisposte all'Assessorato Regionale alla Sanità per l'accesso alla medicina generale con il riconoscimento del consequenziale punteggio. La ricorrente aveva partorito nelle more dello svolgimento del corso e -considerando la rilevanza del corso cui la stessa era stata ammessa- aveva ritenuto di continuare la frequenza del corso di formazione non comunicando all'Amministrazione il proprio *status* di donna in gravidanza e non richiedendo quindi alcuna sospensione dalla frequenza del corso anche nel periodo *post partum*. Ciò malgrado, con provvedimento l'Assessorato aveva unilateralmente disposto la sospensione della ricorrente dalla frequenza del corso collocandola in astensione obbligatoria e contestualmente evidenziando che l'attività svolta nei giorni successivi alla data del parto non



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



poteva essere considerata utile ai fini della frequenza del corso di formazione, con conseguenze anche sul piano della non spettanza dei relativi emolumenti. La ricorrente, dunque, chiedeva l'annullamento previa sospensione degli effetti del provvedimento.

Il T.A.R. per la Sicilia (Sezione Prima) accoglieva il ricorso e annullava il provvedimento impugnato. In particolare, ha dichiarato l'illegittimità del provvedimento di esclusione impugnato nei limiti in cui l'Amministrazione non abbia ritenuto di dover conciliare l'esigenza di formazione completa dei candidati con i diritti della lavoratrice predisponendo, per la lavoratrice che rientrava da un congedo di maternità, corsi paralleli di recupero equivalenti a quelli inizialmente dispensati, di modo che la lavoratrice potesse essere ammessa, in tempo utile, all'esame per accedere il prima possibile a un livello superiore di carriera. Nel suo ragionamento, il T.A.R. ha ritenuto applicabile al caso di specie gli stessi principi comunitari utilizzati dalla Corte di Giustizia UE – invocata già dalla ricorrente nell'atto introduttivo cui alla sentenza 06/03/2014 causa C-595/12 su una questione rimessa dal T.A.R. del Lazio, Roma (ordinanza 10256/2012). Dunque, secondo la CGUE e anche il T.A.R. Sicilia, l'articolo 15 della direttiva 2006/54/CE - relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego - e recepita in Italia con d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, dev'essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che, per motivi di interesse pubblico, escluda *«una donna in congedo di maternità da un corso di formazione professionale inerente al suo impiego ed obbligatorio per poter ottenere la nomina definitiva in ruolo e beneficiare di condizioni d'impiego migliori, pur garantendole il diritto di partecipare a un corso di formazione successivo, del quale tuttavia resta incerto il periodo di svolgimento»*.

Il TAR, inoltre, ha ritenuto ugualmente illegittimo il provvedimento anche nella parte in cui ha sancito la perdita dell'indennità prevista per la frequenza del corso di formazione che invece spettava alla ricorrente, in applicazione delle norme contenute anche nella normativa nazionale, in misura proporzionalmente non inferiore a quello riconosciuto alle lavoratrici in medesimo stato.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



### **3.2 Diritto alla pensione di anzianità**

L'art. 30 d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246* – come modificato dal **d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5** disciplina i divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali.

Il comma 1, prevede che le lavoratrici in possesso dei requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia abbiano diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

Ai sensi del comma 3, gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive. Il comma 4 prevede che le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

Il comma 5, invece, prevede che la disposizione al comma 4 si applichi anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

Il comma 6, dopo la dichiarazione di illegittimità costituzionale della Corte costituzionale, prevede che le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, siano estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

La Corte Costituzionale è intervenuta sulla questione dell'applicazione del medesimo trattamento per il diritto alla pensione tra uomini e donne **Corte Cost, 29 ottobre 2009, n.**



