



CONSIGLIO REGIONALE  
DELLA CALABRIA  
*OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO*

# Relazione d'Attività 2023

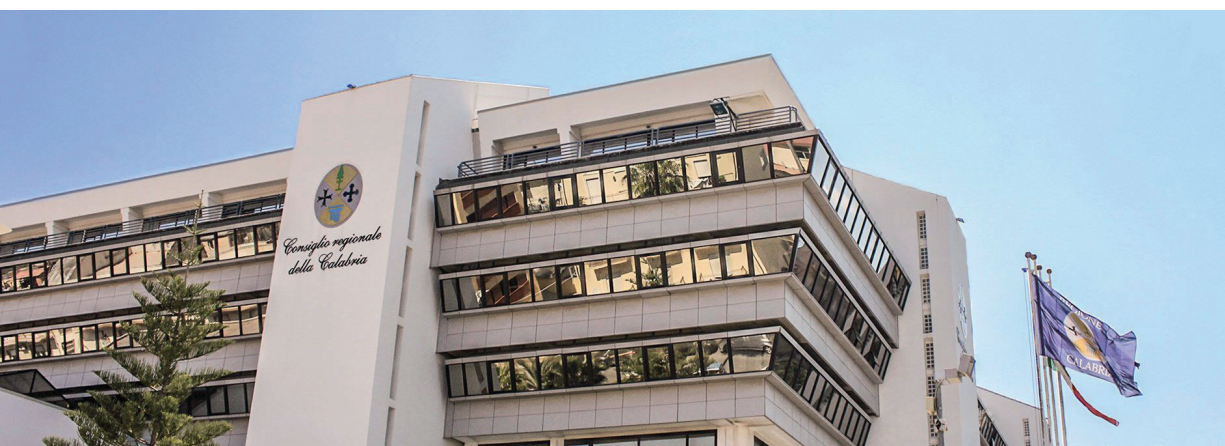


*Reggio Calabria, 22 marzo 2024*



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA  
*OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO*

# Relazione d'Attività 2023



*Reggio Calabria, 22 marzo 2024*



*È il momento di agire affinché l'intendimento di fare della Calabria una realtà più giusta in termini sociali e di lavoro diventi un qualcosa di tangibile e fertile.*

**Ornella Cuzzupi**

Presidente Osservatorio contro le  
discriminazioni nei luoghi di lavoro



## Premessa

Nell'ambito delle attività messe in essere contro ogni forma di discriminazione, la Regione Calabria ha inteso accendere un focus sul mondo del lavoro e sulle problematiche a esso connesse in merito alle criticità legate alla sicurezza e contro ogni tipo di pressione e disparità nei confronti di singoli e/o di gruppi di lavoratori.

Il frastagliato e particolare tessuto produttivo della regione, composto in misura dominante da piccole imprese, determina un quadro disomogeneo e spesso di difficile lettura nel quale risulta complesso evidenziare, senza denuncia diretta da parte di chi subisce o di coloro che sono testimoni dei fatti, i casi di discriminazione.

Una condizione, quest'ultima, che si caratterizza attraverso varie manifestazioni e diversi aspetti, talvolta subdoli e di complessa interpretazione. Troppe volte, infatti, la gravità del problema è ammantata da una visione velata di paura e accompagnata da un silenzio complice che depotenzia ogni azione a difesa della dignità.

La discriminazione nell'ambito lavorativo è dunque un elemento composto da molteplici e complesse sfaccettature.

Spesso è presente il tentativo di relegare la questione in ambiti perimetrali minimi, casuali e isolati mentre, invece, andrebbe inquadrata nella propria complessa specificità e nel contesto in cui si manifesta, frequentemente drammatico e fatto di una sottocultura non solo arcaica e fuori tempo ma persino delinquenziale.

Quel che è certo che la discriminazione messa in atto nei luoghi di lavoro non può, né deve, essere considerato un fenomeno a sé stante ma parte di un deleterio meccanismo che si riflette in maniera diretta nella vita sociale.

La discriminazione è un sistema, una prassi esiziale per chi la subisce e criminale nella sua essenza, tesa a determinare l'avvilimento della persona. Una cappa che avvolge di subalternità il soggetto-vittima avviandolo verso un sentiero di non ritorno. Eppure, essa non è mai fine a se stessa, nasconde sempre obiettivi reconditi e perversi, oltre a danneggiare l'idea stessa di lavoro e ledere in maniera diretta l'essenza umana.

In uno scenario di espansione e progresso lo spazio per le discriminazioni, di qualunque genere s'intendano, non può e non deve esistere.

Troppo importante è la posta in gioco.

Anche la ricerca di una precisa definizione del fenomeno dimostra quanto esso possa essere variegato e quindi persino subdolo nell'identificazione.

Secondo il Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n°216, possiamo distinguere tra due macro-tipi di discriminazione: diretta o indiretta.

Si intende come *discriminazione diretta* qualsiasi azione o comportamento sfavorevole messo in atto nei confronti di uno o più soggetti, rispetto ad altri nella stessa condizione, a causa di loro specifiche caratteristiche come ad esempio origine etnica, età, disabilità, religione, opinioni personali, genere, orientamento sessuale.

Si parla invece di *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un atto o un comportamento all'apparenza senza secondi fini, pone determinati soggetti (o gruppi interi legati dalle stesse specificità) in situazioni di svantaggio o disagio rispetto a terzi.

Vi è poi una diversa forma di disparità, messa in essere in ambito lavorativo, identificabile come "*reazione*" da parte del datore di lavoro, di un superiore o anche di un collega, in risposta ad un'iniziativa del soggetto volta a far valere il rispetto del principio di parità. Una sorta di sottogruppo che racchiude nel proprio interno "causa ed effetto" rappresentando, di fatto, una strisciante minaccia e intimidazione per il contesto che vive la circostanza ipotizzata.

Volendo semplificare, possiamo dire che la discriminazione consiste in una diversità di comportamento o di riconoscimento di diritti nei riguardi di determinati soggetti in funzione di una serie di motivazioni che vanno dal credo politico o religioso a motivi di tipo etnici o di diverso orientamento sessuale, dall'identità di genere sino ad azioni dettate dalla volontà di prevaricazione al fine di esaltare il proprio ego o per avvantaggiarsi in specifici contesti.

In tale scenario rientra anche quello che solitamente viene definito *mobbing*, cioè un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima.

Su quest'ultimo aspetto vi sono da prendere in esame diversi scenari che possono dirsi complementari se non direttamente connessi al fenomeno discriminatorio.

In pratica tra le condotte riconducibili alla nozione di mobbing possono rientrare sia quelle identificabili come illeciti veri e propri, sia – e questo è un elemento di particolare importanza nel discorso – quegli atti che pur risultando, in linea di massima, coerenti con una specifica disciplina stabilita dal datore di lavoro determinano nell'applicazione un intento vessatorio, portato avanti in maniera sistematica e mirante a colpire uno specifico soggetto per generarne l'esasperazione.

Vi è comunque da notare come nell'attuale ordinamento nazionale, non esiste una definita e precisa disciplina dedicata al mobbing. In sostanza una lettura che consenta di inquadrare in maniera inequivocabile il fenomeno (mobbing) non è sistematicamente delineata seppure vi sono diverse fonti (dalla Costituzione allo Statuto del Lavoratore, al Codice di procedura Civile sino ad arrivare al testo Unico per la sicurezza sul lavoro) alle quali ci si ispira per delimitare il fenomeno.

Di solito in casi specifici è richiamato l'art. 582 del codice penale secondo cui *“Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni”*, una norma che, riferendosi al concetto di condotta lesiva, apre un dibattito circa a valutazione del peso di tali condotte e sul modo di intenderle. Da qui pronunciamenti spesso disarmonici tra loro.

Nell'ambito dei luoghi di lavoro vi sono poi molteplici elementi da valutare al fine di definire la tipologia di contesto nel quale si sviluppa l'attività produttiva.

Uno dei più importanti è quello legato alla salute e sicurezza che, di fatto, potrebbe evidenziare, nell'applicazione delle norme e negli eventi, un clima di non adeguato benessere psico-fisico.

Un terreno quindi sul quale potrebbero sorgere (o esser già nate) anomalie il cui sviluppo ha come prodotto i fenomeni in esame.

Anche su tale questione occorre prendere atti dell'esistenza di quella famigerata zona d'ombra nella quale tutto sembra svanire attraverso la nebbia del silenzio e dell'omertà. Circostanze queste non determinate da mera complicità bensì dalla paura di perdere il posto di lavoro (a volte anche a nero) mettendo a repentaglio il futuro di una famiglia oltre che di se stessi.



## Il contesto

Il territorio della Calabria comprende 404 Comuni, 4 Province e una Città metropolitana. Gli insediamenti urbani si caratterizzano per la prevalenza di piccole città e sobborghi e la bassa incidenza di Comuni intermedi, periferici e ultraperiferici.

La popolazione della regione nel 2023 è inferiore ai 2 milioni di abitanti (al 1° gennaio 2023: 1,8 milioni) e rappresenta il 3,1% della popolazione nazionale.

L'economia regionale si connota per un sistema produttivo con una forte vocazione agricola e di attività imprenditoriali definibili micro e/o piccole.

Questo il quadro generale della Regione, ma per affrontare in maniera adeguata il tema delle diverse problematiche nei luoghi di lavoro occorre, prima di tutto, aver chiaro l'orizzonte specifico in cui ci si muove e il tipo di tessuto produttivo e sociale dell'area in esame, in questo caso la Calabria.

Il primo elemento sul quale necessita porre attenzione è quello relativo alle attività produttive della regione.

Tale indicazione, propedeutica a verificare il potenziale e le specificità di occupazione che il tessuto sociale offre, può già di per sé far rilevare alcune specifiche situazioni.

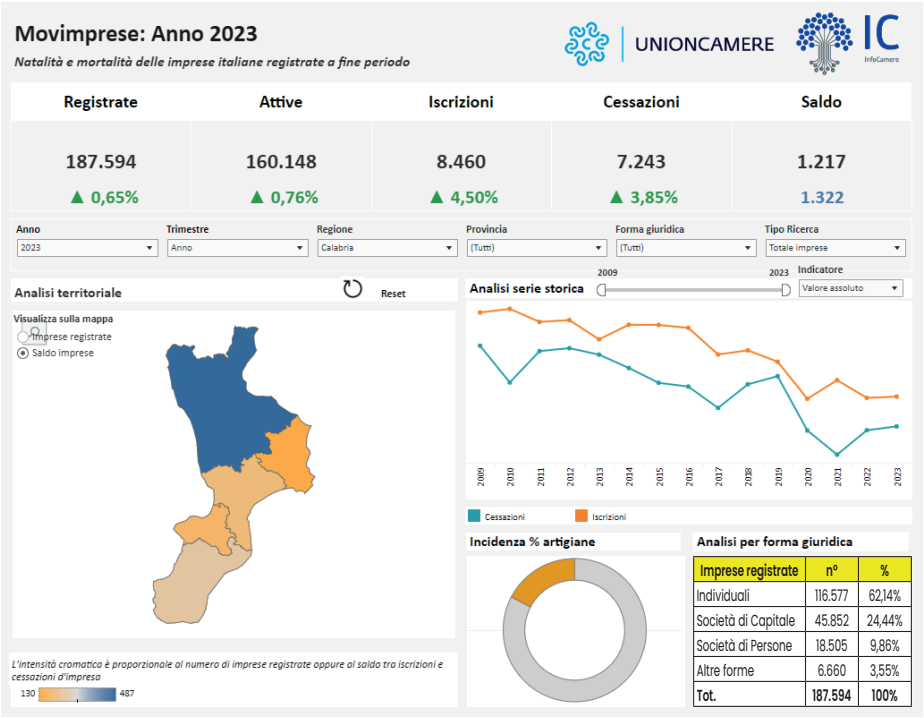
Abbiamo preso in esame la fotografia fornita da InfoCamere relativa alle Imprese del territorio calabrese.

Prima di procedere ricordiamo che InfoCamere è una società consortile senza scopo di lucro partecipata da tutte le Camere di Commercio italiane, dall'Unioncamere nazionale e da altri enti del sistema camerale. In base al suo Statuto, essa ha il compito di approntare, organizzare e gestire nell'interesse e per conto delle Camere di Commercio un sistema informatico nazionale in grado di trattare e distribuire in tempo reale, anche a soggetti terzi, atti, documenti e informazioni che la legge dispone siano oggetto di pubblicità legale o di pubblicità notizia o che comunque scaturiscano da registri, albi, ruoli, elenchi e repertori tenuti dalle Camere di Commercio.

Un organismo, dunque che ci consente di avere chiaro il quadro esistente al momento e che ci introduce a un'analisi più approfondita.

Per prima cosa riportiamo il cruscotto concernente le Imprese del territorio calabrese, dove sono riportati alcuni dati di particolare interesse.

Oltre alle Imprese regolarmente Registrate (anno di riferimento 2023) possiamo verificare quelle effettivamente attive (iscritte al Registro delle Imprese che esercitano l'attività e non risultano avere procedure concorsuali in atto), oltre alle iscrizioni e le cessazioni di attività nel periodo in questione.

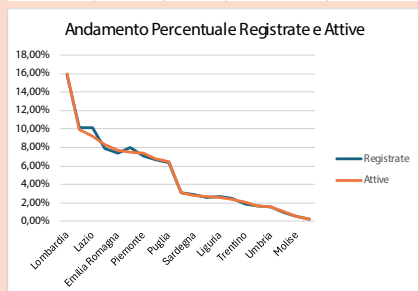
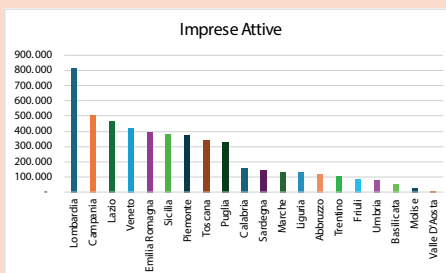
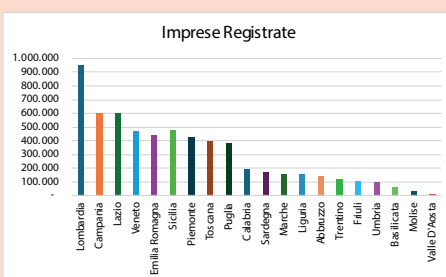


Il primo dato che risalta è la forbice che si evidenzia tra le imprese registrate e quelle attive.

