

responsabilità oggettiva, di comportamenti di discriminazione razziale messa in atto dai propri tifosi (art.11 CGS). Il Giudice può valutare come un attenuante, e quindi relativa riduzione dell'ammenda, qualora la Società sportiva dimostri di aver svolto attività di contrasto alla discriminazione (art.13 CGS). Si potrebbe, quindi, arrivare ad una sorta di accordo con il Giudice sportivo per far sì che tale attività antidiscriminatoria sia "certificata" anche dall'UNAR. Un caso a sé riguarda invece il campionato di Prima e Seconda Divisione, dove l'attività di contrasto al razzismo messa in atto da una Società Sportiva non è presa in considerazione come attenuante. Ciò ha spinto e spinge molte Società a non intraprendere attività antirazzista. Si potrebbe richiedere alla FIGC e alla Lega Pro di ampliare l'attenuante anche a questi campionati.

L'UNAR inoltre, sta verificando la possibilità di sottoscrivere un accordo con la Rete FARE (Football Against Racism in Europe), che, tra l'altro, il 4 e 5 maggio 2012 organizzerà proprio a Roma la sua riunione annuale, alla quale parteciperanno i vertici delle istituzioni calcistiche italiane ed europee (compresa la UEFA).

Nell'ambito delle attività di contrasto alla discriminazione nel mondo dello sport e non solo del calcio, è infine allo studio un "Forum migrante sullo sport", che, partendo dal presupposto che è anche attraverso lo sport che passa l'integrazione della popolazione migrante, faccia il punto sulla situazione, evidenziando gli aspetti positivi e quelli negativi. Si ipotizza al riguardo l'istituzione di un tavolo di lavoro con tutte le Federazioni sportive per verificare:

- i problemi sul tesseramento dei minori con cittadinanza non italiana;
- l'efficacia delle sanzioni antidiscriminatorie previste dal rispettivo codice di giustizia sportiva

2.9 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI ETNICO-RAZZIALI NEI LUOGHI DI LAVORO: CONCERTAZIONE E CONDIVISIONE CON LE PARTI SOCIALI

LA PRIMA SETTIMANA DI AZIONE CONTRO IL RAZZISMO NEI LUOGHI DI LAVORO. La Direttiva comunitaria 2000/43/CE relativa al principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, recepita in Italia con il citato decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, nell'articolo 3 individua nell'occupazione e nella formazione gli ambiti di applicazione delle disposizioni comunitarie all'interno dei quali possono efficacemente essere attuate azioni positive di informazione e formazione. In tale contesto, i corsi di formazione nei luoghi di lavoro rappresentano uno dei canali più significativi per il trasferimento di conoscenze e buone pratiche in materia di contrasto della discriminazione razziale.

Con il protocollo d'intesa, firmato il 19 maggio 2010 con le parti sociali CGIL, CISL, UIL, UGL, Confindustria, Confartigianato, Confapi, CNA, Confcooperative, Legacoop, Coldiretti, Confagricoltura, Confcommercio, Confesercenti, che recepisce tale direttiva, l'UNAR si era posto l'obiettivo di individuare le strategie di intervento più idonee per promuovere azioni positive e contrastare le discriminazioni etniche e razziali nei luoghi di lavoro. A questo scopo, è stata creata una Cabina di regia insieme alle Parti Sociali nazionali con funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività oggetto del Protocollo. Dai numerosi incontri periodici con le Parti Sociali è emersa in seguito la decisione di promuovere un programma di iniziative a livello territoriale con il coinvolgimento, anche, delle rispettive articolazioni periferiche. Nel 2011, per la prima volta dalla sua costituzione, l'UNAR è riuscita a realizzare, dopo un lungo lavoro di organizzazione, una settimana di eventi territoriali dedicati alla promozione di azioni positive ed al contrasto delle discriminazioni etniche e razziali nei luoghi di lavoro denominata "Settimana di Azione contro il Razzismo nei luoghi di lavoro", di cui si riporta qui di seguito il calendario.

DATA	CITTA'	PROMOTORI	EVENTO
14 marzo 2011	Bologna	S.E.I. UGL	Network formativo sull'Etnomobbing
14 marzo 2011	La Spezia	CISL FILCA – Federazione italiana lavoratori costruzioni e affini	Convegno Uguaglianza in azione: diritti e doveri nella società multietnica
14 marzo 2011	Sesto San Giovanni	CISL FILCA – Federazione italiana lavoratori costruzioni e affini	Evento: La Costituzione accogliente. Percorso di lettura cooperativa della Costituzione italiana tradotta in dieci lingue
14 marzo 2011	Emilia Romagna Lombardia	COLDIRETTI Area Organizzazione e Servizi	Distribuzione di un manuale di informazione e formazione teorico-pratica sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro tradotto in varie lingue per i lavoratori extracomunitari impiegati nel settore agricolo
15 marzo 2011	Gioia Tauro	FAI CISL Federazione Agroalimentare Industriale.	Conferenza "Il lavoro in agricoltura. Parità di diritti e di tutela per una società senza discriminazioni"
15 marzo 2011	Lecce	S.E.I. UGL	Network formativo sull'Etnomobbing
15 marzo 2011	Reggio Calabria	UIL Unione Italiana del Lavoro - Dipartimento Politiche Migratori UIL	Conferenza stampa di presentazione del progetto "I giardini di Rosarno" Progetto di sensibilizzazione a favore dell'inclusione lavorativa e sociale dei migranti
15 marzo 2011	Modena	CISL FILCA – Federazione italiana lavoratori costruzioni e affini	Workshop: Formazione alla sicurezza per i lavoratori immigrati
16 marzo 2011	Grosseto	S.E.I. UGL	Network formativo sull'Etnomobbing
16 marzo 2011	Tursi (Matera)	CISL FILCA – Federazione italiana lavoratori costruzioni e affini	Tavola rotonda: Immigrazione: insieme per valorizzare una presenza attiva e testimoniata
17 marzo 2011	Ladispoli	S.E.I. UGL	"Di corsa contro il razzismo". Gara podistica in concomitanza con il 150° dell'Unità d'Italia
19 marzo 2011	Matera	CONFAPI - Associazione delle Piccole e Medie Industrie della Provincia di Matera	Job Meeting ISPI per l'inclusione sociale e professionale degli immigrati
19 marzo 2011	Roma	CISL FILCA – Federazione italiana lavoratori costruzioni e affini	Tavola rotonda: Integrazione e lavoro in sicurezza. Vieni a dire la tua.
21 marzo 2011	Pistoia	FAI CISL Federazione Agroalimentare Industriale.	Seminario di studio e giornata formativa
21 marzo 2011	Ancona	CGIL – Progetto Sviluppo	Seminario di studio: Lavorare contro il razzismo. Il decent work combatte le discriminazioni.
21 marzo 2011	Bolzano	CONFAPI - Associazione delle Piccole e Medie Industrie Trentino Alto Adige	Conferenza di presentazione del Progetto "Dall'integrazione razziale alla coesione multietnica. Un percorso di valorizzazione del capitale umano nel sistema economico e produttivo dell'Alto Adige"
21 marzo 2011	Roma	LEGA COOP - Lega Nazionale Cooperative e Mutue	Presentazione del numero zero del Tg "Oltremodo" sui temi dell'integrazione, diritti e sicurezza sul lavoro rivolto a un pubblico multietnico

CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE CON LE PARTI DATORIALI: "L'UGUAGLIANZA NON HA PREZZO". Fra le importanti iniziative, nate dalla collaborazione fattiva con le forze sociali e previste dal punto 3 del protocollo d'intesa, va ricordata quella che si poneva l'obiettivo di diffondere la più ampia conoscenza degli strumenti offerti dal panorama normativo nazionale nel campo della tutela alle vittime di discriminazioni e quella relativa alla promozione del contact center dell'UNAR.