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



**275.** In particolare, il giudice costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 30 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 nella parte in cui prevede, a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto di lavoro oltre il sessantesimo anno di età, l'onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto dalla pensione di vecchiaia, e nella parte in cui fa dipendere da tale adempimento l'applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali. La Corte Costituzionale ha esposto, in primo luogo, un excursus sulla precedente giurisprudenza costituzionale sul punto: prima la sentenza n. 137/1986 in cui la Corte dichiarò l'illegittimità della legge n. 604/1966 art.11 (legge sui licenziamenti individuali) laddove non prevedeva tutele di sorta per il caso di licenziamento delle lavoratrici che avessero compiuto i 55 anni con conseguente diritto alla pensione di vecchiaia; successivamente, con la sentenza n. 498/1998 in cui dichiarò l'illegittimità della legge n. 903/1977 art.4 (legge sulla parità di trattamento fra uomini e donne) laddove prevedeva che le lavoratrici potessero restare in servizio sino al compimento dei 60 anni a condizione che comunicassero tale opzione al datore di lavoro. Sulla base di detta giurisprudenza, ha riscontrato i medesimi vizi di incostituzionalità, in riferimento agli art. 3 e 37 della Costituzione: la discriminazione fra uomini e donne che si verifica nella continuazione dell'attività lavorativa sino ai limiti massimi previsti dalla legge.

168

Sul medesimo tema, è intervenuto il **Tribunale di Monza, sez. lav., 7 marzo 2014, n. 918 del**, ha specificato l'applicabilità nel pubblico impiego della disposizione prevista all'art. 30 del d.lgs. n.198/2006 come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. u) d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5: anche le donne lavoratrici hanno diritto a proseguire il rapporto di lavoro fino al limite di età dei 65 anni previsto per gli uomini. Il ragionamento del giudice di merito si fonda sul fatto che una diversa interpretazione della normativa vigente - in particolare dell'art. 24 del D.L. n. 201/2011 convertito in Legge n. 214/2011 che prevede le disposizioni applicabili in materia di trattamenti pensionistici- comporterebbe una violazione del principio di parità di trattamento tra uomo e donna e, quindi, *«una discriminazione in danno della lavoratrice donna che si troverebbe ingiustamente a dovere cessare il rapporto di lavoro al raggiungimento del 60° anno di età (o come la ricorrente al 62° anno di età), diversamente dal lavoratore di sesso maschile che, invece, potrebbe proseguire a lavorare fino a 65 anni di età, pur trovandosi entrambi nelle medesime condizioni di età, di requisiti contributivi ecc.»*



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



## Scheda 4 - APPALTI PUBBLICI

### 4.1 Requisiti di partecipazione: ottemperanza alle norme sulla tutela dei disabili

L'art. 17 della legge 68/1999, modificato dall'art. 40, comma 5 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito in legge con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, legge 6 agosto 2008, n. 133) prevede in capo alle imprese sia pubbliche che private che partecipino a bandi per appalti pubblici o che intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con le pubbliche amministrazioni l'obbligo, a pena di esclusione, di attestare di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, tramite dichiarazione del rappresentante legale da presentare preventivamente alla pubblica amministrazione. L'intervento del 2008 ha eliminato l'inciso finale dell'art. 17 che imponeva altresì la presentazione, in sede di partecipazione alle gare, di «apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge».

L'art. 80 comma 5 lettera i) del d.lgs. 50/2016 (nuovo Codice Appalti), con una formulazione analoga all' art. 38, comma 1, lett. l) del Codice del 2006, dispone - tra le cause di esclusione - la circostanza in cui «l'operatore economico non presenti la certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68, ovvero [non]autocertifichi la sussistenza del medesimo requisito». A stare alla lettera del Codice, dunque, l'osservanza della disciplina in materia di lavoro dei disabili rientra tra i requisiti di partecipazione alle procedure di gara, la cui mancanza costituisce causa di esclusione.

Sul punto occorre, innanzitutto, richiamare consolidata giurisprudenza concorde nel ritenere la mancanza di uno dei requisiti di carattere generale di cui all'art. 38 del D.lgs. 163/2006, così come la mancata presentazione di un'attestazione circa il suo possesso, essere in ogni caso causa di esclusione dalla gara, anche qualora non sia espressamente contemplata dal bando di gara o dalla lettera d'invito. Fondamento di tale interpretazione viene ricavato dal principio di tassatività delle cause di esclusione ex art. 46 comma 1-bis del Codice del 2006, in base al





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



quale «*in caso di mancato adempimento alle prescrizioni di legge vigenti*» la stazione appaltante può escludere i concorrenti dalla gara.