In pratica - ma questa è una caratteristica generale - esistono una serie di attività imprenditoriali che sulla carta sono potenzialmente produttive mentre nella realtà, per un insieme di variabili, non danno seguito alla produzione.

Giusto per avere il senso di quanto sino ad ora detto, riportiamo di seguito un report riferito a tutte le regioni dal quale si possono trarre anche alcune valutazioni di merito.

|                | Registrate | % su Italia | Attive    | % su Italia |
|----------------|------------|-------------|-----------|-------------|
| Lombardia      | 945.955    | 15,88%      | 815.372   | 16,00%      |
| Campania       | 606.919    | 10,19%      | 504.773   | 9,90%       |
| Lazio          | 601.413    | 10,10%      | 468.522   | 9,19%       |
| Veneto         | 468.032    | 7,86%       | 421.977   | 8,28%       |
| Emilia Romagna | 438.197    | 7,36%       | 391.426   | 7,68%       |
| Sicilia        | 473.848    | 7,95%       | 382.959   | 7,51%       |
| Piemonte       | 422.880    | 7,10%       | 377.831   | 7,41%       |
| Toscana        | 396.835    | 6,66%       | 344.345   | 6,76%       |
| Puglia         | 380.488    | 6,39%       | 330.382   | 6,48%       |
| Calabria       | 187.594    | 3,15%       | 160.148   | 3,14%       |
| Sardegna       | 170.683    | 2,87%       | 144.389   | 2,83%       |
| Marche         | 152.956    | 2,57%       | 135.205   | 2,65%       |
| Liguria        | 158.672    | 2,66%       | 133.391   | 2,62%       |
| Abruzzo        | 145.365    | 2,44%       | 123.773   | 2,43%       |
| Trentino       | 112.107    | 1,88%       | 104.227   | 2,04%       |
| Friuli         | 97.806     | 1,64%       | 86.848    | 1,70%       |
| Umbria         | 92.863     | 1,56%       | 79.326    | 1,56%       |
| Basilicata     | 58.726     | 0,99%       | 52.152    | 1,02%       |
| Molise         | 33.419     | 0,56%       | 29.466    | 0,58%       |
| Valle D'Aosta  | 12.379     | 0,21%       | 11.105    | 0,22%       |
| ITALIA         | 5.957.137  | 100%        | 5.097.617 | 100%        |



Come si vede la regione Calabria, per numero di imprese attive e registrate, rappresenta poco più del 3% rispetto al dato nazionale.

Un valore che, nell'ottica dell'esame del tessuto produttivo regionale, assume un aspetto più preciso andando ad analizzare i settori di attività e le specifiche generali della tipologia di imprese.

Nel riquadro riepilogativo che segue appare subito evidente che ben oltre il 63% delle Imprese è impegnato nei tre settori "principi": Commercio, Agricoltura e Costruzioni.

Settori che per propria natura si prestano in modo peculiare ad un rapporto molto particolare tra la parte datoriale e i dipendenti.

Movimprese: Anno 2023

Imprese italiane registrate a fine periodo per i principali settori di attività



| Agricoltura |                | Industria        |                 | Costruzioni         |               | Commercio       |                       | Servizi                     |  |
|-------------|----------------|------------------|-----------------|---------------------|---------------|-----------------|-----------------------|-----------------------------|--|
| 31.977      |                | 13.352           |                 | 22.345              |               | 56.089          |                       | 49.331                      |  |
| ▲ 0,12%     |                | ▼ -0,35%         |                 | ▲ 0,83%             |               | ▼ -0,52%        |                       | ▲ 2,63%                     |  |
| Anno 2023   | Trimestre Anno | Regione Calabria | Provincia Tutti | Macro Settore Tutti | Settore Tutti | Divisione Tutti | Forma giuridica Tutti | Tipo Ricerca Totale imprese |  |

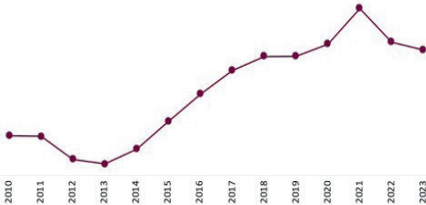
Analisi settore attività



Reset

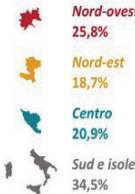
Analisi serie storica

| Specifici Settori di Attività                        |        |        |
|------------------------------------------------------|--------|--------|
| Commercio                                            | 56.089 | 32,40% |
| Agricoltura                                          | 31.977 | 18,47% |
| Costruzioni                                          | 22.345 | 12,91% |
| Alloggi e Ristorazione                               | 14.243 | 8,23%  |
| Attività Manifatturiere                              | 12.510 | 7,23%  |
| Altre Attività di Servizi                            | 7.323  | 4,23%  |
| Attività Professionali, Scientifiche e Tecniche      | 5.038  | 2,91%  |
| Noleggio, Agenzie di Viaggio e supporto alle imprese | 4.696  | 2,71%  |
| Attività Finanziarie e Assicurative                  | 3.235  | 1,87%  |
| Attività Artistiche, Sportive e Intrattenimento      | 2.551  | 1,47%  |
| Attività Immobiliari                                 | 2.259  | 1,31%  |
| Trasporto e Magazzinaggio                            | 4.117  | 2,38%  |
| Servizi Informazioni e Comunicazione                 | 3.160  | 1,83%  |
| Sanità e Assistenza Sociale                          | 1.528  | 0,88%  |
| Fornitura e Gestione Acque                           | 370    | 0,21%  |
| Istruzione                                           | 1.177  | 0,68%  |
| Fornitura Energia e Gas                              | 320    | 0,18%  |
| Stazioni di minerali da cave e miniere               | 152    | 0,09%  |



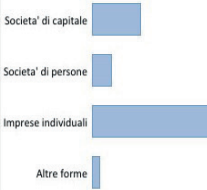
Analisi per area geografica

Distribuzione % imprese

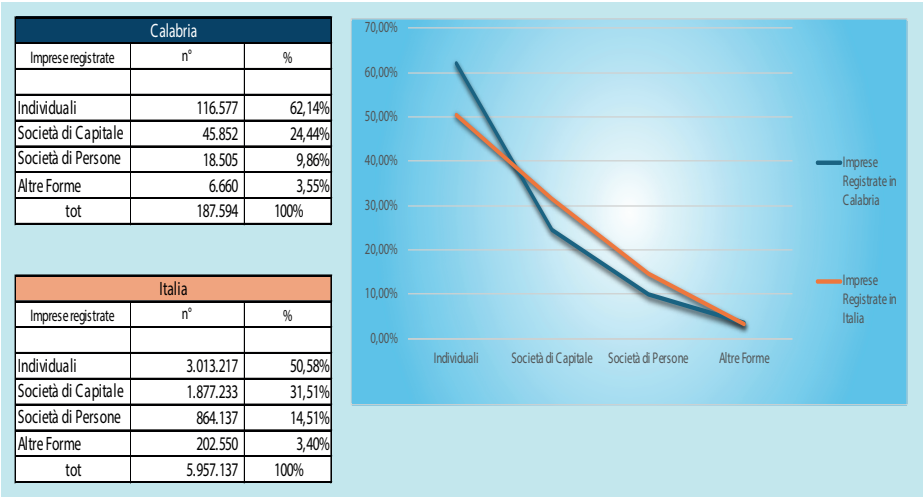


Analisi per forma giuridica

Distribuzione % imprese



Questa tipologia di dati viene completata dalla catalogazione delle imprese che caratterizzano il territorio calabro suddivise per forma giuridica.



Rispetto ai valori nazionali, troviamo un numero proporzionalmente molto più elevato (con un delta di oltre 11 punti percentuali) delle Imprese individuali, tipologia riferita a un solo titolare, l'imprenditore, il quale è unico responsabile e promotore dell'iniziativa imprenditoriale ma anche la persona sulla quale ricade il cosiddetto "rischio d'impresa".

Detto ciò, occorre però fotografare in maniera precisa la consistenza delle singole imprese, questo anche per meglio comprendere i meccanismi interni nei rapporti tra dipendenti, di questi ultimi con il gruppo dirigente o l'imprenditore stesso.

Per dar seguito a tale indicazione, sono stati presi in esame i dati INPS derivanti dal *Rendiconto Sociale Regionale 2022 della Calabria*. Tale scelta è stata determinata dalla specificità che l'Istituto riveste relativamente alle posizioni lavorative.

Abbiamo racchiuso il panorama delle imprese, così in 4 grandi categorie seguendo quanto fatto nel citato testo dell'INPS:

- **Micro** - con meno di 10 addetti;
- **Piccole** - con almeno 10 dipendenti e massimo 49;
- **Medie** - dai 50 ai 249 dipendenti;
- **Grandi** - con oltre 250 dipendenti.

Da questo viene determinata una visione piuttosto chiara sulla tipologia di Imprese presenti in Calabria, nello specifico:

*Incidenza percentuale numero medio Imprese per classi di addetti*

| Tipologia d'Impresa | % sul territorio |
|---------------------|------------------|
| Micro               | 97,14%           |
| Piccole             | 2,53%            |
| Medie               | 0,30%            |
| Grandi              | 0,04%            |

Dalla tabella risalta in maniera evidente come le micro imprese rappresentino di fatto il vero tessuto produttivo del territorio, ma tale aspetto racchiude anche una difficoltà, a volte determinante, per disegnare un perimetro alle problematiche inerenti al mondo del lavoro.

Riferendoci, ad esempio, al tema della sicurezza, la rivista scientifica dell'Inapp (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) ha tracciato un quadro chiaro ma anche preoccupante. Infatti, secondo lo studio effettuato, solo il 56,7% delle microimprese organizza corsi di formazione per i propri addetti, contro il 94,1% delle grandi aziende.

Un dato che lascia intravedere una verità, a volte sottovalutata, ma che traspare dal quotidiano di queste realtà. Le microaziende sono fortemente attanagliate da problematiche – non raramente legate alla propria sopravvivenza – tanto spese e soffocanti per cui il panorama di diritti e di opportunità viene troppe volte ignorato sull'altare della produttività e su logiche di conduzione superate.

Tra l'altro, La natura prevalentemente familiare delle imprese italiane non riguarda solo la dimensione del controllo, ma investe anche le caratteristiche gestionali.

Considerando le sole imprese controllate da persona fisica o famiglia nella fascia dimensionale da 10 addetti in su, in Calabria il soggetto responsabile della gestione è nel 75,9% dei casi l'imprenditore o socio principale/unico e nel 18,6% un membro della famiglia controllante. Chiaramente il dato è inversamente proporzionale alla dimensione dell'Azienda.

È facile, quindi, immaginare come in un contesto del genere eventuali difformità, anomalie o criticità fanno fatica ad essere esternate anzi, rischiano di produrre un meccanismo perverso che può far apparire quasi "normale" atteggiamenti e comportamenti di discriminazione o insufficiente attenzione alla sicurezza.

Avendo evidenziato il quadro di massima delle imprese calabresi e la loro grandezza non possiamo esimerci, in questa analisi, della portata occupazionale delle citate imprese.

Nella regione, il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e 64 anni (fonte Istat rif. 2022) è decisamente più basso della media nazionale con circa 18 punti percentuali in meno. Sempre citando l'Istituto nazionale di Statistica è da segnalare come il 28,2% di giovani calabresi nel 2022 non lavora e non studia. Un potenziale enorme per la ricchezza del territorio che appare "sprecato".

La fotografia fornitaci dall'INPS e dall'Istat in merito agli occupati rappresenta l'elemento dal quale partire per poi sviluppare un discorso più ampio.