Grazie sempre al continuo e stretto rapporto con le Parti Sociali, e in modo particolare in questo caso con Confcommercio, Confesercenti e CNA, l'UNAR ha realizzato, caratterizzandola con lo slogan "L'uguaglianza non ha prezzo", una importante campagna di sensibilizzazione contro

ogni forma di discriminazione, con la creazione di 200.0000 vetrofanie, che saranno apposte in altrettanti negozi, e accompagnate da un flyer esplicativo dell'attività dell'UNAR, per promuovere il numero verde antidiscriminazioni 800.90.10.10.

LA PROMOZIONE DELLA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ. La Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro nasce nel 2009 e rappresenta una dichiarazione di intenti che le imprese sottoscrivono per contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro (genere, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale), impegnandosi al contempo a valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna. La Carta nasce sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca, ed è sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. La Carta fornisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese aderenti nella sua applicazione, contenendo non prescrizioni dettagliate ma pochi impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave di efficaci programmi di cambiamento, sperimentati con successo dalle imprese impegnate da più tempo in materia. La sua attuazione nel contesto aziendale e la definizione delle relative priorità è lasciata alle imprese aderenti, in funzione della loro situazione e degli eventuali programmi già realizzati.

Durante il 2011, l'UNAR insieme all'Ufficio Nazionale della Consigliera di Parità del Ministero del Lavoro ha promosso una Rete di Tavoli Regionali per l'implementazione della Carta con 4 eventi territoriali organizzati a Modena, Bologna, Palermo e Messina.

L'attività dei Tavoli è stata organizzata come una piattaforma *multi-stakeholder* che ha coinvolto, oltre alle reti di imprese e organizzazioni datoriali, anche altri soggetti capaci a vario titolo di contribuire all'affermazione della Carta e alla realizzazione di concreti strumenti di conciliazione, quali: Associazioni professionali (di direttori del personale, consulenti del lavoro...), Camere di Commercio, Assessorati competenti (lavoro, pari opportunità, attività produttive...) delle amministrazioni locali, sindacati, organizzazioni della società civile, università. Con le seguenti finalità:

- **sensibilizzazione culturale** del mondo produttivo sui benefici delle politiche inclusive e di valorizzazione della diversità
- **proselitismo** di nuove imprese sottoscrittrici
- **accompagnamento in percorsi di attuazione** delle imprese che abbiano già aderito, o intendano sottoscrivere
- **supporto delle PMI** nella interpretazione della Carta, alla luce delle loro esigenze di semplificazione
- **individuazione di alcune azioni concrete** previste dalla Carta di particolare interesse per il territorio (es strumenti di conciliazione, superamento degli stereotipi), che siano replicabili.

Alla fine dei Tavoli Regionali la Carta è stata firmata da **32** nuove aziende che vanno ad aggiungersi alle **80** firmatarie che danno lavoro a più di **600.000** dipendenti.

DIVERSITÀ AL LAVORO. L'UNAR fin dal 2008 ha deciso di avviare, nel mondo del lavoro, una strategia specifica in grado di andare oltre il supporto legale alle vittime della discriminazione incidendo così sulle cause strutturali delle discriminazioni. Infatti, uno dei maggiori

problemi di inserimento lavorativo degli immigrati è la grande difficoltà di accesso al mercato del lavoro in fase di selezione del personale. Si è pensato quindi di creare una opportunità di incontro tra le aziende e due categorie di soggetti svantaggiati, diversamente abili e stranieri, favorendo così un incontro agevolato tra aziende e persone che spesso vengono discriminate nel mondo del lavoro.

“Cerchiamo talenti cui offrire pari opportunità nel mondo del lavoro”, è lo slogan dell’iniziativa che è arrivata nel 2011 alla sua 7a edizione. Il successo mediatico, il crescente interesse delle aziende e l'estrema efficacia quale strumento di *recruitment*, hanno spinto i promotori (UNAR, Sodalitas, Synesis e Fondazione Adecco per le pari opportunità) a raddoppiare l'impegno e le energie profuse per il progetto. Nel corso delle due edizioni del 2011, a Milano nel mese di aprile e a Roma nel mese di novembre, si è registrato un sensibile aumento del numero dei partecipanti e conseguentemente sono cresciute le opportunità di informarsi, di orientarsi e di avere un incontro diretto con i responsabili del personale di grandi aziende italiane ed internazionali. E' stato rinnovato il portale web www.diversitalavoro.it attraverso il quale è possibile avere informazioni sui due eventi, consultare le opportunità di lavoro disponibili e candidarsi direttamente inviando il proprio cv e preparando la propria partecipazione al Career Forum Diversitalavoro.

Inoltre, precedentemente ai due eventi, sono stati organizzati degli incontri dedicati, con Seminari e Workshop gratuiti rivolti ai:

- candidati (persone con disabilità e persone con origine straniera) per metterli in condizioni di affrontare al meglio i colloqui di selezione che si tengono in occasione del Career Forum Diversitalavoro e più in generale nella ricerca del lavoro
- *recruiter* aziendali. Gli incontri sono stati coordinati dall'UNAR coinvolgendo istituzioni ed enti che operano sui temi dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e delle persone di origine straniera, non trascurando di approfondire gli aspetti normativi.

Il *Career Forum* “Diversità al Lavoro”, nella quarta edizione organizzata a Milano il 7 aprile del 2011 nella sede di L'OREAL, e nella terza edizione organizzata il 30 novembre del 2011 nella sede romana di Microsoft, ha offerto, la possibilità a persone di origine straniera e disabili, dotati di talento, di incontrare direttamente i responsabili della selezione del personale delle più importanti aziende presenti sul territorio nazionale, al fine di presentare il proprio CV e sostenere colloqui di lavoro. I numeri del 2011 sono i seguenti:

- **2.100** utenti iscritti a Facebook
- **3.471** CV ricevuti sul sito
- **898** persone selezionate e invitate
- agli incontri Diversitalavoro
- **70%** Italiani di cui **64%**
- iscritti alle categorie protette
- **30%** persone di origine straniera di **54** nazionalità registrate sul sito
- **596** candidati partecipanti, **63%** laureati, **8%** laureandi, **29%** diplomati

AVVISO PUBBLICO PER LA PROMOZIONE DELL'ADOZIONE, DA PARTE DI AZIENDE E IMPRESE PUBBLICHE E PRIVATE, DI PROGETTI DI AZIONI POSITIVE dirette ad evitare o compensare eventuali situazioni di svantaggio e/o di potenziale disparità di trattamento di cui ai d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 e 216. Nel mese di luglio 2011 l'UNAR ha realizzato un avviso pubblico⁹¹ per la promozione dell'adozione, da parte di aziende e imprese pubbliche e private, di progetti di azioni positive, finalizzato ad individuare la migliore proposta progettuale ed economica per ognuno dei cinque settori prioritari di intervento: a) settore del credito e delle assicurazioni; b) settore delle telecomunicazioni e dei trasporti; c) settore dei servizi alla persona; d) settore della logistica e della distribuzione e dei servizi in genere; e) settore dell'agricoltura e della trasformazione di prodotti agricoli. Le aziende di questi settori prioritari che hanno formulato la migliore proposta usufruiranno nel 2012 dell'erogazione del contributo da parte del Dipartimento per le Pari Opportunità, per un periodo al massimo biennale a partire dalla stipula del contratto, nella misura massima dell'80% dei relativi costi progettuali e per un importo non superiore ad euro 40.000,00. L'ammontare delle risorse destinate alla proposta progettuale di cui al presente avviso è di euro 200.000,00, a valere sul "Fondo per le Politiche relative ai Diritti e le Pari Opportunità".

Le aziende che hanno partecipato all'avviso pubblico hanno individuato come obiettivo principale quello di avviare iniziative finalizzate a promuovere la gestione delle diversità all'interno delle aziende attraverso: la creazione della figura di Diversity Manager; la ricognizione del clima aziendale con un questionario da distribuire a tutto il management ed i dipendenti dell'azienda; l'avvio di percorsi di sensibilizzazione ed informazione sulle diverse forme di discriminazione nei luoghi di lavoro basate su genere, razza/etnia, religione, disabilità, età e orientamento sessuale, per la promozione delle pari opportunità per tutti; la creazione di un codice di condotta; lo sviluppo di azioni di sensibilizzazione sia interne che esterne all'azienda relative alle pari opportunità e contro ogni forma di discriminazione.