Tra le varie pronunce, si richiama: **Consiglio di Stato, sez. V, 10 gennaio 2012 n. 31** in cui l'art. 17 della l. 68/99 è letto come contenente una norma di eccezionale rigore, la cui natura imperativa ne determinerebbe l'automatico inserimento nella disciplina della gara, indipendentemente dalle prescrizioni contenute nei singoli bandi e disciplinari di gara. In tale occasione, il Consiglio ribadisce anche i principi del *favor participationis* e della tutela del legittimo affidamento, alla luce dei quali la stazione appaltante non potrebbe escludere dalla gara un'impresa che abbia compilato l'offerta seguendo il fac-simile predisposto dalla stazione appaltante stessa, potendo l'amministrazione, se del caso, richiedere una regolarizzazione in modo da sanare eventuali difformità o mancanze.

Ancora, **Consiglio di Stato, sez. V, 13 febbraio 2013, n. 857**, in cui si sottolinea la necessità del rispetto degli obblighi sulla tutela del lavoro dei disabili come elemento fondamentale per la gara e causa di esclusione la loro eventuale omissione e che per gli appalti integrati tali requisiti devono essere posseduti – ex art 15 Codice appalti - dagli operatori economici per ogni singola prestazione contrattuale per la quale si concorre.

170

Il Consiglio di Stato ribadisce, quindi, il suo consolidato orientamento in merito all'art. 17, richiamando anche sue previgenti pronunce (Con. Stato, V, 10 gennaio 2012 n. 31; id. 24 marzo 2011 n. 1712; id. 21 maggio 2010 n. 3213; id., 10 gennaio 2007 n. 33; id., 6 luglio 2002 n. 3733) e sottolinea che «*si tratta quindi, con tutta evidenza di un requisito di partecipazione fondamentale, la cui omissione costituisce causa di esclusione per la forza cogente derivante dalla legge, e perciò anche ove non richiamata dalla singola lex specialis*. Alla luce di quanto espresso, il Consiglio di Stato, nel dichiarare infondati gli appelli, conclude circa la necessità dell'esclusione dell'impresa per mancata indicazione da parte del progettista in merito a quanto richiesto dall'art. 17, aggiungendo che non spettava alla commissione esaminatrice richiederne l'integrazione, perché ciò avrebbe costituito violazione dei principi di concorrenza e di par condicio, ma anche perché si sarebbe rivelato contrario ai principi di economicità e di





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



efficacia dell'azione amministrativa, avendo richiesto un'indagine da parte della pubblica amministrazione di verifica sul numero dei lavoratori occupati dal soggetto interessato.

Stesso orientamento è stato ribadito nella sentenza del **Consiglio di Stato, sez. V, 3 settembre 2013, n. 4379**. Nel caso di specie, si trattava di una procedura di aggiudicazione bandita da un comune e da cui era risultata vincitrice un'impresa con sede principale in Francia e avente una sede estera in Italia. In merito a un caso come quello di specie, il Consiglio – nel richiamare sua precedente giurisprudenza – ribadisce che *«da una società, ancorché abbia sede in Francia, se abbia operato o operi in Italia, può esigersi il rispetto della legislazione italiana sul lavoro dei disabili, ovviamente con riferimento ai dipendenti operanti nella sede italiana, che non possono che essere assoggettati alle leggi italiane in materia di lavoro [...]»*

Ancora, **Consiglio di Stato, sez. III, 9 maggio 2014, n. 2376**, nella quale la ricorrente denunciava illegittima ammissione alla gara dei primi due concorrenti, ai quali era stata data la possibilità di integrare le rispettive domande. Tra le censure si lamentava violazione e illegittimità del bando di gara per violazione dell'art. 17 l. 68/1999. Di fronte al rigetto del ricorso da parte del Tar Veneto, la ricorrente propone appello, giudicato infondato dal Consiglio di Stato.