Tasso di occupazione

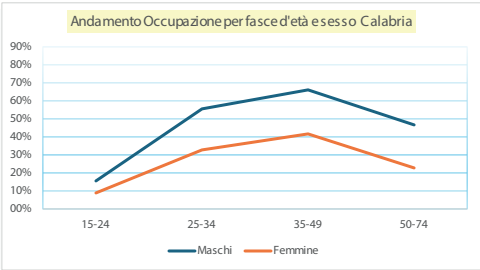
2022

| Province         | Femmine |       |       |       | Maschi |       |       |       | Totale |
|------------------|---------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|
|                  | 15-24   | 25-34 | 35-49 | 50-74 | 15-24  | 25-34 | 35-49 | 50-74 |        |
| Cosenza          | 9,6     | 31,8  | 43,9  | 23,7  | 12,2   | 56,9  | 63,8  | 48,7  | 38,6   |
| Catanzaro        | 7,4     | 41,7  | 44    | 24,1  | 17     | 68,8  | 70,4  | 49,4  | 41,3   |
| Reggio Calabria  | 9,1     | 25,4  | 40,8  | 20,8  | 17,1   | 46,7  | 66,6  | 44,6  | 35,9   |
| Crotone          | 4,7     | 28,7  | 38,8  | 16,7  | 21,9   | 55,9  | 55,2  | 37,9  | 32,6   |
| Vibo Valentia    | 12,4    | 40,8  | 34,2  | 26,2  | 17,3   | 54    | 79,7  | 45,2  | 39,8   |
| Regione Calabria | 8,8     | 32,6  | 41,8  | 22,6  | 15,9   | 55,6  | 66,4  | 46,5  | 37,9   |
| Italia           | 16      | 57    | 64,5  | 35,6  | 23,4   | 74,9  | 85,9  | 52,7  | 52,2   |

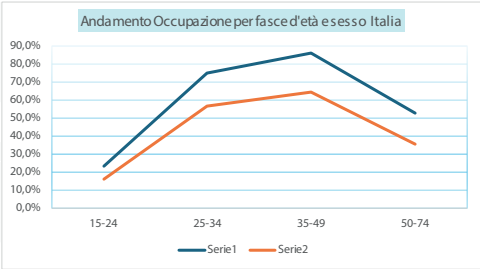
Nota 1) I dati relativi al Totale fanno riferimento alla fascia di età compresa tra i 15 e i 74 anni. Fonte: Istat

Dalla tabella un primo tassello circa gli interventi da valutare per il futuro ci è suggerito dall’evidente disparità tra gli occupati di sesso maschile e femminile.

| Calabria    |       |       |       |       |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| fasce d'età | 15-24 | 25-34 | 35-49 | 50-74 |
| Uomini      | 15,9% | 55,6% | 66,4% | 46,5% |
| Donne       | 8,8%  | 32,6% | 41,8% | 22,6% |



| Italia      |       |       |       |       |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| fasce d'età | 15-24 | 25-34 | 35-49 | 50-74 |
| Uomini      | 23,4% | 74,9% | 85,9% | 52,7% |
| Donne       | 16,0% | 57,0% | 64,5% | 35,6% |



Una curva simile all’andamento nazionale, ma con un differenziale nelle fasce d’età che vanno dai 25 ai 74 anni piuttosto marcato. Un elemento che, unito agli altri, rappresenta un rilevante obiettivo sul quale lavorare.

Accanto a questi numeri che rappresentano l'immagine di ciò che è visibile, vi è poi un'altra realtà, quest'ultima già in premessa concepita come discriminatoria, rappresentata da quella che si suol definire *"economia non osservata"* e cioè l'insieme di attività produttive di mercato che, "per motivi diversi, sfuggono all'osservazione diretta e comprende, essenzialmente, l'economia sommersa e illegale" (cit. Istat).

A livello nazionale questo fenomeno rappresenta in termini economici un valore pari ad oltre 190 miliardi di euro con un'incidenza sul PIL del 10,5% (rif. ISTAT anno 2021 – ultimo periodo per cui sono disponibili le informazioni nel momento in cui scriviamo) e l'11,7% del valore aggiunto complessivo (Valore aggiunto = risultanza della differenza tra il valore della produzione conseguita dalle singole branche produttive ed il valore dei beni e servizi intermedi dalle stesse consumati).

Per la Calabria l'economia *non osservata* ha un peso ben più rilevante con il 19,2% del valore aggiunto complessivo, il dato più alto tra le regioni italiane (17,2% per il Mezzogiorno del Paese).

Ma quello che ancora preme sottolineare è il peso "del sommerso dovuto all'impiego di lavoro irregolare" che in Calabria tocca l'8%.

Accanto a questo vi sono tutta una serie di situazioni anomali, che comunque possiamo inserire nell'ambito dell'illegalità.

A tale proposito l'INPS *"tenendo conto delle caratteristiche economiche e territoriali della Calabria, delle peculiarità produttive dei territori e dei fenomeni patologici di comportamenti illeciti"* pone particolare attenzione a tutte le attività che più facilmente di altre hanno il potenziale per deviare dalle norme previste, senza dimenticare il fenomeno dei rapporti di lavoro fittizi e la correttezza in merito alla concessione di agevolazioni contributive e della CIG ordinaria o in deroga.

Interessante è lo stralcio delle attività ispettive attuate nella regione da parte dell'INPS:

| Vigilanza Ispettiva INPS Calabria    |       |
|--------------------------------------|-------|
| 2022                                 |       |
| Numero Ispezioni                     | 473   |
| Aziende risultanti irregolari        | 431   |
| Lavoratori in nero                   | 17    |
| Lavoratori irregolari                | 1.320 |
| Rapporti di lavoro fittizi annullati | 8.291 |

A fronte di quanto sin’ora detto, per completare il quadro del contesto nel quale l’azione dell’*Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro* si muove non può mancare un riferimento alla retribuzione.

L’Osservatorio JobPricing che svolge attività di analisi e monitoraggio delle dinamiche retributive, ha riconosciuto – contemplando le diverse variabili tra le quali il territorio e la dinamicità del mercato – un differenziale retributivo decisamente sbilanciato a favore del nord con una media di oltre 14 punti sulle regioni del Mezzogiorno.

Esemplificative sono le seguenti tabelle che redigono le classifiche legate alla Retribuzione Annua Lorda (RAL) e alla Retribuzione Globale Annua (RGA) (anno 2023)

| in €                          | RAL 2023 |
|-------------------------------|----------|
| Lombardia                     | 33.055   |
| Trentino–Alto Adige           | 32.178   |
| Lazio                         | 31.945   |
| Liguria                       | 31.688   |
| Piemonte                      | 31.510   |
| Emilia–Romagna                | 31.285   |
| Valle d’Aosta                 | 30.958   |
| Veneto                        | 30.842   |
| Friuli–Venezia Giulia         | 30.730   |
| Toscana                       | 30.171   |
| Marche                        | 29.134   |
| Umbria                        | 28.480   |
| Abruzzo                       | 28.340   |
| Campania                      | 28.085   |
| Puglia                        | 27.893   |
| Sardegna                      | 27.836   |
| Sicilia                       | 27.679   |
| Molise                        | 27.643   |
| Calabria                      | 27.074   |
| Basilicata                    | 26.239   |
| RAL= Retribuzione Annua Lorda |          |

| in €                            | RGA 2023 |
|---------------------------------|----------|
| Lombardia                       | 34.033   |
| Lazio                           | 32.720   |
| Trentino–Alto Adige             | 32.560   |
| Liguria                         | 32.317   |
| Piemonte                        | 32.171   |
| Emilia–Romagna                  | 31.861   |
| Valle d’Aosta                   | 31.555   |
| Veneto                          | 31.334   |
| Friuli–Venezia Giulia           | 31.197   |
| Toscana                         | 30.643   |
| Marche                          | 29.163   |
| Umbria                          | 28.907   |
| Abruzzo                         | 28.881   |
| Campania                        | 28.361   |
| Puglia                          | 28.191   |
| Sardegna                        | 28.022   |
| Molise                          | 27.865   |
| Sicilia                         | 27.786   |
| Calabria                        | 27.297   |
| Basilicata                      | 26.664   |
| RGA= Retribuzione Globale Annua |          |

Dalla stessa fonte ricaviamo un altro dato utile a definire lo scenario complessivo relativo alla Regione Calabria ed è il reddito medio suddiviso per Provincia.

In tale contesto le province calabresi su 107 posizioni nazionali, sono tutte relegata tra il 78° (Catanzaro) e il 106° posto (Crotone).

## Come nasce l'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro

Verso la fine del 2020 nell'ambito dell'analisi delle prospettive da sviluppare a seguito della tragica pandemia del Sars-Cov2 i vertici regionali della Calabria, soprattutto nelle persone del Presidente Roberto Occhiuto e del Presidente del Consiglio Regionale Filippo Mancuso, gettavano le basi per le azioni a venire, con una particolare analisi dedicata al mondo del lavoro e alla situazione produttiva del territorio.

Preso atto delle enormi difficoltà del momento e nel novero delle iniziative tese ad attivare un processo di recupero, volano per lo sviluppo armonico di tutti i settori produttivi, veniva ritenuto necessario ed opportuno attivarsi istituzionalmente per limitare quanto possibile le deleterie deviazioni del "sistema lavoro" che, da sempre, rappresentano un enorme ostacolo allo sviluppo e un danno irreparabile al valore del lavoro stesso.

Una tra le maggiori e gravi anomalie sistemiche del mondo produttivo è rappresentata dalla "discriminazione nei luoghi di lavoro", una condizione che può manifestarsi in svariati modi. Un dato che, sebbene oggetto di mille discussioni, troppe volte finisce in un dimenticatoio fatto di buoni propositi.

La discriminazione, intesa come ogni forma di disparità nell'ambito lavorativo è elemento che presenta molteplici aspetti.

Certo, esistono leggi, procedure, norme che indirizzano e specificano, ma il vero problema era ed è aver piena coscienza dell'anomalia e correggerla prima che essa diventi, in mani incontrollabili, metodico strumento di pressione e di gestione dello sviluppo produttivo.

La convinzione ferma e decisa è stata, dunque, quella di promuovere la diffusione di una cultura delle pari e giuste opportunità, di utilizzare i mezzi opportuni affinché fosse data a chi subisce e a chi potrebbe subire angherie sul lavoro fiducia nelle istituzioni e nel futuro.

Da queste considerazioni, per dare un senso compiuto allo sforzo per il lavoro, per la crescita sociale e per dare una svolta evi-

dente rispetto al passato, si è immaginato, tra le cose da fare e utili al progetto di una terra viva e produttiva, l'istituzione di un **Osservatorio Regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro**.

Un organismo la cui funzione avrebbe dovuto essere quella di identificare i processi discriminatori nelle varie realtà; attivarsi per correggerli, prevenirli e trattarli non con la mera scura, ma in modo che vengano superati promuovendo idonee azioni che potessero condurre anche alla creazione di nuovi posti di lavoro.

Un organismo regionale chiamato a definire, attraverso elementi e dati inerenti ai diversi settori produttivi, situazioni e perimetro d'intervento unitamente alle prospettive da consolidare.

Un progetto che rappresentasse, unitamente agli Enti, alle strutture Istituzionali, alle forze sociali e a tutti quelli che lavorano con un simile obiettivo, non un punto di arrivo bensì l'evoluzione continua, strutturata, operativa e determinata della creazione un mondo del lavoro sempre più vero, pulito e sicuro.



Il Presidente Filippo Mancuso si fa quindi portavoce e firmatario della proposta di Legge Regionale tesa a istituire l'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro.

La dichiarazione del Presidente del Consiglio Regionale della Calabria nei giorni dell'approvazione della legge in questione (n° 41/2022) è emblematica:

*“Con l’istituzione dell’Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, la Calabria si dota di uno strumento utile per contrastare, oltre alle situazioni di mobbing segnalate, la grave piaga delle discriminazioni e per vigilare e monitorare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Il lavoro è misura di libertà, di dignità. È strumento di realizzazione di diritti sociali, ma le premesse necessarie sono la sicurezza e l’assenza di discriminazioni. Per questo vorremmo che intorno a queste emergenze si mobilitasse un fronte ampio, un patto di alleanza tra istituzioni, società civile, forze sociali ed economiche, per sottolineare con forza l’impegno a combattere questi fenomeni che sconvolgono la vita di troppe famiglie e che sfigurano anche il mondo delle imprese. Ogni incidente registrato e ogni forma di discriminazione sul lavoro hanno un costo: umano anzitutto, morale, sociale, economico”.*



# Legge Regionale 30 novembre 2022



**REGIONE CALABRIA**

## **LEGGE REGIONALE**

OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

Approvata dal Consiglio  
regionale nella seduta  
del 28 novembre 2022

*Si assegna il numero **41**  
della serie delle leggi regionali  
dell'anno **2022***

IL CONSIGLIO REGIONALE  
ha approvato

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE  
promulga  
la seguente legge:

### *Art. 1 (Principi e finalità)*

1. La Regione, nel rispetto della normativa europea concernente il miglioramento della vita lavorativa, nonché della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori e in ossequio ai principi fondamentali di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n° 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), nonché in attuazione dell'articolo 2 dello Statu-

to, riconosce il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a svolgere un lavoro sicuro, in un ambiente salubre, privo di rischi, privo di barriere e in condizioni di benessere psicofisico, promuovendo la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, ai sensi degli articoli 4 e 32 della Costituzione, nonché il benessere lavorativo, rafforzando l'efficienza e l'efficacia dei sistemi di protezione sociale e attuando politiche che coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sociale e salariale sul lavoro.

2. La Regione, in armonia con quanto previsto dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n° 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata con la legge 15 gennaio 2021, n° 4, riconosce e promuove l'inviolabilità della dignità umana e il diritto di ogni individuo alla propria integrità psico-fisica, e pertanto individua l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco, sulla dignità dell'essere umano, sul rigetto di ogni forma di discriminazione e sul contrasto ad ogni forma di violenza e di molestia, riguardo a genere, origine, condizione fisica, orientamento sessuale, politico, ideale, culturale e religioso, operando per la valorizzazione del capitale umano in base ad esperienza, competenza e potenziale professionale delle persone, anche promuovendo strumenti di partecipazione attiva dei lavoratori.
3. In attuazione dei principi di cui al presente articolo, nel rispetto del principio di sussidiarietà e secondo il metodo della concertazione con le parti sociali e della collaborazione con gli enti locali e con gli enti istituzionali competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la presente legge istituisce e disciplina l'attività dell'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro.

## Art. 2

### *(Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro)*

1. È istituito, presso il Consiglio regionale della Calabria, l'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro (di seguito: Osservatorio), con funzioni consultive e di monitoraggio delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro, delle discriminazioni e delle situazioni di mobbing segnalate.