2.10 Conclusioni e impegni per il 2012

L'UNAR, valorizzando l'esperienza maturata come **centro di competenza nazionale sull'antidiscriminazione razziale**, sta trasponendo in questi ultimi anni il suo **know-how a tutti gli altri ambiti di discriminazione**, nella piena attuazione del mandato assegnatogli dall'Unione Europea. Avvalendosi della collaborazione sinergica degli Enti Locali, delle Forze dell'ordine, delle associazioni, degli organismi no-profit e dei gruppi di riferimento attivi sui territori, in una strategia di *governance* sussidiaria finalizzata all'emersione, alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni, l'Ufficio ha attivato una **linea di intervento sempre più capillare e vicina alle vittime, ai testimoni e agli operatori del settore**, che prevede la valorizzazione delle risorse già presenti sui territori, in termini di sportelli di ascolto, osservatori, servizi di orientamento, accoglienza e di assistenza alle vittime di discriminazione.

Le azioni intraprese si sono sempre orientate a **rafforzare e mettere in rete le realtà territoriali esistenti**⁹², per pervenire alla costituzione di una Rete di Antenne territoriali antidiscriminazione, che possano nei prossimi anni rilevare a livello territoriale gli eventi di discriminazione su base etnica e razziale, e su tutti gli altri fattori di discriminazione, inviandone informativa all'UNAR e ricevendone in cambio supporto legale, scientifico, elaborazioni dati di tipo statistico ed analitico-interpretativo. In questo modo, sia da parte degli Enti Locali, delle associazioni ed enti che dei Consigli Territoriali per l'Immigrazione, degli osservatori e sportelli di servizi per l'immigrazione e dell'OSCAD potrà essere condivisa una analoga modalità di intervento per la prevenzione e contrasto della discriminazione razziale, anche attraverso una piattaforma

⁹¹ Con Decreto Rep. 28 del 22 febbraio 2012 è stata definita la graduatoria delle azioni positive ammesse al cofinanziamento.

⁹² Un significativo impulso in tal senso, come detto, è stato rappresentato dalla emanazione, il 24 ottobre 2011, di un apposito decreto che ha definito la possibilità di accedere a contributi per l'attivazione e il sostegno di osservatori antidiscriminazione secondo le linee guida nazionali UNAR, condivise in fase di redazione con regioni ed enti locali già firmatari di protocolli di intesa.

informatica di dialogo capace di rilevare in modo standardizzato le denunce pervenute ai Centri, monitorare in tempo reale i casi di discriminazione sia a livello locale che nazionale, facendo interfacciare le varie strutture tra loro e direttamente con l'UNAR.

La costruzione della rete nazionale degli osservatori e delle antenne antidiscriminazione ha avuto poi un ulteriore impulso nell'ambito del **Piano Operativo Nazionale "Governance e azioni di sistema" FSE 2007-2013 per le Regioni Obiettivo Convergenza**, nelle quali l'UNAR assicura il coordinamento e la gestione delle azioni relative all'obiettivo 4.2 "Superare gli stereotipi riferiti alle forme di discriminazione basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l'età, l'orientamento sessuale".

Ad oggi, specie grazie alla costante opera di lavoro svolta dall'UNAR nel corso del 2011, i risultati raggiunti rispetto all'obiettivo della "rete nazionale" sono assolutamente favorevoli. Ed infatti, l'UNAR alla data del 31 dicembre 2011 ha già avviato un sistema organico di interventi con linee guida, percorsi formativi e proposte strategiche per la promozione ed il coordinamento dei Centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per gli stranieri, vittime delle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi **sottoscrivendo protocolli di intesa e accordi operativi con n. 11 Regioni, n. 32 Province e n. 5 Comuni (tra cui Milano, Roma, Venezia) mentre entro il 2012 si prevede la sottoscrizione e l'attivazione di un protocollo anche con la Regione Veneto.**

L'attivazione operativa e la relativa **interconnessione al Contact Center** della rete di osservatori e centri territoriali antidiscriminazione⁹³ in **almeno il 50% dei territori regionali o della popolazione residente**, consentirà conseguentemente all'UNAR di assicurare entro il 2012:

- la **trasformazione del contact center in un vero e proprio centro nazionale di ascolto, rilevazione e monitoraggio** dei fenomeni connessi ad ogni forma e causa di discriminazione cui siano stabilmente e informaticamente interconnessi gli osservatori regionali e i centri territoriali promossi dall'UNAR d'intesa con le Regioni, il sistema delle autonomie locali, il terzo settore e le comunità di riferimento⁹⁴;
- l'elaborazione di **standard omogenei di intervento** ed assicurare livelli essenziali ed uniformi per la presa in carico delle segnalazioni;
- l'acquisizione, anche avvalendosi dell'attività del gruppo di lavoro sul superamento del gap informativo e statistico, di **dati statistici uniformi e comparabili**, con lo scopo di dare una rappresentazione adeguata sia a livello nazionale che territoriale dei diversi fenomeni di discriminazione;
- la promozione, anche attraverso l'azione sinergica e trasversale svolta a livello di mediazione nell'ambito delle progettualità già avviate dal Ministero dell'Interno e dal Dipartimento per le Pari Opportunità rispettivamente nell'ambito del FESR e del FSE, di **percorsi strutturati e ricorrenti di formazione e aggiornamento per almeno 1000 operatori** afferenti alle reti territoriali attivate in base ai protocolli;
- assicurare un **coinvolgimento diretto, continuativo e partecipato nei singoli ambiti territoriali oggetto degli accordi di tutte le ONG** operanti in materia di non discriminazione.

⁹³ Va precisato che l'ambito d'azione della costituenda rete nazionale non si limita alla sola discriminazione razziale, ma, in riferimento alla prospettiva europea e in linea con il mandato istituzionale assegnato ad UNAR dal Dipartimento per le Pari Opportunità a partire dal 2010 anche con riferimento al PON GAS FSE delle Regioni dell'Obiettivo Convergenza, è esteso a tutti gli ambiti delle discriminazioni.

⁹⁴ Si evidenzia al riguardo che entro il primo semestre 2012 verrà avviata e portata a conclusione la Gara per il rinnovo del Servizio di Contact Center, che prevede un ulteriore rafforzamento quantitativo e qualitativo dell'intervento a tutela delle vittime di ogni forma e causa di discriminazione.

3. VERSO LA STRATEGIA NAZIONALE PER L'INCLUSIONE SOCIALE DELLE COMUNITA' ROM E SINTE

3.1 La Comunicazione n. 173/2011 e il ruolo dell' UNAR quale Punto di contatto nazionale.

In anni recenti, in occasione del primo *Summit comunitario sui Rom*, del settembre 2008, a Bruxelles, fu decisa la creazione di una Piattaforma Europea per l'Inclusione dei Rom, comprensiva dei Governi nazionali, della stessa Unione Europea, delle Organizzazioni Internazionali e dei rappresentanti dell'associazionismo Rom. A seguito di tale evento, i Paesi dell'UE invitarono la Commissione Europea, a favorire: “uno scambio di buone pratiche ed esperienze, tra gli stessi Paesi dell'UE, in materia di inclusione dei Rom (Conclusioni del Consiglio dell'8 dicembre 2008)”.

Il dibattito comunitario caratterizzato da incontri, risoluzioni, analisi di documenti specifici sulla materia è culminato nel *EU Framework for National Roma Integration Strategies – la c.d. Cornice Comunitaria per le Strategie di Integrazione Nazionale dei Rom (5 aprile 2011)*, che prevede un impegno, senza precedenti, per tutti gli Stati-membri dell'Unione Europea, in materia di promozione dell'inclusione delle comunità Rom, nei rispettivi territori nazionali. Tale iniziativa è stata accolta, con favore, da tutti gli Stati-membri dell'UE, che non hanno mancato di sottolineare la necessità di una rapida realizzazione (*implementation*).