In particolare, con riferimento alla parte in cui le domande sarebbero mancate della dichiarazione di ottemperanza di cui all'art. 17, il Collegio ritiene che *«la comminatoria di esclusione per le imprese che non dichiarino preventivamente di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili concerne, per l'appunto, i casi di dichiarazione mancante e non di dichiarazione equivoca, poco chiara o erronea, come nella fattispecie.»* In questi casi, è da ammettere la possibilità per la commissione esaminatrice, di richiedere integrazioni da parte della partecipante, ai sensi dell'art. 46, comma 1 del Codice dei Contratti in merito al "potere di soccorso". Ribadisce, infine, che *«non si rinviene violazione alcuna dell'art. 17 della l. n. 68/1999, il cui precetto rimane fermo, ma troverebbe applicazione solo nell'ipotesi di "dichiarazione mancante", che non ricorre nella fattispecie. »*

Sull'art. 17 l. 68/1999, è intervenuta anche l'**ANAC con il parere n. 81 del 28/10/2014**. L'autorità è stata chiamata a pronunciarsi in merito alla legittimità del provvedimento di esclusione da parte della stazione appaltante nei confronti dell'impresa aggiudicataria, alla luce della attestata non ottemperanza della stessa agli obblighi di cui all'art. 17 delle



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



l.69/19999, come risultante da successive verifiche. Nel parere viene ribadita la natura dei requisiti di cui all'art. 38 del d.lgs. 163/2006, in cui rientra anche l'attestazione dell'ottemperanza da parte dell'impresa alle norme sui disabili, il cui possesso deve sussistere **alla scadenza del termine della presentazione delle offerte e l'impossibilità di sanare eventuali difformità o mancanze ex post**. Alla luce di tale impostazione, l'autorità ha ritenuto corretta la scelta della stazione appaltante nel caso di specie, che ha avviato, in seguito a quanto rilevato dalle verifiche, il procedimento di esclusione dell'impresa.

#### **4.2 Accessibilità**

Per quanto riguarda il tema dell'accessibilità, nel nuovo Codice è stata inserita la necessità di prevedere che le tecnologie siano scelte in modo tale da assicurare l'accessibilità delle persone con disabilità, conformemente agli standard europei (**art. 58, comma 9** d.lgs. 50/2016 – Procedure svolte attraverso piattaforme telematiche di negoziazione).

L'accessibilità (**del servizio o del lavoro**) per le persone con disabilità è contemplata anche, tra i criteri qualitativi che **l'art. 95 d.lgs. 50/2016** prevede alla base dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Inoltre, criteri di accessibilità delle persone disabili o di progettazione adeguata per tutti gli utenti sono contemplati anche tra le specifiche tecniche la cui elaborazione, ex **art. 68, comma 3**, del **d.lgs. 50/2016**, deve rispettare i predetti principi. Quest'ultima è, tra l'altro, l'unica disposizione che riproduce quella contenuta nel vecchio Codice appalti (d.lgs. 163/2006). Per il resto si tratta di novità introdotte nel 2016.

Sulle specifiche tecniche occorre richiamare anche l'art. 69 del vecchio Codice che prevedeva condizioni particolari di esecuzione, riguardanti esigenze sociali o ambientali, tra cui può rientrare la promozione dell'occupazione delle persone con particolare difficoltà di inserimento.

In materia si può richiamare l'intervento dell'**ANAC, parere del 19 gennaio 2011** (Comune di Sesto SG 1-11), con il quale l'autorità ammette la possibilità per le stazioni appaltanti di utilizzare criteri di valutazione delle offerte volti a soddisfare esigenze sociali ex art. 69 d.lgs. 163/2006 – nel caso di specie si trattava proprio dell'inserimento di persone disabili – a patto però che tali criteri siano strettamente collegati all'oggetto dell'appalto o alle sue condizioni di esecuzione. L'art. 69 è stato trasposto nell'**art. 100 del d.lgs. 50/2016**.



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



L'art 170 del Codice contempla, infine, l'accessibilità per le persone con disabilità tra i requisiti tecnici e funzionali di lavori o servizi oggetto della concessione che possono essere formulate in base a richieste della stazione appaltante.