2. L'Osservatorio opera in rete con gli altri osservatori regionali e, in particolare, con l'Osservatorio economico territoriale delle politiche del lavoro di cui al decreto del Dirigente generale del Dipartimento Lavoro, formazione e politiche sociali 28 gennaio 2020, n° 578.
3. L'Osservatorio è costituito con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge ed è composto, previa intesa:
  - a) da tre esperti designati dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale;
  - b) dall'assessore competente in materia di lavoro o suo delegato;
  - c) dal dirigente generale del competente dipartimento regionale;
  - d) da un rappresentante ciascuno delle confederazioni maggiormente rappresentative a livello sindacale;
  - e) da un rappresentante dell'INAIL;
  - f) da un rappresentante dell'Ispettorato del Lavoro;
  - g) da un rappresentante dell'INPS;
  - h) da un rappresentante dei consulenti del lavoro, indicato unitariamente dai cinque ordini provinciali della Calabria;
  - i) da un rappresentante dell'associazione nazionale mutilati invalidi del lavoro, indicato unitariamente dalle cinque sedi territoriali presenti in Calabria.
4. Le funzioni di presidente dell'Osservatorio sono assegnate, con decreto del Presidente del Consiglio regionale, ad uno dei componenti dell'organismo.
5. I componenti dell'Osservatorio sono nominati all'inizio di ogni legislatura e restano in carica fino al termine della stessa.
6. L'Osservatorio si riunisce, su convocazione del suo presidente, almeno quattro volte l'anno. Esso può essere altresì convocato, in via straordinaria, su richiesta motivata dal presidente dell'organismo, dall'assessore regionale e dalla metà più uno dei componenti.
7. L'Osservatorio si riunisce anche in modalità telematica. Ai membri non è dovuto alcun compenso né rimborso spese per l'espletamento delle funzioni svolte.
8. L'Ufficio di Presidenza assicura il necessario supporto tecnico e amministrativo per il funzionamento dell'Osservatorio.

Art. 3  
(*Compiti dell'Osservatorio*)

1. L'Osservatorio persegue le finalità di:
  - a) migliorare la qualità delle condizioni di lavoro;
  - b) favorire e diffondere la cultura e la pratica della salute e della sicurezza in ogni ambiente di lavoro, promuovendo ed elevando il livello di informazione, comunicazione, partecipazione, formazione, assistenza, controllo, prevenzione e vigilanza in materia, anche avvalendosi del supporto degli organismi paritetici di cui all'articolo 51 del d.lgs. 81/2008;
  - c) prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali sul lavoro, siano essi fisici o della sfera psichica, attraverso il consolidamento dei piani di prevenzione tematici (piano nazionale edilizia, piano nazionale agricoltura, piano nazionale patologie da sovraccarico biomeccanico, piano nazionale stress lavoro correlato, piano nazionale cancerogeni occupazionali e tumori professionali);
  - d) promuovere il contrasto al lavoro irregolare e ogni forma di disuguaglianza e di sfruttamento sui luoghi di lavoro, anche sulla base delle disposizioni di cui alla legge regionale 15 marzo 2022, n° 7 (Misure per il superamento della discriminazione di genere e incentivi per l'occupazione femminile);
  - e) promuovere il contrasto alla violenza, alle pressioni fisiche e psicologiche ed alle molestie sul lavoro, a partire da quelle di genere;
  - f) promuovere misure concrete per favorire il benessere organizzativo in ambito lavorativo pubblico e privato.
2. L'Osservatorio ha i seguenti compiti:
  - a) riceve segnalazioni dettagliate sulle discriminazioni sui luoghi di lavoro e sui casi di mobbing e li esamina;
  - b) riceve i dati per la redazione del rapporto annuale di cui all'articolo 4, avanzando proposte atte alla risoluzione dei problemi;
  - c) propone azioni coordinate e sinergiche per i necessari interventi evidenziati dal rapporto annuale di cui all'articolo 4;
  - d) propone interventi normativi per migliorare la situazione lavorativa in Calabria;
  - e) monitora l'attuazione della presente legge e propone eventuali correttivi.

#### Art. 4

##### *(Rapporto annuale)*

1. L'Osservatorio, entro il 31 marzo di ogni anno, trasmette al Consiglio regionale, che ne prende atto, un rapporto annuale riguardante in particolare i seguenti aspetti:
  - a) i casi di incidenti sui luoghi di lavoro;
  - b) i casi di discriminazione e di mobbing sui luoghi di lavoro;
  - c) le cause di infortunio e malattie professionali con l'evidenziazione delle relative incidenze anche riferite ai singoli settori;
  - d) i rischi particolari, tra l'altro, dei lavori maggiormente esposti ad impieghi pericolosi, delle sostanze altamente impattanti sulla salute, nonché sull'impiego delle tecnologie;
  - e) proposte di intervento immediate di medio-lungo periodo per promuovere la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.
2. Per la redazione del rapporto di cui al comma 1, l'Osservatorio si avvale:
  - a) delle informazioni e del supporto della direzione regionale INAIL;
  - b) dei dati statistici forniti dal settore responsabile della rete statistica interdipartimentale della Regione Calabria e del supporto dei dati della direzione regionale Vigili del Fuoco;
  - c) dei report e del supporto dei Dipartimenti di prevenzione delle Aziende sanitarie provinciali calabresi e del Dipartimento Lavoro della Regione Calabria;
  - d) della eventuale attività di analisi e raccolta dati, di indirizzo, soluzioni operative e tecniche nonché della raccolta degli accordi aziendali e territoriali rilevanti effettuate dall'Organismo di monitoraggio;
  - e) dei dati e delle analisi di competenza dell'Ispettorato del lavoro.
3. Il rapporto di cui al presente articolo è pubblicato sul sito istituzionale del Consiglio regionale della Calabria.

#### Art. 5

##### *(Clausola di invarianza finanziaria)*

1. Dall'attuazione delle disposizioni della presente legge non derivano nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale.

Art. 6  
(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino ufficiale telematico della Regione.

*Così come previsto dalla Legge regionale 41/2022, con decreto del Presidente del Consiglio regionale, viene nominata Presidente dell'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro la prof.ssa Ornella Cuzzupi.*

## L'attività dell'Osservatorio

*Noi, come Osservatorio, abbiamo un sogno, quello di condurre la nostra Calabria sempre più in maniera decisa verso l'obiettivo di "regione a discriminazione zero".*

*Le lavoratrici e i lavoratori sono e devono essere tutelati da ogni forma di discriminazione, sia essa diretta al soggetto intesa come sperequazione nei confronti di altri o indiretta attraverso comportamenti o regole all'apparenza normali ma che, in determinate circostanze, producono palesi svantaggi nella quotidianità.*

*Il nostro compito sarà principalmente quello di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro. La Legge che ha istituito l'Osservatorio lo ribadisce a chiare lettere così come sottolinea la necessità di favorire e diffondere la cultura della sicurezza agendo sui sistemi di prevenzione.*

*Ma l'Osservatorio non deve chiamarsi fuori da importanti partite: occorre che l'organismo che ho l'onore di presiedere, attui in maniera concreta e forte il contrasto a ogni forma di disuguaglianza, molestia e sfruttamento così come metta in essere la più dura opposizione al lavoro irregolare e a tutto ciò che, attraverso la violenza sia fisica che psicologica, determina un sistema di controllo del lavoratore.*

*Noi dovremmo creare le basi affinché siano realizzate proposte fattibili a favorire un adeguato benessere lavorativo in ogni ambito produttivo.*

(Ornella Cuzzupi)

La prima riunione operativa dell'Osservatorio viene tenuta il 1° giugno 2023.

Quello che caratterizza i lavori dell'Organismo sono i rapporti che, tra le varie componenti, vengono mantenuti anche al di fuori della sede istituzionale. In tal modo il quadro generale che ne viene disegnato, non solo è realisticamente aderente allo stato delle cose, ma si arricchisce di elementi preziosi per la disamina complessiva.

Nel raccogliere i dati necessari alla disamina della questione, emergono dubito alcune criticità per le quali appare necessario strutturare adeguate risposte.

L'elemento che subito si evidenzia, e che rappresenta anche la più grande delle difficoltà, è il velo di "riserbo" che avvolge l'argomento discriminazione. Un termine, quello virgolettato, molto edulcorato rispetto a ciò che viene rilevato nel corso dei mesi dal lavoro dell'Osservatorio.

A tale proposito è il Presidente Cuzzupi che rappresenta al meglio la situazione quando, rivolgendosi ai media, dichiara: *"Il più grave tra i problemi evidenziati in questo periodo di attività dell'Osservatorio è senza dubbio il manto di omertà che vela la questione. Ci siamo accorti, ma è solo una conferma di quanto pensassimo, che l'aspetto delle discriminazioni in ambito lavorativo sono segnate in maniera decisa e persino violenta dalla paura. Paura di denunciare, paura di potersi mettere al centro di un meccanismo che può rivelarsi deleterio per chi lo innesca, paura delle stesse aziende – soprattutto piccole – a incidere su tale aspetto per il solo fatto di poterne evidenziare l'esistenza. Insomma, un terreno minato sul quale, però siamo determinati a procedere"*.

Una situazione, quella indicata, della quale l'Osservatorio ne prende immediatamente atto.

Il confronto tra i componenti dell'Osservatorio è diretto e tutti quelli che partecipano attivamente ai lavori manifestano la necessità di dotarsi di strumenti idonei a creare i presupposti affinché sia offerta una corretta educazione al lavoro e una garantita tranquillità a chi decida di denunciare soprusi e prevaricazioni.

L'analisi si spinge quindi verso un'attività che abbia ricadute concrete sul tessuto interessato e supporti la correttezza nei rapporti tra le parti. A tal fine, valutando l'esistente, ci si rende conto che occorre fornire un impulso forte affinché certi meccanismi possano funzionare secondo quanto teoricamente previsto.

Indicativa dell'indirizzo da seguire nell'immediato, frutto del lavoro comune dei componenti attivi dell'Osservatorio, è l'intervento del Presidente Cuzzupi alla riunione del 9 novembre 2023:

*"Alla luce di quanto verificato in questi mesi, considerato anche il contributo ricevuto da tutti i componenti sia in termini di dati che di riflessioni, siamo arrivati alla determinazione che per raggiungere l'obiettivo richiamato dal legislatore occorre mettere in atto deci-*

*se e specifiche azioni che puntino a limitare il fenomeno piuttosto che orientarsi caparbiamente nella ricerca di specifiche casistiche o casi troppo spesso ammantati di omertà e timore e, pertanto, molto difficili da far emergere o limitarsi a semplici dati statistici.*

*Il concetto di discriminazione va inteso come ogni trattamento o prassi, anche organizzativa, concernente le condizioni e i tempi di lavoro che mette o può mettere il lavoratore o la lavoratrice - in ragione del sesso, dell'età, di esigenze di cura personale o familiare - in condizione di svantaggio, di limitazione delle opportunità di partecipare alla vita o alle scelte aziendali, di limitazione nell'accesso ai meccanismi di progressione nella carriera rispetto alla generalità del resto del personale aziendale.*

*Preso atto di questo, appare quindi opportuno considerare il tessuto nel quale si sviluppa il fenomeno e il modo per limitarlo liberandolo del pesante velo di timore che rende invisibile all'esterno la discriminazione subita.*

*Riterremmo, dunque, di mettere al centro dell'attenzione, oltre i lavoratori in quanto soggetti direttamente interessati e "vittime" del fenomeno, le Imprese del territorio e le aree critiche che esse mostrano, sia per contesto che per dimensione.*

*Fare in modo che le aziende si rendano conto di quanto possa essere importante una corretta politica inclusiva contro le discriminazioni è il primo passo da fare.*

*Occorre far comprendere come, con una corretta immagine aziendale, il proprio potenziale produttivo possa essere notevolmente esaltato. È questo un passo a costo zero per le imprese ma di assoluta rilevanza in quanto automaticamente ne esalta il valore stesso.*

*Occorre però che i concetti dell'inclusione e del contrasto alle discriminazioni nel mondo del lavoro risultino ben chiari alle aziende e ai propri dipendenti. Un indispensabile valore aggiunto che va esaltato e salvaguardato e sul quale occorre un lavoro certo sino considerato il nostro territorio.*

*Se, con le azioni che insieme andremo a individuare, riusciamo a creare una rete virtuosa significherà che stiamo conducendo in porto un cambiamento sostenibile, prezioso e durevole nel tempo.*

*Con un sistema del genere, partendo cioè dal contesto e intervenendo su di esso e non solo "dal caso specifico", viene aperto un importante spazio di conoscenza, informazione e potenzialità di denuncia dei soprusi.*

*Di fatto, aggireremo in tal modo il muro di omertà di cui, purtroppo, dobbiamo prendere atto, rendendo esplicita l'attenzione e la presenza delle istituzioni e fornendo ai lavoratori uno strumento evidente, funzionale e disponibile.*

*Questo consentirebbe anche - attraverso opportune valutazioni e analisi - di delineare al meglio il fenomeno, cosa che oggi appare piuttosto ardua.*

*Per i motivi che brevemente ho cercato di tracciare, ci siamo rivolti - come deciso nella riunione precedente - all'UNAR qui presente con l'avv. Maria Stella Ciarletta che ringraziamo con particolare calore e a cui è affidato il compito di verificare le possibilità di un'azione sinergica tra noi e l'Organismo che rappresenta.*

*Il mondo del lavoro sta velocemente cambiando con l'ausilio di piattaforme web, Intelligenze Artificiali, sistemi di produzione, dirigendosi sempre più verso prospettive di arido profitto.*

*Se non si riesce - in ogni settore e grandezza d'impresa - a mettere in atto uno sforzo teso all'abbattimento degli ostacoli che si frappongono ai corretti rapporti di lavoro, ci troveremo ben presto a ragionare come in una giungla, dove le logiche del sistema diverranno leggi immutabili a scapito della democrazia, dei valori umani e della sana applicazione dei giusti principi.*

*Per tutto ciò detto sarei lieta accogliere Vs. indicazioni in merito all'indirizzo delle azioni da seguire e la conseguente metodologia da perseguire.*

*Personalmente, alla luce di quanto specificatamente previsto dal punto 3) della Legge regionale 41/2022 che ha istituito il nostro Organismo, suggerirei d'individuare azioni di informazione e conoscenza da adottare per rendere, quanto più possibile, noto alle aziende del territorio comportamenti opportuni e necessari a limitare il fenomeno discriminatorio.*

*Allo stesso tempo, considerata anche come è frastagliato il mondo imprenditoriale regionale, occorre definire le modalità con le quali portare avanti le azioni previste dalla Legge e a cui nessuno di noi vuole sottrarsi.*

*L'UNAR può suggerire e indicare, considerando la propria esperienza in materia, un percorso virtuoso per supportare il nostro lavoro e condividere, laddove d'accordo, eventuali attività di informazione, conoscenza e formazione.*

*A tale proposito abbiamo predisposto un "Protocollo d'Inte-*

*sa" definito sulla falsariga di analoghi documenti già sottoscritti dall'UNAR che, dopo aver sottoposto alla Vs. cortese attenzione per condividerne l'iniziativa, presenteremmo formalmente come proposta all'avv. Ciarletta (in qualità di rappresentante UNAR) pregandola di farsi parte attiva per un'eventuale sottoscrizione dello stesso a cui, naturalmente, seguirà l'identificazione di eventuali azioni sinergiche tra i due Organismi.*

*Adesso occorre agire con determinazione affinché il nostro, il vostro lavoro cominci ad essere concretamente visibile contro le discriminazioni in ambito produttivo a vantaggio della nostra gente, della nostra Regione, del mondo del lavoro e, più in generale, dell'intero Paese".*

A partire da questo momento, seguendo quanto unanimemente deciso dai componenti dell'Osservatorio, iniziano con l'UNAR una serie di interlocuzioni caratterizzate dalla volontà reciproca di definire un'azione sinergica che consenta il raggiungimento degli obiettivi comuni.