L'*EU Framework* parte da un presupposto semplice: **unire le forze** (*joining the forces*), per affrontare tale situazione. *Mutatis mutandis* il sistema-Italia ha un'occasione unica, per “unire le forze” e riunire tutti gli attori nazionali, regionali e locali, unitamente alla società civile e agli stessi rappresentanti delle comunità Rom, Sinte e Caminanti (RSC) presenti sul territorio nazionale, così da rispondere, con forza, alla “chiamata” comunitaria.

L'*EU Framework* prevede una base per l'inclusione economica e sociale della minoranza Rom, nella più ampia cornice di promozione e protezione dei diritti umani ed integra la normativa di protezione giuridica, già esistente, a livello comunitario.

L'elaborazione di un'apposita “Strategia Nazionale di Inclusione dei Rom, fino al 2020”, vede l'UNAR, **chiamato dal Governo Italiano⁹⁵ a svolgere il fondamentale ruolo di Punto di Contatto Nazionale, per l'elaborazione ed il coordinamento della Strategia di inclusione dei Rom, in attuazione dell'impegno della Comunicazione della Commissione Europea N. 173/2011.**

L'UNAR, dopo aver ricevuto la formale designazione da parte del Comitato Tecnico Permanente del CIACE, in data 18 novembre 2011, ha subito avviato un'azione di coinvolgimento attivo e di coordinamento del sistema degli attori istituzionali ed associativi più rilevanti nel sostegno di politiche e servizi di inclusione socio-economica, a favore delle Comunità Rom, Sinte e Caminanti. Dopo gli incontri con le rappresentanze nazionali dei RSC e con le associazioni di rilievo nazionale, il **Punto di Contatto Nazionale**, presieduto dal Direttore dell'UNAR, ha costituito una **Cabina di regia**, composta da rappresentanti delle seguenti amministrazioni ed enti: Ministero dell'Interno; Ministero della Giustizia, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca; Ministero della Salute; Conferenza dei Presidenti delle Regioni; Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI); Unione Province d'Italia (UPI). In considerazione della centralità che la Strategia nazionale riveste nell'ambito delle politiche di integrazione della popolazione RSC nel nostro contesto sociale e della grande importanza che la Commissione Europea attribuisce alla realizzazione della Strategia stessa per il

⁹⁵ Ad orientare l'attività dell'Ufficio verso questa specifica area di interesse, ha contribuito dunque in primo luogo l'esame della casistica relativa alle segnalazioni di casi di discriminazione razziale pervenuti al Contact Center dell'UNAR 800 90 10 10, che si sono intensificati in questi ultimi anni di attività e che hanno riguardato principalmente l'ambito dell'istruzione, dell'accesso al lavoro e all'alloggio, ma anche discriminazioni istituzionali come ordinanze comunali di negato accesso a spazi pubblici o discriminazioni collettive e messaggi di istigazione all'odio razziale pronunciati da politici ed esponenti delle istituzioni. L'impegno rivolto dall'UNAR in azioni di prevenzione e contrasto delle discriminazioni nei confronti di Rom e Sinti, e la partecipazione attiva dell'Ufficio alle principali reti europee e ai gruppi di lavoro per l'inclusione sociale dei Rom, hanno permesso di acquisire elementi utili alla elaborazione di proposte politiche e amministrative di indirizzo per il superamento della discriminazione e degli ostacoli all'integrazione sociale delle comunità.

miglioramento delle condizioni di vita dei RSC, occorre, da un lato, valorizzare le azioni già poste in essere dalle altre realtà coinvolte, dando coerenza ad un condiviso quadro di misure politiche di inclusione; e dall'altro, riflettere e decidere di intraprendere azioni condivise, in primis, nei quattro assi di intervento, relativi al lavoro, alla casa, alla scuola ed alla salute, nonché alcune "azioni di sistema" di natura trasversale e che risultano necessarie per l'efficace raggiungimento degli obiettivi specifici contenuti nei summenzionati assi di intervento. Più in particolare, la Strategia di azione si declinerà attraverso Linee-guida settoriali, ma orientate da un approccio integrato, in conformità con le priorità dell'Agenda dell'UE 2020 per una società inclusiva. Sulla base di un principio di intervento "esplicito ma non esclusivo" a favore dei RSC, si deve, in prima istanza, partire coordinando, monitorando e rafforzando l'intervento delle Pubbliche Amministrazioni relativamente a politiche globali finalizzate allo sviluppo dell'integrazione sociale delle popolazioni RSC, tenendo in considerazione anche le opinioni e gli atteggiamenti assunti, a tal proposito, dal tessuto sociale locale.

Nell'elaborazione della Strategia nazionale, il Punto di Contatto presso l'UNAR, al fine di assicurare il massimo coinvolgimento dell'associazionismo, ha svolto fin dall'avvio delle attività propedeutiche alla definizione della Strategia stessa riunioni e momenti di confronto con le principali associazioni nazionali e internazionali impegnate per l'inclusione dei RSC, in stretto raccordo con le Federazioni Rom e Sinte. Inoltre, per formalizzare la partecipazione dell'associazionismo Rom alla elaborazione e monitoraggio della Strategia nazionale, è stata aperta presso il sito dell'UNAR una pubblica richiesta di manifestazione di interesse per la creazione di Tavoli di lavoro regionali, provinciali e comunali opportunamente diffusa anche tramite i siti istituzionali delle Regioni e dell'associazionismo. Dal punto di vista organizzativo, il PCN, secondo le espresse previsioni dell'Unione europea, è poi al centro di un sistema organico di cooperazione interistituzionale da un lato e di concertazione e condivisione con la società civile dall'altro.

Il sistema di *governance* elaborato nell'ambito della presente Strategia prevede in particolare:

- **Tavolo Interministeriale**, con compiti di indirizzo e coordinamento politico-istituzionale della Strategia nel suo complesso, coordinato dal Ministro per la Cooperazione internazionale e l'Integrazione, cui partecipano di diritto il Ministro dell'Interno, il Ministro del Lavoro, delle Politiche Sociali e delle Pari Opportunità, il Ministro della Salute, il Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca, il Ministro della Giustizia, cui il PCN dovrà periodicamente relazionare, sia rispetto allo stato di attuazione della Strategia che in merito ad ogni eventuale iniziativa o azione di natura normativa o regolamentare eventualmente da adottarsi ai fini dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi in essa previsti;
- **Cabina di Regia Regioni ed Enti Locali**, con funzioni di interfaccia e reciproca cooperazione con il PCN in merito ai settori di precipua competenza del sistema delle autonomie locali, cui partecipano i rappresentanti della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, dell'Unione delle Province (UPI) e dell'Associazione nazionale dei Comuni (ANCI);
- **Forum delle Comunità RSC**, con funzioni di interfaccia, relazione e concertazione con il PCN, i Tavoli nazionali e la Cabina di Regia Regioni ed Enti locali, sia rispetto all'attuazione della Strategia che in merito alla sua periodica revisione e valutazione;
- **Tavoli nazionali**, costituiti sulla base dei 4 assi di intervento prioritario e coordinati dal Ministero di riferimento, i quali riferiranno periodicamente al PCN sullo stato di attuazione degli specifici obiettivi di competenza, svolgendo altresì ogni utile azione di impulso in merito all'ottimale svolgimento delle attività e delle azioni nazionali previste dalla Strategia;

- **Gruppi di lavoro ad hoc**, che potranno essere costituiti al fine di approfondire alcune specifiche tematiche di prioritario e rilevante interesse ai fini dell'attuazione della Strategia (es. la questione del riconoscimento giuridico dei RSC) i quali riferiranno periodicamente al PCN;
- **Tavoli regionali/locali**, i quali potranno essere costituiti sui rispettivi territori con il duplice scopo di assicurare una sinergica ed omogenea attuazione della Strategia a livello territoriale e svolgere altresì una costante e capillare azione di informazione, sensibilizzazione e monitoraggio circa la declinazione degli obiettivi previsti nei singoli ambiti di riferimento (Regioni, Province, Comuni). Ove costituiti i tavoli saranno altresì, previo il necessario coordinamento centrale svolto dal PCN, i luoghi della programmazione dei “Piani locali di inclusione dei RSC”, che verranno prioritariamente sperimentati nelle Regioni in passato ricomprese nella gestione emergenziale;