#### **4.3 Acquisti sociali: gli appalti riservati**

Per acquisti sociali si intendono pratiche di scelta della pubblica amministrazione, che superano negli acquisti la logica basata esclusivamente sui requisiti economici e guardano anche all'impatto sociale, economico e ambientale; appalti pubblici socialmente responsabili, dunque, che tengono conto ad esempio dell'inclusione sociale delle persone con disabilità.

In questo senso, l'art. 2 del d.lgs. 163/2006 affermava come *«il principio di economicità può essere subordinato, entro i limiti in cui sia espressamente consentito dalle norme vigenti e dallo stesso codice, ai criteri, previsti dal bando, ispirati a esigenze sociali, nonché alla tutela della salute e dell'ambiente e alla promozione dello sviluppo sostenibile»*

L'art. 52 del d.lgs. 163/2006, con riferimento specifico ai disabili, prevedeva la possibilità, per le stazioni appaltanti, a patto di apposita menzione nel bando di gara, di poter riservare le procedure di aggiudicazione dei contratti pubblici a lavoratori protetti o riservarne l'esecuzione nel contesto di programmi di lavoro protetto quando la maggioranza dei lavoratori interessati sia composta di disabili.

In base a tale previsione si prevedeva quindi la possibilità di limitare soggettivamente le gare pubbliche a favore di quei soggetti giuridici e quei programmi che promuovono l'integrazione dei disabili nel mercato del lavoro.

Sull'art. 52 del vecchio Codice si è pronunciata l'ANAC con **determinazione 2/2008**, con la quale l'autorità ha fornito indirizzi applicativi in merito alla disposizione che costituisce, di fatto, deroga alle norme sulla concorrenza.

In tale pronuncia, di fronte a realtà come quelle dei lavoratori protetti che hanno scarso riscontro nel contesto italiano, ha chiarito come le cooperative sociali (così come qualunque altra tipologia di impresa) possono essere comunque riconosciute come lavoratori protetti - e quindi beneficiare della riserva di cui all'art. 52 - a condizione che la base sociale sia composta in maggioranza da lavoratori disabili. Da tali indirizzi risulta quindi che possono partecipare agli appalti riservati i soggetti giuridici che svolgono in via stabile e principale un'attività economica organizzata, aventi fra le proprie finalità quella dell'inserimento



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



lavorativo dei disabili e che abbiano nel proprio ambito una maggioranza di lavoratori disabili, che in ragione della natura o gravità del loro handicap, non possono esercitare un'attività professionale in condizioni normali. Inoltre, è stata evidenziata la necessità di specificare nel bando i requisiti, sia di ordine generale sia di ordine speciale, nonché le specifiche tecniche, richiesti agli operatori economici per gli appalti non riservati, pur nel rispetto del principio di proporzionalità in considerazione dell'oggetto dell'appalto e dell'obiettivo sociale sotteso.

Nel nuovo Codice (**d.lgs. 50 del 2016**) alla disciplina degli appalti e delle concessioni riservati è dedicato l'**art. 112**. Tale disposizione, tra le altre previsioni, lascia operante anche la disciplina dei cosiddetti «appalti riservati», cioè gare per l'affidamento soprattutto di servizi, che le stazioni appaltanti possono riservare alla partecipazione o all'esecuzione solo di operatori economici, e cooperative sociali e loro consorzi, a condizione che il loro scopo principale sia l'integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate. L'articolo consente a che la riserva dell'esecuzione ai medesimi soggetti nel contesto di «programmi di lavoro protetti», se almeno il 30% dei lavoratori dei suddetti operatori economici sia composto da lavoratori con disabilità o da lavoratori svantaggiati.

L'importante novità consiste nell'estensione dell'elenco dei lavoratori in condizione di svantaggio, che prima dell'entrata in vigore del nuovo Codice erano solo i soggetti elencati all'art. 4 della legge 381/1991 (*Disciplina delle cooperative sociali*). L'articolo 112, invece, parlando esplicitamente di «lavoratori svantaggiati» e «persone svantaggiate» si riferisce indirettamente in modo chiaro a quella categoria di lavoratori caratterizzati da particolari condizioni soggettive tali da limitarne fortemente l'accesso al mercato del lavoro, elencati, oggi, dal Regolamento (Ue) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014.