L'UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, è la struttura – istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento per le Pari Opportunità – deputata dallo Stato italiano a garantire il diritto alla parità di trattamento di tutte le persone, indipendentemente dalla origine etnica o razziale, dalla loro età, dal loro credo religioso, dal loro orientamento sessuale, dalla loro identità di genere o dal fatto di essere persone con disabilità.

Dal 2011 l'UNAR ha ampliato de facto le proprie competenze in relazione ad altri fattori di discriminazione quali: religione, età, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere. "L'ampliamento degli ambiti d'intervento ha contribuito ad un progressivo rafforzamento e riconoscimento del ruolo dell'UNAR nella sua funzione di garanzia e di controllo della parità di trattamento e dell'efficacia degli strumenti di tutela a livello nazionale, anche mediante l'interlocuzione e la collaborazione costante con le istituzioni a livello centrale e locale e con il privato sociale".

Alla luce quindi della missione propria dei due Organismi, si è addivenuto ad un Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 13 febbraio u.s., presso gli Uffici della Presidenza del Consiglio, dal Direttore Unar, Mattia Peradotto e il Presidente dell'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, Ornella Cuzzupi.



Un passo di fondamentale importanza considerato come l'esperienza e le strutture UNAR garantiscono, unitamente all'azione dell'Osservatorio calabrese, fondamentali elementi atti a un'azione strategica e concretamente funzionale a combattere ogni tipo di discriminazione sul lavoro e non solo, così come specificato nella dichiarazione del Direttore Mattia Peradotto dopo la sottoscrizione dell'intesa:

*"Siamo particolarmente lieti di dar vita ad una collaborazione che mira a creare i presupposti affinché i buoni propositi si trasformino in fatti. Le discriminazioni nei luoghi di lavoro, altro non sono che lo specchio di un problema più vasto che investe ogni settore sociale. Con la firma del Protocollo d'intesa intendiamo dare un segnale di vicinanza delle istituzioni alle vittime della discriminazione garantendo il più ampio supporto. Siamo convinti che l'azione di prevenzione unitamente ad efficaci campagne di sensibilizzazione possano risultare determinanti nel contrasto al fenomeno discriminatorio e svilupperemo con l'Osservatorio azioni comuni anche per diffondere esempi positivi atti a incoraggiarne il superamento".*

Una dichiarazione che contempla le intese raggiunte e le prospettive condivise come rimarca il Presidente Cuzzupi nella stessa occasione:

*“Proprio nell’ottica di quanto affermava il Direttore dell’UNAR vi sono esigenze non rinviabili. La prima è quella di affrontare realisticamente e con concretezza i temi in questione in una regione parte di un Paese che avanza a velocità diverse, la seconda è quella di creare la più corretta educazione al “valore lavoro” che, inevitabilmente, ricade nel sociale più ampio. Ora tocca a noi, grazie anche allo straordinario apporto che può offrire l’UNAR, continuare ad operare con ancora maggiore incisività. Importantissimi sono e saranno i contributi dei componenti l’Osservatorio, ognuno con una specifica finestra sul mondo del lavoro. Su tale aspetto siamo pronti ad intervenire in maniera diretta sul territorio. Dare il giusto senso alle ragioni proposte passa attraverso l’esempio e la responsabilità. Occorre uscire dai palazzi e andare tra la gente per dire e dimostrare che una realtà diversa è possibile. Noi crediamo in questo e agiremo di conseguenza”.*

Di seguito il testo del Protocollo che stabilisce gli ambiti di applicazione che nel corso dei prossimi mesi saranno resi operativi.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità

UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA  
RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O  
SULL'ORIGINE ETNICA



*Consiglio regionale della Calabria*  
OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

Rep n. 8/2024

## PROTOCOLLO D'INTESA

tra

**L'UFFICIO NAZIONALE ANTIDISCRIMINAZIONI RAZZIALI (UNAR)**

e

**L'OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO**

**L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica (di seguito "UNAR")**, del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri con sede in Roma, Largo Chigi n. 19, nella persona del Direttore Generale, dott. Mattia Peradotto, domiciliato per la carica presso la sede del Dipartimento per le Pari Opportunità, Largo Chigi n. 19, Roma

E

**L'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro (di seguito "Osservatorio")**, organismo facente capo alla Presidenza del Consiglio regionale della Regione Calabria con sede a Reggio Calabria, via Cardinale Portanova, nella persona del Presidente dott.ssa Ornella Cuzzupi, domiciliata per la carica presso il Consiglio Regionale della Calabria, via Cardinale Portanova, Reggio Calabria  
**di seguito denominate "Parti"**

## PREMESSO CHE

### L'UNAR

- svolge funzioni di garanzia e di controllo della parità di trattamento, dell'efficacia degli strumenti di tutela e delle azioni di governo volte a prevenire e rimuovere ogni forma e causa di discriminazione e che, fin dall'atto costitutivo, è impegnato nella prevenzione e rimozione di qualsiasi comportamento o atto che realizzi un effetto discriminatorio, attraverso azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e di un'attività di informazione e comunicazione;
- è l'equality body italiano preposto a garantire, in piena autonomia di giudizio e in condizioni di imparzialità, l'effettività del principio di parità di trattamento tra le persone, di vigilare sull'operatività degli strumenti di tutela vigenti contro le discriminazioni nonché di contribuire a rimuovere le discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse discriminazioni possono



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità

UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA  
RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O  
SULL'ORIGINE ETNICA



*Consiglio regionale della Calabria*  
OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso;

- in qualità di organismo preposto alla parità di trattamento e non discriminazione, ha ampliato de facto, sulla base di direttive ministeriali, il proprio ambito di intervento ai diversi fattori di discriminazione quali religione o convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale e identità di genere;

**L'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro della Regione Calabria istituito con legge regionale 30 novembre 2022, n. 41**

- svolge funzioni consultive e di monitoraggio delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro, delle discriminazioni e delle situazioni di mobbing segnalate, perseguendo le finalità di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro anche attraverso una costante attività di studio, promozione e diffusione di una cultura inclusiva e non discriminatoria in ogni ambiente di lavoro nonché sviluppando ed elevando il livello di informazione, comunicazione, partecipazione, formazione, assistenza e prevenzione in materia.

#### CONSIDERATO CHE

- L'UNAR, istituito con il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 nell'ambito del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha la funzione di garantire l'effettività del principio di parità di trattamento fra le persone, di vigilare sull'operatività degli strumenti di tutela vigenti contro le discriminazioni e di contribuire a rimuovere le discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica, analizzando il diverso impatto che le stesse hanno sul genere e il loro rapporto con le altre forme di razzismo di carattere culturale e religioso e con le discriminazioni multiple;
- l'UNAR, inoltre, ha tra i propri compiti la promozione di misure specifiche di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, la diffusione della conoscenza degli strumenti di tutela mediante azioni di sensibilizzazione sul principio della parità di trattamento e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione, studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione con associazioni, enti, organizzazioni di settore, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni;
- l'Osservatorio, istituito con la legge regionale n. 41 del 2022, nell'ambito delle sue finalità istituzionali, ha il compito di promuovere il contrasto al lavoro irregolare e ad ogni forma di disuguaglianza e di sfruttamento



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità

UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA  
RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O  
SULL'ORIGINE ETNICA



*Consiglio regionale della Calabria*  
OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

sui luoghi di lavoro nonché di promuovere il contrasto alla violenza, alle pressioni fisiche e psicologiche e alle molestie sul lavoro, a partire da quelle di genere, incoraggiando l'adozione di misure concrete per migliorare la qualità delle condizioni di lavoro;

- la finalità del presente Protocollo è quella di attivare una modalità di collaborazione per il perseguimento delle comuni finalità istituzionali;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti

### CONVENGONO QUANTO SEGUE:

#### Articolo 1

##### (Oggetto)

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Protocollo.
2. Il presente Protocollo ha per oggetto la collaborazione tra l'UNAR e l'Osservatorio circa il perseguimento del comune interesse istituzionale alla prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, mediante la definizione di attività congiunte di ricerca e studio nonché di azioni tese alla sensibilizzazione e all'informazione, nella prospettiva di promuovere la cultura del rispetto e della non discriminazione in ambito lavorativo e più in generale in ogni settore e aspetto della vita sociale.

#### Art. 2

##### (Obiettivi)

1. Le Parti intendono perseguire gli obiettivi di prevenzione e di contrasto ad ogni tipo di discriminazione attraverso l'individuazione di aree di collaborazione nel cui ambito intraprendere iniziative tese a:
  - a) promuovere attività di studio, ricerca, finalizzate all'approfondimento del tema con una specifica attenzione rivolta al mondo del lavoro e alle dinamiche di accesso ad esso;
  - b) promuovere attività di sensibilizzazione, comunicazione e informazione, al fine di prevenire e contrastare le discriminazioni e diffondere esempi positivi atti a incoraggiarne il superamento.

 <sup>3</sup> 



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità

UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA  
RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O  
SULL'ORIGINE ETNICA



*Consiglio regionale della Calabria*  
OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

### **Art.3**

#### **(Impegni delle Parti)**

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente Protocollo, le Parti si impegnano in particolare a sviluppare le seguenti attività:

- attività di studio, ricerca e informazione, in collaborazione con l'Osservatorio, nelle materie del presente Protocollo;
- iniziative comuni di informazione e sensibilizzazione sui reciproci ambiti di competenza finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni;
- condivisione di ogni altra iniziativa utile a massimizzare gli interventi di prevenzione e rimozione della discriminazione.

Le Parti individueranno le opportune modalità di confronto e collaborazione tra i rispettivi uffici negli ambiti di interesse durante lo svolgimento delle proprie attività.

A tal fine le Parti individuano come referenti dell'attuazione del presente Protocollo:

- dott. Roberto Berardi per l'UNAR
- dott.ssa Ornella Cuzzupi per l'Osservatorio

4. Eventuali modifiche al presente Protocollo saranno vincolanti qualora definite per iscritto e debitamente sottoscritte dalle Parti.

### **Art. 4**

#### **(Durata e oneri)**

1. Il presente Protocollo entra in vigore dalla data di sottoscrizione, ha durata biennale e può essere rinnovato con accordo delle parti prima della scadenza.
2. Dall'attuazione del presente Protocollo non derivano oneri finanziari per le parti né nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

### **Art. 5**

#### **(Trattamento dei dati personali)**

1. Le Parti si impegnano reciprocamente a trattare e custodire i dati e le informazioni, sia su supporto cartaceo che informatico, relativi all'espletamento di attività riconducibili al presente Protocollo di intesa, in conformità



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità

UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA  
RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA O  
SULL'ORIGINE ETNICA



*Consiglio regionale della Calabria*  
OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

alle misure e agli obblighi imposti dal Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) e dal D.lgs. 30.06.2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali), come modificato dal D.lgs. 10.08.2018, n. 101.

2. Per l'Osservatorio il titolare del trattamento dei dati è l'Osservatorio Regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, nella persona Presidente pro tempore, e il Responsabile della protezione dei dati (RPD) è contattabile presso la sede del Consiglio Regionale della Calabria, via Cardinale Portanova (RC) e-mail [osservatorioidll@consr.it](mailto:osservatorioidll@consr.it).

3. Per l'UNAR il titolare del trattamento dei dati è la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità e il Responsabile della protezione dei dati (RPD) è contattabile presso la sede di Largo Chigi, all'indirizzo e-mail [segreteriaipariop@governo.it](mailto:segreteriaipariop@governo.it).

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, in sostituzione del documento cartaceo e della firma autografa,

Roma, 13.02.2024.

Per l'Ufficio Nazionale per la promozione della parità di  
trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate  
sulla razza o sull'origine etnica

Il Direttore

*Mattia Peradotto*

Per l'Osservatorio regionale contro le  
discriminazioni nei luoghi di lavoro  
Consiglio regionale Regione Calabria

Il Presidente

*Ornella Cuzzupoli*

## I Dati

Come abbiamo visto, la maggiore difficoltà è stata riscontrata nella ricerca di dati relativi alle discriminazioni. Casistiche troppe volte racchiuse in contesti dai quali è difficile estrapolarle per le motivazioni già accennate.