Da un punto di vista sostanziale, il Punto di Contatto Nazionale si è dunque impegnato nella elaborazione di un Documento strategico nazionale di integrazione dei Rom, che si ispira alle linee programmatiche contenute nella Comunicazione della Commissione Europea n. 173/2011 e che per quanto concerne la parte applicativa risulta così articolato:

- **azioni di sistema a regia nazionale** volte in particolare a sostenere ed implementare l'attuale livello di *capacity building* istituzionale e della società civile per l'inclusione sociale dei RSC; a promuovere e realizzare un sistema integrato permanente di reti e centri territoriali contro le discriminazioni; a programmare ed attuare una strategia ad hoc nel settore dell'informazione e della comunicazione; ad elaborare; sperimentare e rendere permanente un modello di partecipazione delle comunità RSC ai processi decisionali nazionali e locali; ad assicurare l'istituzione e il funzionamento efficace di specifici metodi di monitoraggio per valutare l'effetto delle misure contenute nella Strategia;
- **assi di intervento settoriali articolati in obiettivi specifici** finalizzati all'integrazione dei RSC, allo scopo di colmare il divario esistente tra i RSC ed il resto della popolazione, focalizzando gli interventi nei settori dell'occupazione, dell'istruzione, della salute e delle condizioni abitative;
- **quadro di sostegno economico e finanziario** per la concreta attuazione delle politiche di integrazione;

3.2 Obiettivi e principi chiave della Strategia

Obiettivo generale della Strategia nazionale è quello di promuovere la parità di trattamento e l'inclusione economica e sociale delle comunità RSC nella società, assicurare un miglioramento duraturo e sostenibile delle loro condizioni di vita, renderne effettiva e permanente la responsabilizzazione, la partecipazione al proprio sviluppo sociale, l'esercizio e il pieno godimento dei diritti di cittadinanza garantiti dalla Costituzione Italiana e dalle Convenzioni internazionali.

In particolare la definizione della prima fase biennale della strategia atta ad assicurare una progressiva inclusione dei RSC nel tessuto socio-economico nazionale, non può ovviamente non riguardare il superamento di alcune particolari situazioni di degrado – che peraltro sono relative solo ad alcune grandi città - né la piena soluzione delle questioni giuridiche riguardanti lo status di cittadini. Tali interventi preliminari devono infatti essere coordinati con un forte sostegno alle politiche regionali o locali in favore dei RSC. Successivamente, in prospettiva di un completo superamento di ogni forma discriminatoria, la strategia nazionale dovrà sicuramente affrontare il nodo di una **compiuta normazione di carattere nazionale**, che non solo funga da “sostegno” al

completamento o al miglioramento di necessarie politiche territoriali di livello locale o regionale, ma stabilisca precisi principi e criteri per l'effettiva tutela delle comunità RSC nella loro qualità di minoranze nazionali. Attraverso la presente Strategia nazionale l'Italia intende innanzitutto:

- sottrarre il fenomeno RSC ad una **trattazione meramente emergenziale**, riduttiva dal punto di vista politico ed istituzionale, soggetta a storture o strumentalizzazioni di tipo mediatico e potenzialmente subordinata ad approcci solo emotivi o contingenti;
- prendere in considerazione l'opportunità di **programmare interventi di integrazione di medio e lungo periodo** in vista della definizione dell'agenda *Europa 2020*, non accettando più di adottare misure "straordinarie";
- far diventare l'inclusione dei RSC parte di un **processo di maturazione culturale più complessivo**, che interessa l'intera società. La qualità di accettazione del Rom e del Sinto, soggetto "diverso" per antonomasia, contribuirà a purificare la mentalità nazionale ed europea dai germi della discriminazione razziale, che nel caso specifico ha preso storicamente la forma dell'antigitanismo, fenomeno storico e culturale complesso, gravido di effetti fortemente negativi sulle condizioni di vita delle popolazioni Rom e Sinte e che - come è noto - è giunto nel corso del Novecento a permettere il compiersi della tragedia del "Porrajmos";
- trattare il tema per la prima volta in una **logica interministeriale**; l'Italia aggiorna il proprio approccio e accetta di affrontare l'inclusione dei Rom a partire dai quattro indicatori di criticità suggeriti dalla Comunicazione 173/2011 in una logica complessiva;
- connotare la Strategia stessa di una **valenza istituzionale ma anche simbolica**. In questo senso l'introduzione sistematica del "Porrajmos" nelle iniziative pubbliche dedicate alla memoria dell'Olocausto contribuirà al definitivo ingresso nella cultura corrente di tali comunità tra quelle colpite dal dramma dello sterminio. I giovani potranno così godere di una ulteriore occasione di educazione al rispetto. L'intera comunità nazionale se ne gioverà sul fronte della conoscenza dell'ampiezza del disegno di morte insito nelle politiche nazifasciste.

Il perseguimento delle finalità generali della Strategia avviene nel **pieno ed integrale recepimento** dei contenuti della Comunicazione della Commissione Europea n. 173/2011 e si realizza in una ottica di costante e sinergica interazione con il sistema degli attori istituzionali e della società civile, mediante la costruzione e il funzionamento di un modello di *governance* multidimensionale basata, oltre che sui principi già precedentemente illustrati, sulle seguenti parole chiave:

INTEGRAZIONE E SUSSIDIARIETÀ. Il concetto di integrazione, oltre a rappresentare l'obiettivo finale della Strategia, è a tutti gli effetti anche un termine di riferimento primario nella definizione delle metodologie di intervento sia nell'ambito della sinergia necessaria a garantire la convergenza funzionale delle competenze istituzionalmente assegnate dal nostro ordinamento alle Amministrazioni centrali dello Stato, alle Regioni, al sistema delle autonomie locali (in particolare i Comuni) che rispetto alla doverosa integrazione tra risorse pubbliche nazionali (statali, regionali, comunali), fondi strutturali e comunitari (anch'essi articolati sui diversi livelli funzionali) rete della solidarietà religiosa e laica e del volontariato sociale. In questo senso la connessione intrinseca del principio di integrazione a quello di sussidiarietà deve caratterizzarsi come un elemento chiave della Strategia, al fine di veicolare mediaticamente il concetto che quanto più i singoli soggetti saranno in grado di cooperare mediante interventi complementari e sinergici in grado di ottimizzare l'utilizzo

delle risorse pubbliche, tanto più la sussidiarietà concretamente realizzata anche in termini di integrazione delle risorse finanziarie ed umane impegnate nella Strategia produrrà effetti duraturi e visibili in termini di integrazione sociale e sicurezza percepita dalla popolazione, con un risultato positivo anche rispetto alla destrutturazione degli stereotipi e dei pregiudizi, nonché del loro relativo utilizzo strumentale a fini mediatici e politici.

COORDINAMENTO E CONDIVISIONE. L'elaborazione e la concreta attuazione di una linea di *governance* chiara, semplice, ma al tempo stesso ben strutturata, risulta fondamentale ai fini del concreto e quotidiano svolgersi della Strategia proprio in considerazione delle peculiari caratteristiche del sistema istituzionale multilivello che caratterizza l'Italia a seguito del processo di devoluzione regionale di primarie competenze statali in materia di salute, servizi sociali, istruzione, lavoro, edilizia residenziale pubblica. Trascorsi cicli di programmazione in ambiti e settori di rilievo sociale hanno dimostrato come l'azione di coordinamento sia tanto più efficace quanto più condivisa ed accettata risulti, da parte di tutti soggetti chiamati a comporre il sistema di *governance*, la leadership del titolare delle funzioni di coordinamento (in questo caso il Punto di Contatto Nazionale). La natura del soggetto individuato dal Governo Italiano quale PCN, che si caratterizza non certo per funzioni tipiche di un "ente gestore" ma piuttosto di "soggetto terzo" chiamato a "garantire, in piena autonomia di giudizio ed in condizioni di imparzialità, l'effettività del principio di parità di trattamento fra le persone" e soprattutto avente il precipuo compito di "vigilare sull'operatività degli strumenti di tutela vigenti contro le discriminazioni"⁹⁶, costituisce in questo senso, oltre che un preciso impegno a garanzia di un monitoraggio trasparente sullo stato di periodica attuazione della Strategia stessa, anche e soprattutto una volontà esplicita verso una Strategia "aperta" effettivamente alla condivisione e alla partecipazione delle Comunità RSC.