Pertanto, gli appalti riservati potranno prendere in considerazione anche chi non abbia un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, o i disoccupati di età compresa tra i 15 e i 24 anni, o chi non possieda un diploma di scuola media superiore o professionale (livello Isced 3); o, ancora chi abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente, nonché i disoccupati over 50, gli adulti che vivono da soli con una o più persone a carico, gli occupati in professioni o settori caratterizzati da un elevato tasso di disparità uomo-donna, gli appartenenti a minoranze etniche degli Stati membri della Ue che necessitino di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.



Unione europea  
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



## **Scheda 5 – DATI IDONEI A RIVELARE LO STATO DI DISABILITÀ DI UN INDIVIDUO**

Per quanto riguarda il trattamento di dati supersensibili, e in particolare i dati idonei a rivelare lo stato di disabilità e di invalidità di una persona da parte della PA, la normativa di riferimento è costituita dal **Codice privacy (d.lgs. 163/2006)**.

L'**art. 20** del Codice dispone i principi applicabili al trattamento dei dati sensibili da parte di soggetti pubblici. Affinché un soggetto pubblico tratti dati sensibili – tra i quali rientrano i dati sullo stato di disabilità - occorre, innanzitutto, un'espressa disposizione di legge che autorizzi tale trattamento, con indicazione dei dati che possono essere trattati, delle operazioni che possono essere effettuate con tali dati e delle finalità del trattamento, fermo restando l'interesse pubblico alla base del loro utilizzo. Nel caso in cui manchi un'espressa disposizione di legge, il soggetto pubblico può richiedere al Garante l'individuazione delle attività che perseguono finalità di rilevante interesse pubblico; affinché il trattamento sia legittimo occorre che il soggetto pubblico renda pubblici i dati e le operazioni.

L'**art. 22** elenca poi in dettaglio i principi da rispettare e gli oneri in capo ai soggetti pubblici nel trattano dei dati sensibili, tra cui ad esempio la necessità che i dati in questione siano indispensabili per lo svolgimento delle attività istituzionali e che sia rispettato il principio di finalità.

Con specifico riferimento ai dati sanitari, tra i quali possono rientrare quelli riguardanti la condizione di disabilità di un individuo, è previsto che siano conservati separatamente rispetto agli altri dati personali, siano trattati per finalità che non richiedono il loro utilizzo e che siano sottoposti a tecniche di cifratura qualora siano contenuti in elenchi, registri o banche dati.

Il **comma 8** dispone espressamente che "**dati idonei a rivelare lo stato di salute non possono essere diffusi**".

L'**art. 65 comma 5** dispone, con riferimento a finalità di interesse pubblico (specificamente identificate nell'esercizio di diritti politici e in particolare del diritto del voto e la documentazione dell'attività istituzionale di organi pubblici), che i dati sensibili e giudiziari possono essere comunicati e diffusi nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti. La divulgazione di tali dati è consentita nel limite in cui sia indispensabile per assicurare il rispetto del principio di pubblicità dell'attività istituzionale, fermo restando in ogni caso il divieto di diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute.





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo



Anche in riferimento ai benefici economici e alle abilitazioni l'**art. 68 comma 3** consente la diffusione nei soli casi in cui è indispensabile per la trasparenza delle attività indicate e per finalità di vigilanza e di controllo, fermo restando sempre il divieto di diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute.

Occorre tener presente che qualsiasi trattamento di dati personali da parte di soggetti pubblici effettuato in mancanza di presupposti normativi è sanzionato ai sensi dell'**art. 162, comma 2 bis** e dell'**art. 167** del Codice.

Al di là della normativa appena esposta, occorre richiamare gli interventi del Garante per la protezione dei dati personali, con i quali l'Autorità ha contribuito a specificare gli oneri in capo alla PA, nel momento in cui tratta dati sensibili.

Innanzitutto, riferimento fondamentale in materia è costituito dalle **Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblica trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati, n. 243/2014**.