Il lavoro che l'*Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro* ha svolto in questi primi mesi di attività è stato dunque finalizzato a identificare il miglior percorso affinché il fenomeno possa emergere e, nello stesso tempo, definire una strategia per il futuro che renda le Istituzioni di riferimento porti sicuri nei quali dirigersi per le persone che subiscono tali angherie.

Tra l'altro occorre sottolineare, così come prospetta l'ANMIL (Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro) che *"nella definizione di discriminazione rientrano anche le molestie e tutti quei comportamenti indesiderati che creano nei confronti dei disabili un clima di intimidazione, ostile e degradante, nonché umiliante e offensivo"*. Un ulteriore elemento di riflessione sul quale occorrerà porre una particolare attenzione e attivare precise azioni, d'informazione e sostegno, per chi si trova in tali circostanze.

Parallelamente a questo, bisogna dire che il contributo fornito da tutti i componenti che hanno partecipato attivamente dell'Osservatorio ai lavori è stato di notevole rilevanza a partire dal supporto di dati e riflessioni fornito dai rappresentanti INPS, INAIL e Ispettorato del Lavoro sino alle considerazioni degli esperti designati dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

Inoltre, va ricordato, tra le strutture e/o Enti a cui sono stati richiesti contributi così come specificato dalla normativa, l'apporto offerto dalla Direzione Regionale dei Vigili del Fuoco della Calabria e da alcune Aziende Sanitarie Provinciali, tra le quali ricordiamo quella di Cosenza che ha fornito un'interessante fotografia degli eventi.

Fattori che hanno consentito d'avere una visione dettagliata di alcuni aspetti che serviranno in seguito per determinare un miglior flusso informativo.

Così come non bisogna sottacere il silenzio di alcuni organi-

smi su esplicite richieste effettuate, indicativo di una mancanza di determinata attenzione al tema. Su tale aspetto occorrerà, come diremo in seguito, effettuare una specifica riflessione.

Nel rispetto di quanto richiesto dalla normativa di Legge, riportiamo di seguito i report relativi agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali.

Va detto che tali elementi, forniti principalmente dagli Enti di riferimento, riportano la fotografia dell'anno 2023 e, laddove è stato ritenuto opportuno, un confronto con il recente passato.

# Infortuni sul lavoro

Le denunce relative agli infortuni sul lavoro, per la regione Calabria, presentano nell’anno in esame un calo rispetto al precedente, cosa questa che ritroviamo anche nel dato nazionale seppure in misura leggermente più marcata.

Tale caratteristica, dovuta in larga parte al minor peso dei casi di contagio da Covid-19, non deve comunque far esultare considerando la grandezza del numero indicato nelle tabelle che non racchiude, per ovvi motivi, gli incidenti *non denunciati* per variabili spesso riconducibili proprio al fenomeno discriminatorio nel mondo del lavoro.

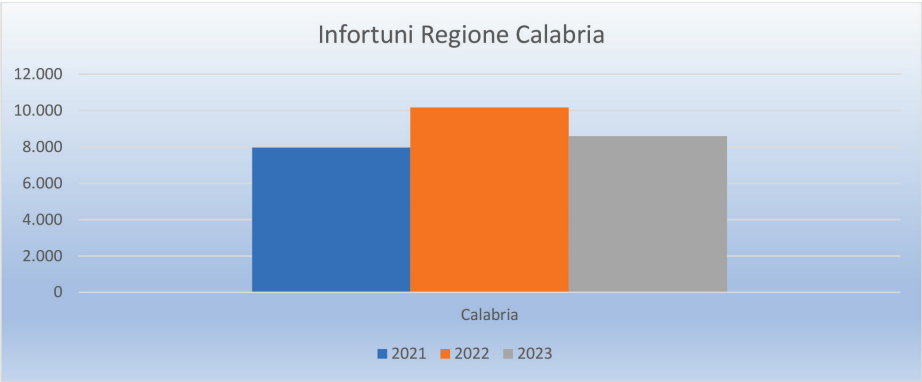
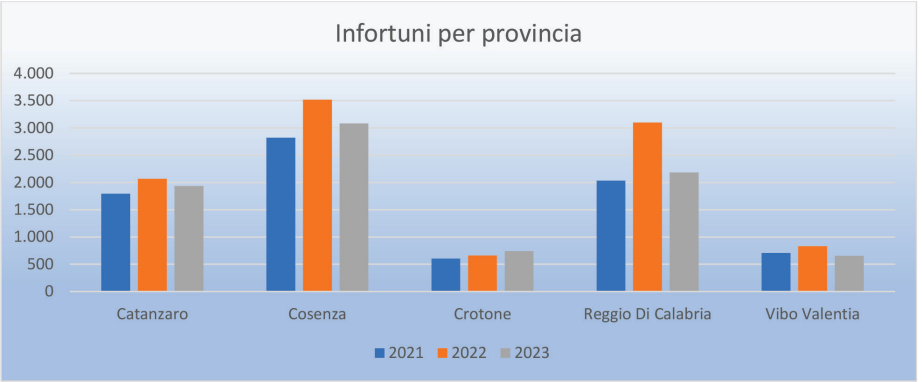
Rimane, inoltre, agghiacciante il numero di lavoratori che hanno perso la vita mentre espletavano le proprie mansioni.

Un dato che per la Calabria è di 29 decessi, mentre quello nazionale fa registrare un terribile 1.041 che lascia senza parole.

Numeri, quelli degli infortuni, che dimostrano senza alcun dubbio come la strada verso la sicurezza sia ancora lunga da percorrere e la determinazione nel farlo sia non solo necessaria ma irrinunciabile.

Occorre quindi fare in modo che tutte le imprese, dalle più piccole alle più grandi, siano messe in condizione di poter attivare ogni strumento di sicurezza effettiva aiutandole, laddove necessario, a rinforzarne gli aspetti.

| Numero denunce di infortunio per provincia di accadimento ed anno - Calabria |                     |        |       |        |         |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------|-------|--------|---------|
| Luogo di accadimento                                                         | Anno di accadimento |        |       | %      |         |
|                                                                              | 2021                | 2022   | 2023  | 22/21  | 23/22   |
| Catanzaro                                                                    | 1.793               | 2.069  | 1.934 | 15,39% | -6,52%  |
| Cosenza                                                                      | 2.819               | 3.518  | 3.080 | 24,80% | -12,45% |
| Crotone                                                                      | 605                 | 662    | 740   | 9,42%  | 11,78%  |
| Reggio di Calabria                                                           | 2.032               | 3.097  | 2.185 | 52,41% | -29,45% |
| Vibo Valentia                                                                | 709                 | 830    | 657   | 17,07% | -20,84% |
| Calabria                                                                     | 7.958               | 10.176 | 8.596 | 27,87% | -15,53% |



| Numero denunce di infortunio Italia - Calabria |                     |         |         |
|------------------------------------------------|---------------------|---------|---------|
| Luogo di accadimento                           | Anno di riferimento |         | %       |
|                                                | 2022                | 2023    |         |
| ITALIA                                         | 697.773             | 585.356 | -16,11% |
| Calabria                                       | 10.176              | 8.596   | -15,53% |

| Denunce Infortuni sul lavoro |                       |         |         |         |                   |
|------------------------------|-----------------------|---------|---------|---------|-------------------|
|                              |                       | 2022    | 2023    | %       | % sul totale 2023 |
| Nord Ovest                   | Piemonte              | 54.055  | 42.826  | -20,77% | 7,32%             |
|                              | Valle d'Aosta         | 1.617   | 1.348   | -16,64% | 0,23%             |
|                              | Lombardia             | 131.692 | 109.849 | -16,59% | 18,77%            |
|                              | Liguria               | 28.110  | 19.248  | -31,53% | 3,29%             |
| Nord Est                     | Bolzano               | 14.786  | 14.259  | -3,56%  | 2,44%             |
|                              | Trento                | 8.174   | 8.149   | -0,31%  | 1,39%             |
|                              | Veneto                | 83.885  | 69.643  | -16,98% | 11,90%            |
|                              | Friuli Venezia Giulia | 16.786  | 15.732  | -6,28%  | 2,69%             |
|                              | Emilia Romagna        | 81.170  | 76.687  | -5,52%  | 13,10%            |
| Centro                       | Toscana               | 52.841  | 46.926  | -11,19% | 8,02%             |
|                              | Umbria                | 10.629  | 10.008  | -5,84%  | 1,71%             |
|                              | Marche                | 18.776  | 16.918  | -9,90%  | 2,89%             |
|                              | Lazio                 | 53.643  | 40.368  | -24,75% | 6,90%             |
| Sud                          | Abruzzo               | 15.686  | 12.111  | -22,79% | 2,07%             |
|                              | Molise                | 2.411   | 1.766   | -26,75% | 0,30%             |
|                              | Campania              | 33.088  | 21.322  | -35,56% | 3,64%             |
|                              | Puglia                | 29.401  | 27.580  | -6,19%  | 4,71%             |
|                              | Basilicata            | 4.259   | 4.079   | -4,23%  | 0,70%             |
|                              | Calabria              | 10.176  | 8.596   | -15,53% | 1,47%             |
| Isole                        | Sicilia               | 32.409  | 25.914  | -20,04% | 4,43%             |
|                              | Sardegna              | 14.179  | 12.027  | -15,18% | 2,05%             |
| TOTALE                       |                       | 697.773 | 585.356 | -16,11% | 100,00%           |

| Numero denunce di infortunio per modalità di accadimento ed anno - Calabria |                     |              |                |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|----------------|
| Modalità di accadimento                                                     | Anno di riferimento |              | 23/22          |
|                                                                             | 2022                | 2023         |                |
| <b>A lavoro</b>                                                             | <b>9.129</b>        | <b>7.464</b> | <b>-18,24%</b> |
| Senza mezzo di trasporto                                                    | 8.868               | 7.238        | -18,38%        |
| Con mezzo di trasporto                                                      | 261                 | 226          | -13,41%        |
| <b>In itinere</b>                                                           | <b>1.047</b>        | <b>1.132</b> | <b>8,12%</b>   |
| Senza mezzo di trasporto                                                    | 482                 | 538          | 11,62%         |
| Con mezzo di trasporto                                                      | 565                 | 594          | 5,13%          |
| <b>CALABRIA</b>                                                             | <b>10.176</b>       | <b>8.596</b> | <b>-15,53%</b> |

| Numero denunce di Malattie Professionali per gestione di accadimento ed anno - Calabria |                     |              |               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|---------------|
| Tipologia di gestione                                                                   | Anno di riferimento |              | 23/22         |
|                                                                                         | 2022                | 2023         |               |
| Industria e Servizi                                                                     | 1.740               | 1.654        | -4,94%        |
| Agricoltura                                                                             | 388                 | 376          | -3,09%        |
| Per conto dello Stato                                                                   | 27                  | 55           | 103,70%       |
| <b>CALABRIA</b>                                                                         | <b>2.155</b>        | <b>2.085</b> | <b>-3,25%</b> |

| Numero denunce di infortunio per fascia d'età dell'infortunato - Calabria |                     |              |                |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|----------------|
| Fascia d'età                                                              | Anno di riferimento |              | 23/22          |
|                                                                           | 2022                | 2023         |                |
| 14-19                                                                     | 1.201               | 1.286        | 7,08%          |
| 20-29                                                                     | 973                 | 892          | -8,32%         |
| 30-39                                                                     | 1.695               | 1.336        | -21,18%        |
| 40-49                                                                     | 2.209               | 1.757        | -20,46%        |
| 50-59                                                                     | 2.730               | 2.190        | -19,78%        |
| 60-69                                                                     | 1.353               | 1.119        | -17,29%        |
| oltre 70                                                                  | 15                  | 16           | 6,67%          |
| <b>CALABRIA</b>                                                           | <b>10.176</b>       | <b>8.596</b> | <b>-15,53%</b> |

| Numero denunce di infortunio mortale per gestione e modalità di accadimento - Calabria |                     |           |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------|---------------|
| Tipologia di gestione                                                                  | Anno di riferimento |           | 23/22         |
|                                                                                        | 2022                | 2023      |               |
| Industria e Servizi                                                                    | 24                  | 20        | -16,67%       |
| Agricoltura                                                                            | 4                   | 7         | 75,00%        |
| Per conto dello Stato                                                                  | 3                   | 2         | -33,33%       |
| <b>CALABRIA</b>                                                                        | <b>31</b>           | <b>29</b> | <b>-6,45%</b> |

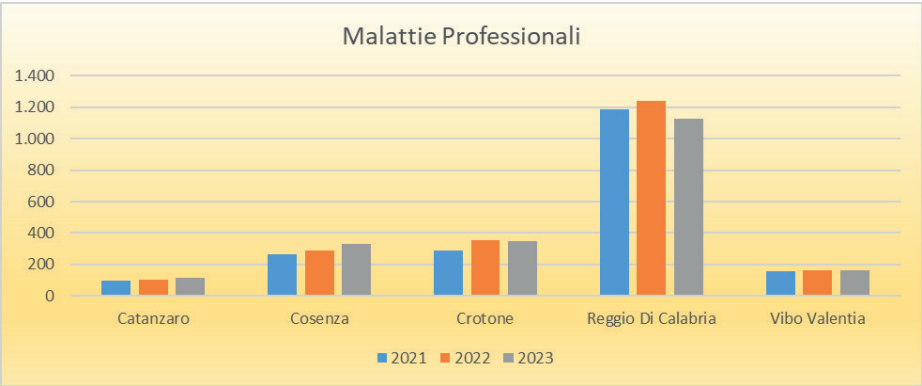
| Numero denunce di infortunio mortale per gestione e modalità di accadimento - ITALIA |                     |              |               |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|---------------|
| Tipologia di gestione                                                                | Anno di riferimento |              | 23/22         |
|                                                                                      | 2022                | 2023         |               |
| Industria e Servizi                                                                  | 936                 | 884          | -5,56%        |
| Agricoltura                                                                          | 118                 | 119          | 0,85%         |
| Per conto dello Stato                                                                | 36                  | 38           | 5,56%         |
| <b>CALABRIA</b>                                                                      | <b>1.090</b>        | <b>1.041</b> | <b>-4,50%</b> |

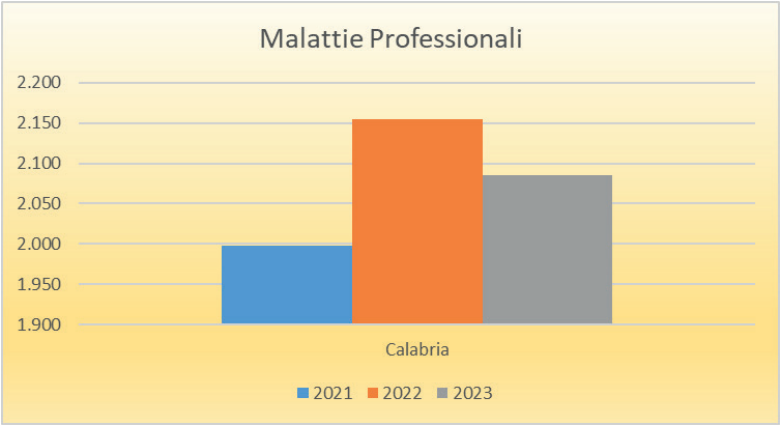
# Malattie Professionali

Relativamente alle malattie professionali, il dato della regione Calabria 2023 presenta, seppur non di molto, un segno negativo rispetto all'anno precedente. Un dato in controtendenza rispetto a quello nazionale che registra un incremento delle malattie professionali di oltre il 19%.