INFORMAZIONE E MEDIAZIONE. La Strategia, pur essendo centrata sui quattro ambiti individuati dalla Commissione europea, non può non prevedere quale snodo centrale e irrinunciabile un'azione sistematica di informazione e mediazione, da svolgersi sia in fase propedeutica all'avvio della Strategia che durante le sue diverse fasi di attuazione, verifica, implementazione, monitoraggio. Informazione bidirezionale e multidimensionale, rivolta cioè da un lato ai diversi soggetti chiamati a concorrere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, alla concreta attuazione della Strategia (in particolare Regioni, Province e Comuni) dall'altro alle Comunità RSC (Associazionismo di rappresentanza, singole Comunità, specifici insediamenti etc.) all'associazionismo e al volontariato operante nel settore dell'inclusione sociale, alla stessa popolazione dei territori dove è maggiormente significativa la presenza delle Comunità RSC.

Parimenti l'azione di mediazione sociale e culturale deve superare l'approccio meramente assistenziale, che spesso l'ha caratterizzata, per assumere connotati e indirizzi volti in particolare a promuovere ed innescare quei processi di responsabilizzazione e protagonismo comunitario in grado di aumentare l'autorevolezza e il grado di rappresentatività delle Comunità RSC presso i decisori politici nazionali e locali e l'opinione pubblica nel suo complesso, contribuendo a rimuovere i pregiudizi e diffondere una immagine diversa dagli usuali stereotipi. Anche in questo ambito di eminente rilevanza, la scelta della Strategia è chiara ed autorevole, prevedendosi la sistematizzazione delle positive sperimentazioni già poste in atto dal PCN nello scorso biennio mediante il recepimento e l'attualizzazione alla specificità della situazione italiana della "Campagna Dosta" e del Programma "Romed" del Consiglio d'Europa.

IDENTITÀ E CAMBIAMENTO. Uno dei temi maggiormente evidenziati dalle Comunità RSC e confermato da diversi studi e ricerche è quello dell'identità storico-culturale, delle sue diverse declinazioni a livello geografico e sociale e del suo rapporto sia rispetto ai diversi insediamenti che soprattutto in riferimento alle nuove generazioni, nate e cresciute in contesti diversi e che, spesso

⁹⁶ Cfr. D.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 e DPCM 11 dicembre 2003.

privi di un forte riferimento identitario, risultano facilmente esposti a fattori ed ambienti ad elevato rischio di devianza. In questo senso la Strategia deve da un lato fare fronte al rischio del progressivo **depauperamento della memoria**, dell'identità e della tradizione culturale delle Comunità RSC, pervenendo dall'altro alla definizione di un **focus specifico sulle giovani generazioni RSC** che sia in grado di promuovere un'autonoma e libera rielaborazione della propria storia, sostenendo altresì la crescita di una generazione RSC protagonista del proprio presente.

3.3 Azioni di sistema

Come evidenziato, la Strategia allo scopo di conseguire il raggiungimento degli obiettivi generali si articola dunque in quattro diversi Assi di intervento, corrispondenti alle aree tematiche individuate dalla Commissione, ciascuno dei quali prevede 3 obiettivi specifici.

Parte integrante e fulcro della Strategia risultano poi le **Azioni di sistema**, che vengono promosse ed attuate, sulla base delle linee di indirizzo formulate dal Tavolo Interministeriale, direttamente dal PCN o dalle Amministrazioni Centrali previo coordinamento del PCN e si caratterizzano per la loro trasversalità rispetto agli **Assi di intervento** e agli **Obiettivi specifici**, in quanto finalizzate in particolare a: sostenere ed implementare l'attuale livello di *capacity building* istituzionale e della società civile per l'inclusione sociale dei RSC; promuovere e realizzare un sistema integrato permanente di reti e centri territoriali contro le discriminazioni; programmare ed attuare una strategia ad hoc nel settore dell'informazione e della comunicazione; elaborare, sperimentare e rendere permanente un modello di partecipazione delle comunità RSC ai processi decisionali nazionali e locali. Attraverso le diverse misure (Azioni, Assi, Obiettivi) in cui la Strategia nazionale è articolata, si vuole così raggiungere un concreto miglioramento della realtà socio-economica, abitativa, educativa e sanitaria di RSC, favorire la loro positiva immagine sociale, rafforzare il senso di appartenenza alla società più ampia e l'esercizio dei propri diritti, con il coinvolgimento attivo delle comunità e della società civile, in uno spirito di forte cooperazione tra amministrazioni locali, regionali e nazionali.

AUMENTARE LA CAPACITY-BUILDING istituzionale e della società civile per l'inclusione sociale dei RSC. Come è noto la sentenza del Consiglio di Stato n. 6050 del 16 novembre 2011⁹⁷ ha dichiarato l'illegittimità del decreto 21 maggio 2008 della Presidenza del Consiglio dei ministri, avente ad oggetto lo stato di emergenza in relazione agli insediamenti di comunità rom e sinte nel territorio delle regioni Campania, Lombardia e Lazio, nominando altresì Commissari delegati e conseguentemente degli atti di esercizio dei poteri emergenziali di protezione civile.

Alla luce della citata sentenza e considerato che la realizzazione di politiche sociali di inclusione dei RSC è, e resta, di precipua competenza degli enti territoriali, si rende pertanto necessario, anche in riferimento al modello di *governance* elaborato al fine di rendere concretamente ed efficacemente attuabile la Strategia, assicurandone al contempo la periodica verifica in termini di valutazione dei risultati conseguiti e di monitoraggio degli obiettivi raggiunti, sviluppare un'azione sistematica, costante e capillare atta a concorrere in maniera condivisa e partecipata al progressivo innalzamento dei diversi livelli di *capacity-building* attualmente espressi in ambito istituzionale nazionale e locale, nonché da parte dei diversi interlocutori afferenti alla società civile quali comunità di rappresentanza degli interessi diffusi (associazioni RSC, organismi del terzo settore operanti nella inclusione sociale dei rom e sinti, ONG di promozione e tutela dei diritti dei RSC, ecc.) in modo da renderli adeguati, coerenti e convergenti rispetto agli obiettivi fissati nella Strategia stessa.

⁹⁷ In particolare la pronuncia riconosce che nel citato decreto "il criterio di individuazione dei destinatari degli atti non è l'etnia ma la presenza in insediamenti di comunità nomadi sia e soprattutto perché le iniziative previste, a prescindere dalle concrete modalità di realizzazione, sono finalizzate a garantire il rispetto dei diritti fondamentali e della dignità delle persone e, in definitiva, costituiscono strumenti volti, in coerenza con la finalità comunitaria, a migliorare l'inclusione delle comunità nomadi".