Tali linee guida si prefiggono, alla luce dei più recenti interventi normativi (d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, decreto trasparenza), di fornire alla PA un quadro unitario contenente accorgimenti e cautele da adottare nei casi di trattamento e diffusione di dati personali sui siti web istituzionali per finalità di trasparenza o di pubblicità.

Con riferimento alla finalità della trasparenza (v. parte I punto 2), tra i limiti elencati rientrano quelli riferiti ai dati relativi allo stato di salute, per i quali **è vietata la pubblicazione qualora si tratti di informazioni idonee a rilevare lo stato di malattia, l'esistenza di patologie compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici**.

Riferimenti più specifici a tale divieto sono contenuti anche nella parte relativa a *Indicazioni per specifici obblighi di pubblicazione* (v. parte 1 punto 9), in cui si esemplificano casi in cui la diffusione di alcune informazioni possa far desumere lo stato di malattia, invalidità, handicap o disabilità. Si pensi all'indicazione dei titoli di erogazione di benefici quali l'attribuzione di borsa di studio a "soggetto portatore di handicap" o indicazione dell'erogazione di un beneficio economico come ad esempio "erogazione ai sensi della legge 104/1992" o ancora indicazione della destinazione dei contributi erogati come un contributo per "ricovero in struttura sanitaria".





REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Con riferimento a finalità diverse dalla trasparenza, si ribadisce il suddetto divieto di pubblicazione (v. Parte 2 punto 1).

Si rinvencono, infine, fattispecie esemplificative (v. punto 3), e tra queste con riguardo **alle graduatorie di concorsi o selezioni pubblici, è disposto il rispetto del principio di pertinenza e di proporzionalità nel trattamento dei dati ed è vietata espressamente la pubblicazione, tra gli altri, di dati concernenti le condizioni di salute, ivi compresi i riferimenti a condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici.**

Il Garante è poi intervenuto con alcuni provvedimenti rispetto alla pubblicazione di graduatorie concorsuali o altri atti contenenti dati riferiti alle condizioni di invalidità di soggetti, visibili in rete tramite l'inserimento delle generalità degli interessati nei motori di ricerca. In tali casi l'Autorità, rinvenuta l'illiceità della diffusione dei dati ai sensi dell'art. 22, comma 8 del Codice, ha disposto il divieto di ulteriore diffusione degli stessi e, per il futuro, l'obbligo di conformare il trattamento alle disposizioni del Codice e alle Linee Guida.

Tra questi si citano:

- **Provvedimento n. 109 del 6 marzo 2014, *Pubblicazione di graduatorie di un concorso idonee a rivelare lo stato di salute dei partecipanti sul sito web di un Comune***, in seguito alla pubblicazione sul sito web del Comune di Roma della graduatoria finale relativa alla procedura selettiva pubblica riservata ai soggetti disabili di cui alla legge n. 68/99. Il Garante rileva che il titolare del trattamento avrebbe potuto limitarsi a pubblicare sul sito web avvisi sintetici che dessero conto dell'avvenuta approvazione delle graduatorie, con indicazioni per l'accesso alle medesime, onde evitare la diffusione di dati sensibili.
- **Provvedimento n. 313 del 19 giugno 2014, *Pubblicazione di dati personali relativi alla condizione di invalidità sul sito istituzionale di una Regione***. Il caso riguardava nello specifico la regione Abruzzo e la pubblicazione su Internet di una graduatoria di un concorso riservato ai disabili. Si trattava di un elenco di nominativi, luogo e data di nascita e risultato della prova associati alla disabilità dato che si trattava di prove concorsuali per profilo professionale riservato esclusivamente alle categorie dei disabili e come tali indicate nella sezione "concorsi in atto" del sito. Tali dati erano facilmente reperibili tramite l'inserimento delle generalità degli interessati nei motori di ricerca.
- **Provvedimento n. 426 del 25 settembre 2014, *Diffusione in Internet di dati personali idonei a rivelare lo stato di salute di un docente - 25 settembre 2014***, adottato in seguito



REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



alla lamentata pubblicazione di dati personali relativi alla condizione di disabilità di una docente sul sito dell'Ufficio scolastico regionale per l'Emilia Romagna, peraltro facilmente raggiungibili tramite interrogazione sui motori di ricerca. Nello specifico, nella sezione del sito "Documenti e comunicazioni pubbliche" erano pubblicate le graduatorie da cui si aveva accesso, tra gli allegati, all'elenco dei "riservisti, gruppo 2: disabili art. 1, l. 68/99" e nel quale si dava anche conto dell'eventuale fruizione da parte del personale dei benefici derivanti dall'art. 21, legge 5 febbraio 1992, n. 104.