Vi è comunque da sottolineare come il numero negativo di denunce di malattia professionale per la Calabria sia particolarmente legato al calo registrato, nel contesto, nella provincia di Reggio Calabria, un elemento sul quale l'Osservatorio intende fare – unitamente agli Enti preposti – una particolare valutazione per meglio comprenderne le motivazioni e valutare le eventuali azioni che ne hanno determinato il risultato.

| Numero denunce di malattia professionale per provincia ed anno - Calabria |                     |       |       |        |        |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------|-------|--------|--------|
| Luogo di accadimento                                                      | Anno di accadimento |       |       | %      |        |
|                                                                           | 2021                | 2022  | 2023  | 22/21  | 23/22  |
| Catanzaro                                                                 | 97                  | 105   | 116   | 8,25%  | 10,48% |
| Cosenza                                                                   | 266                 | 291   | 333   | 9,40%  | 14,43% |
| Crotone                                                                   | 286                 | 354   | 349   | 23,78% | -1,41% |
| Reggio di Calabria                                                        | 1.189               | 1.244 | 1.126 | 4,63%  | -9,49% |
| Vibo Valentia                                                             | 160                 | 161   | 161   | 0,63%  | 0,00%  |
| Calabria                                                                  | 1.998               | 2.155 | 2.085 | 7,86%  | -3,25% |





| Denunce di Malattia Professionale Italia - Calabria |                     |        |        |
|-----------------------------------------------------|---------------------|--------|--------|
| Luogo di accadimento                                | Anno di riferimento |        | %      |
|                                                     | 2022                | 2023   |        |
| ITALIA                                              | 60.774              | 72.754 | 19,71% |
| Calabria                                            | 2.155               | 2.085  | -3,25% |

| Denunce Malattie Professionali |                       |        |        |         |                   |
|--------------------------------|-----------------------|--------|--------|---------|-------------------|
|                                |                       | 2022   | 2023   | %       | % sul totale 2023 |
| Nord Ovest                     | Piemonte              | 1.305  | 1.528  | 17,09%  | 2,10%             |
|                                | Valle d'Aosta         | 58     | 48     | -17,24% | 0,07%             |
|                                | Lombardia             | 3.231  | 3.809  | 17,89%  | 5,24%             |
|                                | Liguria               | 1.070  | 1.433  | 33,93%  | 1,97%             |
| Nord Est                       | Bolzano               | 140    | 148    | 5,71%   | 0,20%             |
|                                | Trento                | 289    | 354    | 22,49%  | 0,49%             |
|                                | Veneto                | 3.917  | 4.633  | 18,28%  | 6,37%             |
|                                | Friuli Venezia Giulia | 1.769  | 2.082  | 17,69%  | 2,86%             |
|                                | Emilia Romagna        | 5.703  | 6.516  | 14,26%  | 8,96%             |
| Centro                         | Toscana               | 9.256  | 11.336 | 22,47%  | 15,58%            |
|                                | Umbria                | 2.993  | 3.757  | 25,53%  | 5,16%             |
|                                | Marche                | 5.911  | 6.771  | 14,55%  | 9,31%             |
|                                | Lazio                 | 4.211  | 4.918  | 16,79%  | 6,76%             |
| Sud                            | Abruzzo               | 3.998  | 5.231  | 30,84%  | 7,19%             |
|                                | Molise                | 307    | 665    | 116,61% | 0,91%             |
|                                | Campania              | 2.594  | 3.012  | 16,11%  | 4,14%             |
|                                | Puglia                | 4.817  | 6.763  | 40,40%  | 9,30%             |
|                                | Basilicata            | 650    | 728    | 12,00%  | 1,00%             |
|                                | Calabria              | 2.155  | 2.085  | -3,25%  | 2,87%             |
| Isole                          | Sicilia               | 1.290  | 1.476  | 14,42%  | 2,03%             |
|                                | Sardegna              | 5.110  | 5.461  | 6,87%   | 7,51%             |
| TOTALE                         |                       | 60.774 | 72.754 | 19,71%  | 100,00%           |

| Numero denunce di Malattie Professionali per gestione di accadimento ed anno - Calabria |                     |              |               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|---------------|
| Tipologia di gestione                                                                   | Anno di riferimento |              | 23/22         |
|                                                                                         | 2022                | 2023         |               |
| Industria e Servizi                                                                     | 1.740               | 1.654        | -4,94%        |
| Agricoltura                                                                             | 388                 | 376          | -3,09%        |
| Per conto dello Stato                                                                   | 27                  | 55           | 103,70%       |
| <b>CALABRIA</b>                                                                         | <b>2.155</b>        | <b>2.085</b> | <b>-3,25%</b> |

| Numero denunce di Malattie Professionali per gestione di accadimento ed anno - ITALIA |                     |               |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------|---------------|
| Tipologia di gestione                                                                 | Anno di riferimento |               | 23/22         |
|                                                                                       | 2022                | 2023          |               |
| Industria e Servizi                                                                   | 50.185              | 60.591        | 20,74%        |
| Agricoltura                                                                           | 10.041              | 11.500        | 14,53%        |
| Per conto dello Stato                                                                 | 548                 | 663           | 20,99%        |
| <b>CALABRIA</b>                                                                       | <b>60.774</b>       | <b>72.754</b> | <b>19,71%</b> |

| Numero denunce di Malattie Professionali per gestione e genere Italia e Calabria |               |              |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|
| Tipologie                                                                        | 2023          |              |
|                                                                                  | Italia        | Calabria     |
| Industria Maschi                                                                 | 45.501        | 1.423        |
| Industria Donne                                                                  | 15.090        | 231          |
| Agricoltura Maschi                                                               | 7.833         | 267          |
| Agricoltura Donne                                                                | 3.667         | 109          |
| Statali Maschi                                                                   | 273           | 27           |
| Statali Donne                                                                    | 390           | 28           |
| <b>Totale</b>                                                                    | <b>72.754</b> | <b>2.085</b> |
|                                                                                  | Italia        | Calabria     |
| <b>Totale Donne</b>                                                              | <b>19.147</b> | <b>368</b>   |
| <b>Totale Maschi</b>                                                             | <b>53.607</b> | <b>1.717</b> |

## Prospettive e programma

*L'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di Lavoro* vuole sempre più rappresentare uno strumento funzionale ad arginare i fenomeni d'interesse contribuendo in maniera decisa alla sicurezza dei lavoratori e all'eliminazione di ogni forma di disparità.

Considerato come tali aspetti sono tra loro connessi, cosa palesata in maniera chiara dalle attività e dalle analisi poste in essere in sede di riunione nel corso dell'anno, non possiamo evitare di rimarcare anche le criticità emerse e sulle quali cercheremo d'intervenire in maniera costante invitando tutti i soggetti politici ed amministrativi ad aiutarci in tale impegno.

In primo luogo riteniamo necessario che le azioni dell'Osservatorio, considerato anche quanto previsto dalla Legge che lo ha istituito, si sviluppino non solo nell'analisi del fenomeno - considerato come anche il reperire dati si sia rilevata cosa ardua in diversi casi, criticità quest'ultima che di seguito suggeriremo come superare - ma si aprano verso operatività concrete sul territorio proprio per perseguire la diffusione di una corretta cultura del lavoro.

Per realizzare quanto indicato occorre, come dai componenti attivamente presenti nell'Osservatorio più volte segnalato, ampliare il livello di comunicazione sul tema, offrire all'esterno un ventaglio di possibilità che sviluppi le buone pratiche e dia forza, a chi ne è vittima, di denunciare quelle deleterie.

In questo il Protocollo d'Intesa sottoscritto con l'UNAR è un fantastico viatico che consente una collaborazione ad ampio raggio al fine di promuovere iniziative idonee e trasmettere, in maniera tangibile, il concetto che le istituzioni sono presenti e attive per la soluzione dei problemi.

Abbiamo già previsto a breve una riunione con i vertici UNAR al fine di definire le prime attività congiunte e le modalità di attuazione delle stesse.

Non dimentichiamo l'importanza che la formazione, la partecipazione e l'attivismo delle aziende così come dei lavoratori sia correttamente stimolata. Il tutto non può, non deve e non vogliamo sia racchiuso in un mero esercizio di teoria e apparenza.

Ci rivolgiamo quindi alle forze politiche.

Ciò che si vuol realizzare, obiettivo condiviso dai vertici regionali, è un'azione mirata a durare nel tempo.

L'Osservatorio non è il luogo dove trova spazio la propaganda, l'Organismo – in tutti i suoi componenti attivi – punta a essere un mezzo per migliorare le condizioni di lavoro e dare ai lavoratori e alle imprese la possibilità di crescere e aiutare la regione e il Paese per uno sviluppo giusto e democratico.

Alla luce di quanto appena accennato, nei prossimi mesi saranno organizzate:

- Visite ad imprese del territorio;
- Attività tese a promuovere la lotta alla discriminazione e al lavoro "non sicuro";
- Collaborazioni con Enti e Organismi d'interesse per azioni congiunte sul territorio;
- Iniziative che coinvolgano professioni, specialisti e politici sul tema discriminazione, sicurezza e lotta al lavoro nero;
- Coinvolgimento delle scuole per una corretta educazione al lavoro.

Queste sono le principali attività sulle quali l'Osservatorio ha inteso focalizzare l'attenzione ma vi sono anche problematiche da superare.

In questi mesi abbiamo potuto notare come la ricerca dei dati sia stata caratterizzata da due elementi precisi che però sono strettamente connessi tra loro:

- Difficoltà nel ricevere i report richiesti;
- Disomogeneità tra dati analoghi a seconda di chi li trasmette.

Pur comprendendo che ogni Ente, Struttura, Organismo organizza la raccolta dati a seconda dei propri ambiti, risulterebbe comunque prezioso realizzare un unico report regionale di riferimento – questo per l'Osservatorio ma anche per altri Enti – che racchiuda tutta una serie di elementi facendoli confluire, dalle strutture interessate, in maniera periodica ma continua.

Impostato in tal modo, avremmo uno strumento agile e preciso dove la possibilità di verificare e integrare costantemente i dati, garantirebbe una precisa immagine di quel che è, sia per gli operatori di specifici settori che per l'intera platea amministrativa e politica regionale.

Non si tratterebbe di creare doppioni di dati, bensì di immagazzinarli in un unico “contenitore” dal quale attingere in maniera generale per poi indirizzare eventuali particolari esigenze verso i corretti enti deputati.

Su tale aspetto l’Osservatorio offre la sua piena disponibilità a realizzare un prototipo da porre all’attenzione del decisore politico.