L'insieme delle indicazioni già emerse dall'analisi svolta nella prima parte della Strategia e dagli stessi studi dell'UNAR consente di delineare una serie di **idee forza** che possono concorrere a migliorare le capacità delle amministrazioni e degli altri soggetti che operano in questo ambito a far fronte alla discriminazione, concependo percorsi e ipotesi di lavoro, indirizzati da una Strategia nazionale di inclusione coordinata dal PCN, insieme con le amministrazioni centrali e le associazioni RSC, in grado di influire positivamente sui singoli ambiti di intervento, mediante:

- la declinazione di singole **strategie regionali**, in linea con la Strategia nazionale, di coordinamento dell'attività di molteplici soggetti territoriali, a cui è delegata l'azione pratica nelle aree critiche del lavoro, della casa, delle condizioni sanitarie e dell'accesso all'istruzione. Tale scelta prevede la possibilità di costituire sui singoli territori appositi **tavoli di lavoro regionali** dove confluiscono, interfacciandosi reciprocamente, le diverse competenze, esperienze e peculiarità degli attori istituzionali e sociali e si realizza la concreta attuazione sui territori degli obiettivi specifici contenuti nei singoli assi di intervento, intrecciando in maniera complementare e sinergica la progettualità e la programmazione regionale e locale con quella già delineata, a livello nazionale, dal Tavolo Interministeriale e concretamente attuata attraverso i quattro **tavoli nazionali tematici** coordinati dalle rispettive amministrazioni di riferimento (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca; Ministero della Salute; Ministero dell'Interno). In questo contesto si assicura, a prescindere dalla scelta dei modelli di intervento operativo che può variare a seconda dei contesti territoriali, il **protagonismo positivo** e la **presa in carico dell'amministratore pubblico** quale strada necessaria per traghettare le tante emergenze rom verso il traguardo dell'inserimento nella società italiana ed anche quale strumento di **consapevolezza/responsabilità** civica, su cui fare leva contro il pregiudizio/discriminazione;
- l'elaborazione, la sperimentazione e la progressiva e sistematica applicazione di **linee guida** rivolte a migliorare, nell'ambito dei summenzionati tavoli regionali di attuazione della strategia, la capacità delle Pubbliche Amministrazioni regionali e locali, per la realizzazione di politiche adeguate, finalizzate allo sviluppo dell'integrazione sociale delle popolazioni RSC tenendo quindi necessariamente conto anche delle opinioni e degli atteggiamenti assunti, a tale proposito, dalla società locale.
- l'avvio di iniziative in grado di far leva sul protagonismo attivo dei **segmenti di cittadinanza** maggiormente sensibili alle problematiche relative all'inclusione sociale dei RSC e interventi di inclusione sociale che dovranno tener conto delle esigenze espresse dagli abitanti che vivono nella aree più prossime agli insediamenti, operando nella direzione di fornire **risposte adeguate e non demagogiche** alle problematiche poste da questi segmenti di popolazione;
- l'opportunità di creare **organismi bilaterali** con la presenza delle organizzazioni di rappresentanza dei RSC e dalla comunità locale al fine di delegare a queste strutture l'attività di gestione e controllo degli interventi rivolti a contrastare la discriminazione e ad agevolare l'inclusione sociale delle comunità RSC.

In relazione alla specifica questione della c.d. **apolidia di fatto**, cui si è fatto ampiamente cenno nella prima parte della Strategia, si ritiene di poter formalizzare la creazione di un **gruppo di lavoro** composto da rappresentanti dei Ministeri dell'Interno, degli Affari Esteri, dell'Ufficio del Ministro per la Cooperazione Internazionale e l'Integrazione, dell'UNHCR nonché di rappresentanti delle Comunità Rom e Sinte e delle ONG attive nel settore della promozione e tutela dei diritti umani al fine di promuovere interventi sugli Stati di ipotetica appartenenza degli apolidi

(Bosnia Erzegovina, Serbia...) valutando anche la praticabilità di far riconoscere ai Rom provenienti dalla ex-Jugoslavia ed entrati in Italia, non oltre il 1^o gennaio 1996, data di sottoscrizione degli accordi di pace, lo status di rifugiato ONU, come avviene per i rifugiati ospitati nei campi profughi.

Infine condizione e prerequisito essenziale allo scopo di rendere praticabile non solo l'applicazione della Strategia, ma anche e soprattutto la sua puntuale, tempestiva e costante verifica circa i risultati progressivamente conseguiti e le criticità persistenti, è evidentemente l'incremento esponenziale e omogeneo della **conoscenza statistica**, tale da colmare progressivamente e mediante periodiche attività statistiche il consistente **gap informativo**⁹⁸ sulla condizione delle comunità RSC, con particolare, ma non esclusivo, riferimento alla **dimensione di genere**, alle modalità e agli ambiti lavorativi, alle forme occupazionali disaggregate per lavoro dipendente e autonomo nell'economia formale ed informale, ai processi di scolarizzazione (iscrizione, frequenza, successo, dispersione) e inclusione sociale e sanitaria. Su tale specifico settore, in particolare, allo scopo di avere una visione unitaria e quanto più completa del flusso e della presenza dei minori RSC sul territorio nazionale, sarà anche utile, per quel che concerne le rilevazioni statistiche, prendere in considerazione, nell'ambito di un apposito gruppo di lavoro volto al superamento dell'attuale gap informativo e statistico, l'opportunità di addivenire ad una classificazione più specifica dell'identità culturale dei minori RSC anche attraverso un confronto tra i diversi referenti istituzionali e non, per concordare un **sistema di classificazione univoco** che tenga in considerazione anche nazionalità e stanzialità, al fine di attivare interventi mirati da parte dei diversi settori operativi coinvolti su questa utenza, partendo da dati che risultino così omogenei.

Come già ampiamente sottolineato ai fini della progressiva **destrutturazione dei pregiudizi e degli stereotipi** usualmente attribuiti alle comunità RSC e storicamente radicati in una percentuale significativa della popolazione italiana ed europea, risulta di fondamentale rilevanza la definizione di una specifica, massiva e continuativa strategia integrata di informazione, comunicazione e mediazione di natura bidirezionale (comunità RSC/popolazione) e multidimensionale.

CAMPAGNE DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE. Nel suo impegno di promozione sociale delle comunità rom e sinti, il PCN intende quindi in particolare sostenere campagne di informazione incentrate sullo scardinamento dei pregiudizi nei confronti dei RSC e sui valori che caratterizzano la cultura, le tradizioni e le competenze economiche e professionali dei RSC, nonché sugli effetti positivi indotti da un miglioramento del loro inserimento lavorativo, rivolgendo percorsi di sensibilizzazione rivolti agli operatori dei centri per l'impiego, alle parti sociali, agli operatori del giornalismo e ai segmenti di cittadinanza maggiormente sensibili alle problematiche relative all'inclusione socio-lavorativa dei RSC.

A tal fine il PCN ritiene efficace e perfettamente coerente con la Strategia innanzitutto sistematizzare e replicare in contesti e ambiti di maggiore impatto due significative attività promosse dal Consiglio d'Europa e già attuate a partire dal 2010 anche in Italia proprio dall'UNAR. Ci si riferisce, per quanto concerne il settore dell'informazione e della comunicazione, alla **Campagna "DOSTA!" ("Basta!")** inizialmente lanciata dal **Consiglio d'Europa** per promuovere nei paesi europei la rimozione dei pregiudizi e degli stereotipi nei confronti dei RSC. La Campagna è stata già diffusa con successo in vari Paesi dell'Europa dell'Est, tra cui: Albania, Bosnia e Herzegovina, Montenegro, Serbia, Slovenia ed Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia e in Italia è stata promossa dall'UNAR a partire dal 2010.

⁹⁸ Ad esempio Le informazioni sulla condizione lavorativa dei RSC, possono essere reperite dai Centri per l'impiego territorialmente competenti ai sensi del D.lgs 469/97 e smi. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto agli obblighi di comunicazione di cui all'art. 1, commi 1180 e ss. della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), per il tramite del portale del Ministero del Lavoro www.cliclavoro.gov.it. Tramite le Comunicazioni obbligatorie è possibile registrare il numero e le tipologie dei contratti di lavoro stipulati con lavoratori di etnia Rom o Sinti.

L'UNAR ha promosso, in stretto contatto con il tavolo delle associazioni RSC costituito *ad hoc*, in trenta città italiane eventi, progetti e iniziative culturali e campagne informative e di formazione nel 2010 e 2011, con corsi di formazione per giornalisti, diffusione di *kit* per le scuole, spot presso metro e bus ed ha già formalizzato la sua prosecuzione anche per il 2012.