- **Provvedimento n. 489 del 24 settembre 2015, Diffusione sul sito web di un'Azienda sanitaria di dati personali idonei a rivelare lo stato di salute.** Nel caso di specie si trattava di pubblicazione nel sito web [www.sanitapuglia.it](http://www.sanitapuglia.it) facente capo alla Regione Puglia di graduatorie ed elenchi riferite alle selezioni pubbliche riservate a soggetti disabili, per cui erano **facilmente associabili** i nominativi alle categorie di invalidi e alle categorie protette.

In seguito a diversi casi di trattamenti illeciti di dati concernenti lo stato di salute da parte delle amministrazioni pubbliche, vi è stato un chiarimento da parte del Garante, tramite una **lettera di Antonello Soro al presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, Sergio Chiamparino del 25 settembre 2015**, nella quale richiamando gli interventi del Garante a fronte di casi di illecito trattamento di dati, è stata ribadita la necessità del rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali da parte dei soggetti pubblici.

In una recente pronuncia – **Corte di Cassazione, sez. I Civile, 24 febbraio – 20 maggio 2016, n. 10510** – la Suprema Corte ha ribadito l'obbligo di oscurare i dati anagrafici e quelli sulla salute dei soggetti coinvolti in provvedimenti amministrativi e giurisdizionali, pubblicati nelle banche dati istituzionali. Nel caso di specie si trattava della pubblicazione di una sentenza della Corte dei Conti per la regione Sicilia nel sito Internet dello stesso organo, nella quale si rinvenivano dati relativi allo stato di salute dell'interessato e delle sue invalidità.

La Corte, nel cassare la sentenza di I grado che non aveva ravvisato alcun illecito nel comportamento della Corte dei Conti, ritiene dover considerarsi congiuntamente l'art. 52 del Codice privacy - contenente disciplina sui modi di pubblicazione delle sentenze e dei provvedimenti giurisdizionali - e **l'art. 22 dello stesso Codice, che sancisce il divieto di pubblicare in ogni caso dati supersensibili. Quest'ultima disposizione quindi prevarrebbe sul punto di equilibrio definito dall'art. 52, qualora si tratti di dati riferiti allo stato di salute.**



Unione europea  
Fondo sociale europeo



REPUBBLICA ITALIANA



**Regione Siciliana**  
Assessorato Regionale dell'Istruzione e della  
Formazione Professionale



Fondo Sociale Europeo

FSE FONDO SOCIALE EUROPEO  
**SICILIA 2020**  
PROGRAMMA OPERATIVO  
per una crescita intelligente, sostenibile e solidale



Con riferimento alla PA, occorre necessariamente tener presente il rapporto tra diritto di accesso e riservatezza dei dati supersensibili.

Sul punto si può segnalare la posizione espressa dalla giurisprudenza, con la sentenza del **Consiglio di Stato, sez. V, 27 novembre 2015, n. 5378**.

Le garanzie procedurali di accesso ai documenti si atteggiano a diritto fondamentale di difesa atteso che, ove sia negata la conoscenza di tale documentazione, il diritto di difesa perde di effettività e quindi prevale sulla riservatezza dei terzi; di conseguenza, ai sensi del combinato disposto degli artt. 24, l. 7 agosto 1990, n. 241 e 60, d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, quando l'accesso è strumentale alla tutela di propri interessi in giudizio, l'accesso può essere negato solo in presenza dei c.d. dati supersensibili (stato di salute o vita sessuale) e in tutti gli altri casi, a meno che non si rientri nei casi di documenti sottratti ab origine all'accesso, l'accesso deve essere consentito.