A partire dal 2013, la Campagna DOSTA!, trasformata in attività di natura continuativa e permanente, mediante una sua opportuna **territorializzazione** in stretto raccordo con le Comunità Rom e Sinte ed, ove costituiti, i **tavoli regionali** della Strategia, sarà posta al servizio del PCN, per promuovere campagne di sensibilizzazione nel mondo del lavoro, nei media, nell'offerta di beni e servizi, al fine di rimuovere ogni pregiudizio e discriminazione e favorire la prevenzione e risoluzione pacifica dei conflitti, diffondendo altresì la conoscenza degli strumenti e delle reti di tutela attivate dall'UNAR nell'ambito dell'Azione di sistema n. 2. Analogamente a partire dal 2013 il PCN, si impegna a promuovere, in concomitanza con la Giornata della Memoria (27 gennaio) istituita con apposita legge una specifica iniziativa di rilievo nazionale anche con particolare riguardo alla commemorazione e alla diffusione della conoscenza del **"Porrajmos"**. Infine, nell'ambito della consueta **"Settimana d'azione contro il Razzismo"**, promossa fin dal 2005 in concomitanza con la Giornata internazionale contro l'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale istituita dalle Nazioni Unite per il 21 marzo di ogni anno, verranno programmate anche azioni specificamente rivolte al contrasto dei fenomeni di "antigitanismo".

Per quanto concerne invece i focus specifici su donne e giovani RSC, si prevede, mediante il coinvolgimento e l'impiego di risorse afferenti ai Dipartimenti Pari Opportunità e Gioventù, l'attivazione di percorsi sperimentali atti a promuovere la costituzione di network informali volti ad aumentare il protagonismo e la partecipazione, anche mediante la sistematizzazione e la sinergia operativa con progettualità ed attività rivolte a donne e giovani non RSC e già positivamente in atto, quali la rete giovanile "Ne.a.r." promossa dall'UNAR e le progettualità di "democrazia giovanile" promosse e finanziate dall'Agenzia nazionale giovani.

STRUMENTI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE per gli operatori pubblici e privati. Le attuali criticità in materia di elaborazione, attuazione e promozione di politiche e strategie di settore nasce dal fatto che i complessi problemi che nei passati decenni hanno reso difficile l'inclusione sociale di RSC, non sono stati affrontati con sistematiche e coordinate strategie amministrative e normative da parte delle regioni, province e comuni. Gli Enti Locali sono stati troppo spesso impegnati in un'ottica emergenziale, sottovalutando risposte strutturali di inclusione socio-lavorativa di lungo periodo. Inoltre, nell'opinione pubblica sono stati spesso riscontrati profondi sentimenti di ostilità e conflittualità verso l'universo RSC, che hanno ostacolato ulteriormente lo sviluppo di dispositivi normativi e amministrativi di inclusione sociale. Di tale situazione risente anche l'editoria specializzata e la scarsa produzione letteraria sull'universo RSC si concentra prevalentemente sulla cultura *romani*, trascurando invece la produzione di strumenti editoriali per valorizzare le politiche, gli strumenti e i modelli di comunicazione per l'inclusione sociale delle comunità RSC ed assicurarne una capillare diffusione presso i *decision-makers* e gli operatori pubblici e privati. Risponde pertanto a tale specifica e documentata esigenza l'attività già formalizzata dal Dipartimento per le Pari Opportunità per il biennio 2012 – 2013, nel corso del quale verrà sperimentata una *newsletter*, una collana di volumi e quaderni tematici rivolti ai decisori e agli operatori pubblici delle Regioni Obiettivo Convergenza, e la produzione di strumenti editoriali per valorizzare le politiche, gli strumenti e i modelli di comunicazione per l'inclusione sociale delle comunità RSC.

PROMOZIONE DI RETI DI MEDIATORI linguistico-culturali Rom e Sinti. Su tale specifico tema, occorre innanzitutto premettere come, al fine di assicurare il massimo e diretto coinvolgimento delle Comunità RSC e incrementare conseguentemente il numero di mediatori Rom e Sinti, sia necessario nel medio lungo periodo, trovare soluzioni ad uno dei problemi di fondo sull'argomento e cioè la tipologia e la qualità di formazione scolastico/culturale richiesta dalle

norme in vigore agli aspiranti mediatori⁹⁹. Concorrono all'attuazione di tale misura tre distinti interventi di cui 2 attivati rispettivamente dal **Ministero dell'Interno** e dal **Dipartimento per le Pari Opportunità**, nell'ambito della programmazione 2007-2013 dei PON "Sicurezza" e "Governance" e il terzo in corso di attivazione da parte del **Ministero della Giustizia – Dipartimento della Giustizia Minorile** nell'ambito del Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini provenienti dai paesi terzi 2007-2013.

ELABORARE E SPERIMENTARE UN MODELLO DI PARTECIPAZIONE delle Comunità RSC ai processi decisionali nazionali e locali. Come è stato già ampiamente illustrato, elemento centrale e determinante ai fini dell'efficacia della Strategia e della sua capacità di innescare, sia a livello istituzionale che in ambito politico e sociale è l'elaborazione, l'avvio e l'implementazione di un modello funzionale di partecipazione delle Comunità Rom e Sinte ai processi decisionali nazionali e locali, da realizzarsi innanzitutto mediante:

- il coinvolgimento, coordinamento e rafforzamento del **sistema degli attori istituzionali ed associativi** più rilevanti nel sostegno di politiche e servizi a favore delle Comunità di Rom, e Sinti;
- l'attivazione di **modelli e strategie globali per la promozione della partecipazione** politica, economica, istituzionale e associativa di dette Comunità;
- la **partecipazione diretta e capillare** delle Comunità RSC, attraverso la sperimentazione e la sistematizzazione del modello di partecipazione elaborato, a tutte le fasi della Strategia, nonché al sistema di monitoraggio delle singole misure (azioni, assi, obiettivi) della Strategia.

In questi ultimi anni è indubbiamente cresciuto, sia a livello nazionale che nei singoli territori e contesti locali, il **livello di rappresentanza e di rappresentatività espresso dalle Comunità RSC**, così come la sua capacità di visibilità esterna e di relazione con le Istituzioni e, in questo senso, l'adozione della Strategia nazionale offre l'occasione di cogliere tale elemento positivo e per certi versi inedito per valorizzarlo anche e soprattutto sia ai fini di un effettivo e capillare coinvolgimento di tutte le Comunità RSC che allo scopo di avviare un percorso condiviso volto alla sperimentazione e alla formalizzazione di un vero e proprio organismo di rappresentanza RSC istituzionalmente riconosciuto.

A partire da queste indicazioni e ribadendo come strumento operativo e funzionale al raggiungimento di tale prioritario obiettivo sia anche la programmazione di un programma integrato e permanente di mediazione, comunicazione e informazione secondo gli indirizzi già delineati e gli impegni assunti nell'ambito dell'Azione 3, è possibile identificare l'assetto ideale per la realizzazione di una *policy* anti-discriminazione.

Il rapporto tra Comunità RSC e società locale dovrebbe infatti svilupparsi secondo forme di interazione positiva all'interno delle quali ogni attore (istituzionale e non) è disposto a lavorare in sinergia con gli altri, superando le **barriere ideologiche** che, allo stato attuale, caratterizzano il dibattito pubblico sulla questione Rom. Allo stesso tempo, è necessario favorire una dinamica simile all'interno delle Comunità stesse, facendo sì che gli insediamenti RSC si aprano al territorio, limitando il senso di ghettizzazione e di auto-esclusione (*inclusione negoziata*). La diffusione di modelli di inclusione negoziata renderà possibile, infatti, la creazione di condizioni per la realizzazione di *policy* anti-discriminazione e per la crescita dell'inclusione sociale delle Comunità RSC nel tessuto sociale.

⁹⁹ In questo senso potranno essere definiti e sperimentati percorsi sperimentali d'intesa con le Regioni, anche nell'ambito dei POR, previa opportuna valutazione e studio in sede di Cabina di Regia Regioni ed Enti locali.