## **RASSEGNA STAMPA**

## Maggio 2023

Insediamiento Osservatorio Contro le  
discriminazioni nei luoghi di lavoro  
Reggio Calabria, 10 maggio 2023



- ☑ 09.05.2023 - <https://www.corrieredellacalabria.it/2023/05/09/cuzzupi-contribuiro-a-ridurre-le-discriminazioni-sui-posti-di-lavoro> (Corriere della Calabria)
- ☑ 09.05.2023 - <https://www.strettoweb.com/2023/05/calabria-nasce-il-nuovo-osservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro/1519148> (Strettoweb)
- ☑ 09.05.2023 - <https://www.strill.it/citta/reggio/2023/05/insediato-in-consiglio-regionale-losservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (Strill)
- ☑ 09.05.2023 - <https://www.calabriainchieste.it/2023/05/09/attesa-per-linsediamento-dellosservatorio-contro-le-discriminazioni-sui-luoghi-di-lavoro> (Calabria Inchieste)

- ✓ 10.05.2023 - <https://www.ilreggino.it/politica/2023/05/10/regione-insediato-losservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (Il Reggino)
- ✓ 10.05.2023 - <https://www.rainews.it/tgr/calabria/articoli/2023/05/si-insedia-losservatorio-contro-le-discriminazioni-sui-luoghi-di-lavoro-0cdc19d8-954b-48a2-b688-ded002d476dd.html> (RaiNews)
- ✓ 10.05.2023 - <https://www.rainews.it/tgr/calabria/video/2023/05/tgr-calabria-web-1930-guglielmo-osservatorio-lavoro-newmxf-94b4b795-03f1-4220-8cb9-b37f3f36b424.html> (RaiNews)
- ✓ 10.05.2023 - <https://www.lanuovacalabria.it/insediato-in-consiglio-regionale-losservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (La Nuova Calabria)
- ✓ 10.05.2023 - <https://www.corrieredellacalabria.it/2023/05/10/insediato-losservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-cuzzupi-pagina-importante-per-la-calabria> (Corriere della Calabria)
- ✓ 10.05.2023 - <https://www.quicosenza.it/news/calabria/insediato-losservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-pagina-importante-per-la-calabria> (Qui Cosenza)
- ✓ 10.05.2023 - <https://ildispaccio.it/calabria/reggio-calabria/2023/05/10/insediato-in-consiglio-regionale-losservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (Il Dispaccio)
- ✓ 10.05.2023 - <https://www.calabriareportage.it/insediato-in-consiglio-regionale-losservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (Calabria Reportage)
- ✓ 10.05.2023 - <https://wesud.it/insediato-in-consiglio-regionale-losservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (Wesud)

- ✓ 10.05.2023 - <https://www.lentelocale.it/home/insediato-in-consiglio-regionale-l-osservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (Lente Locale)
- ✓ 10.05.2023 - <https://www.italpress.com/calabria-insediato-losservatorio-contro-discriminazioni-luoghi-lavoro> (Italpress)
- ✓ 10.05.2023 - <https://calabria7.it/insediato-in-calabria-losservatorio-regionale-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (Calabria7)
- ✓ 10.05.2023 - <https://www.reggiotv.it/notizie/politica/93683/calabria-insediato-losservatorio-regionale-contro-le-discriminazioni-sul-luogo-di-lavoro> (ReggioTV)



OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

## COMUNICATO STAMPA

### Cuzzupi: l'Osservatorio impegnato per un balzo avanti nella civiltà del lavoro.

*“La sensazione più premiata per chi, come me, affronta da sempre le problematiche del mondo del lavoro, è dettata dal vedere tanti Enti, Istituzioni e soggetti professionali, come quelli presenti al tavolo dell'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro farsi parte attiva collaborando tutti insieme alla definizione delle cose da fare”.*

Queste le parole di **Ornella Cuzzupi** al termine della prima riunione operativa dell'Organismo da lei presieduto. Proprio la Regione, con una legge ad hoc, ha delineato compiti e mansioni dell'Osservatorio che, **per peculiarità e ampiezza d'intenti, si differenzia da ogni altro analogo istituto**. Questa differenza rappresenta il valore aggiunto del lavoro intrapreso ed è stata ben compresa dai soggetti istituzionali (Inail, Inps, Ispettorato del Lavoro, Confapi, Consulenti del Lavoro, Anmil unitamente alle forze sociali presenti) che oltre a delineare le prossime azioni hanno condiviso e offerto concreti e propositivi spunti alla discussione.

*“Deve essere motivo di orgoglio per la regione prendere atto di come **tutti i componenti presenti dell'Osservatorio presenti abbiano contribuito all'individuazione di ogni iniziativa**. Sono state messe sul tavolo non solo preziose indicazioni ma apporti concreti per il prosieguo dei lavori. La piena disponibilità, il chiaro interesse a risolvere e prevenire quanto più possibile le discriminazioni nei luoghi di lavoro, la volontà di cercare elementi atti a definire per la prima volta il perimetro del fenomeno troppo spesso celato, sono elementi fondamentali per una vera politica a favore della gente. Il tutto **senza altri scopi se non quello di rendere un servizio alla collettività**. Ricordiamo che tutti gli interessati all'Osservatorio operano senza alcun riscontro economico ma per il solo scopo di contribuire a migliorare la struttura sociale di una meravigliosa terra qual è la nostra”.*

La riunione ha affrontato i temi di organizzazione interna all'Organismo individuando precise attività che vanno dalla ricerca di dati, fatti e testimonianze al calendario dei lavori, sino ad arrivare alla proposta, condivisa in maniera plenaria, di organizzare incontri e visite presso varie realtà produttive.

A tal proposito è stato rimarcato come in Calabria, così come nel Paese, un aspetto assolutamente rilevante lo rivestono le piccole e medie realtà produttive e come il lavoro dell'Osservatorio deve essere visto anche a supporto delle stesse imprese per evitare gli effetti deleteri delle discriminazioni che si riflettono negativamente sulla produttività.

*“Siamo pronti ad uscire dal Palazzo e affrontare il tema tra la gente e con la gente. Siamo pronti, oggi è stato ribadito da tutti i presenti, ad andare sui luoghi di lavoro, prendere nota delle problematiche, spiegare il nostro operato, far comprendere che c'è un'Istituzione pronta a difendere la dignità del lavoro. Il nostro compito - dice il Presidente Cuzzupi - è proiettarci oltre i soliti canoni ed **affrontare il problema “discrimine” in toto, sotto ogni aspetto**. Il tutto avendo come obiettivo quello di dare il massimo supporto ai Vertici regionali affinché abbiano gli strumenti idonei per intervenire. Comprendo, lo comprendo bene, che questo non è un comodo viatico e che per diversi soggetti è decisamente più facile attenersi a stereotipi già utilizzati, ma l'intuito del Presidente Mancuso e del Governatore Occhiuto d'alzare il tiro e **portare il discrimine in ogni suo aspetto sotto i riflettori è un balzo in avanti nella civiltà del lavoro**”.*

L'Osservatorio si è dato appuntamento per l'analisi dei dati raccolti e per la definizione delle prossime iniziative da intraprendere nel mese di luglio.

Reggio Calabria, 1 giugno 2023

- ✓ 02.06.2023 - <https://calabria.live/si-e-riunito-losservatorio-contro-le-discriminazioni-sui-luoghi-di-lavoro-cuzzi-pi-al-lavoro-per-balzo-in-avanti> (Calabria.live)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.ilreggino.it/societa/2023/06/02/re-gione-al-via-lattivita-dellosservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (Il Reggino)
- ✓ 02.06.2023 - <https://agenpress.it/2023/06/02/cuzzu-pi-pres-osservatorio-le-discriminazioni-sui-luoghi-di-lavoro-si-riflettono-negativamente-sulla-produttivita> (Agenpress)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.politicamentecorretto.com/2023/06/02/cuzzupi-losservatorio-impegnato-per-un-balzo-avanti-nella-civiltà-del-lavoro> (Politicamentecorretto)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.approdocalabria.it/giornale/cuzzu-pi-losservatorio-impegnato-per-un-balzo-avanti-nella-civilt%C3%A0-del-lavoro> (Approdo Calabria)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.lanuovacalabria.it/osservatorio-regionale-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-cuzzupi-impegnati-per-un-balzo-avanti-nella-civiltà-del-lavoro> (La Nuova Calabria)
- ✓ 02.06.2023 - <https://agenparl.eu/2023/06/02/osservatorio-regionale-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-il-presidente-ornella-cuzzupie-un-balzo-avanti-nella-civiltà-del-lavoro> (Agenparl)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.giornalelora.it/cuzzupi-losservatorio-impegnato-per-un-balzo-avanti-nella-civiltà-del-lavoro> (Giornalelora)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.strettoweb.com/2023/06/calabria-osservatorio-discriminazioni-luoghi-lavoro/1532690> (Strettoweb)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.calabriainchieste.it/2023/06/02/>

[losservatorio-impegnato-per-un-balzo-avanti-nella-civilta-del-lavoro](#) (Calabria Inchieste)

- ✓ 02.06.2023 - <https://www.reggiotv.it/notizie/attualita/94492/cuzzupi-ugl-losservatorio-impegnato-per-un-balzo-avanti-nella-civilta-del-lavoro> (ReggioTV)
- ✓ 02.06.2023 - <https://calabria.live/si-e-riunito-losservatorio-contro-le-discriminazioni-sui-luoghi-di-lavoro-cuzzupi-al-lavoro-per-balzo-in-avanti> (Calabria.live)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.sardegna-reporter.it/2023/06/cuzzupi-losservatorio-impegnato-per-un-balzo-avanti-nella-civilta-del-lavoro/536758> (Sardegna Reporter)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.ilreggino.it/societa/2023/06/02/re-gione-al-via-lattivita-dellosservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (Il Reggino)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.ecodellalocride.it/news/osservatorio-regionale-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro> (Eco della Locride)
- ✓ 02.06.2023 - <https://www.agenpet.it/2023/06/02/cuzzupi-pres-osservatorio-le-discriminazioni-sui-luoghi-di-lavoro-si-riflettono-negativamente-sulla-produttivita> (Agenpet)
- ✓ 02.06.2023 - <https://agenziastampaitalia.it/politica/politica-nazionale/64865-osservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-cuzzupi-l-osservatorio-impegnato-per-un-balzo-avanti-nella-civilta-del-lavoro> (Agenzia Stampa Italia)
- ✓ 03.06.2023 - <https://amp.reggiotoday.it/cronaca/calabria-riunione-osservatorio-discriminazioni-lavoro-cuzzupi.html> (ReggioToday)



OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

## COMUNICATO STAMPA

### **Cuzzupi, l'Osservatorio individua le azioni da perseguire: una nuova stagione dove le specificità di ognuno (Enti o soggetti) diventano ricchezza comune**

Al termine della seconda riunione operativa dell'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, il Presidente, **Ornella Cuzzupi**, delinea brevemente il quadro d'insieme del lavoro svolto dall'Organismo regionale. *“È con estremo piacere – afferma Cuzzupi – che dobbiamo prendere atto di come **tutti i componenti dell'organismo che si sono assunti l'onere e l'onore di partecipare attivamente ai lavori** per un così delicato e importante tema quale il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, **stiano collaborando a pieno regime per delineare il fenomeno, comprenderne la portata e individuare azioni** da trasferire al Consiglio Regionale e alla sua Presidenza così come previsto dalla Legge di riferimento. Un dato questo che rivela come la sensibilità e la disponibilità di Enti quali Regione, Anmil, Inail, Inps, Ispettorato del Lavoro, delle Organizzazioni Sindacali partecipanti e dei professionisti impegnati in prima persona siano elementi veri e fattivi. Per la nostra Calabria già questo è un dato che indica chiaramente come si possa lavorare, senza pregiudizi e ipocrisie, ma in modo **serio e concreto su un progetto comune, utile alla nostra terra e alla nostra gente**”.*

Le parole espresse dal Presidente Cuzzupi si riempiono ulteriormente di significato mentre esplicita quanto condiviso dal Gruppo di Lavoro.

*“L'Osservatorio non sarà, come già diverse volte affermato, un mero e sterile raccoglitore di dati ma **motore propositivo nel rispetto di quanto indica la Legge**. Abbiamo individuato una serie di percorsi che, nei prossimi mesi, ci aiuteranno a porre il problema in un'ottica precisa. Su tale aspetto mi preme, ancora una volta sottolineare e ringraziare, i vari Enti e soggetti impegnati che, mettendo da parte ogni iniziale perplessità hanno compreso la missione dell'Osservatorio, condividendola e facendosi parte attiva, analitica e propositiva. **Una nuova e diversa stagione, su questo tema, si sta aprendo dove le specificità di ognuno diventano ricchezza comune** in funzione dell'obiettivo di migliorare il lavoro cercando di limitare e circoscrivere fenomeni deleteri e profondamente delegittimanti del valore lavoro stesso”.*

L'Osservatorio, quindi, affronterà un'estate d'impegno per preparare quanto necessario per rispondere alle esigenze richieste dalla Legge.

*“Anche in questo periodo tutti i presenti e quelli impegnati attivamente nel lavoro dell'Osservatorio hanno dato la disponibilità ad interagire tra loro al fine di attivare, alla ripresa formale dei lavori, le iniziative condivise. Azioni che renderemo pubbliche in quanto tutti devono sentirsi coinvolti in un discorso di civiltà. **Il migliore alleato delle discriminazioni, siano esse sul lavoro o nella vita comune, è il silenzio e il timore di esporsi. Noi dell'Osservatorio non ci chiuderemo nel sereno silenzio di qualche comoda stanza così come siamo pronti ad esporci per la dignità che meritano i lavoratori e la nostra Calabria**”.*

Reggio Calabria, 21 luglio 2023

- ✓ 21.07.2023 - <https://www.corrieredellacalabria.it/2023/07/21/cuzzupi-il-maggior-alleato-delle-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-e-il-silenzio> (Corriere della Calabria)
- ✓ 21.07.2023 - <https://www.telemia.it/2023/07/cuzzupi-osservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-calabria-il-maggior-alleato-delle-discriminazioni-e-il-silenzio-dobbiamo-squarciare-quel-velo> (Telemia)
- ✓ 21.07.2023 - <https://www.calabriainchieste.it/2023/07/21/osservatorio-allopera-per-la-lotto-contro-le-discriminazioni-sui-luoghi-di-lavoro> (Calabria Inchieste)
- ✓ 21.07.2023 - <https://calabria.live/cuzzupi-osservatorio-contro-le-discriminazioni-sul-lavoro-pronti-a-fare-quanto-necessario/amp> (Calabria.live)
- ✓ 21.07.2023 - <https://www.agenpet.it/2023/07/21/cuzzupi-il-maggior-alleato-delle-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-e-il-silenzio> (Agenpet)
- ✓ 21.07.2023 - <https://agenpress.it/cuzzupi-il-maggior-alleato-delle-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-e-il-silenzio> (Agenpress)
- ✓ 21.07.2023 - <https://agenparl.eu/2023/07/21/osservatorio-regionale-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-regione-calabria> (Agenparl)
- ✓ 21.07.2023 - <https://www.cosenzapost.it/cuzzupi-osservatorio-contro-le-discriminazioni-nei-luoghi-di-lavoro-calabria> (Cosenza Post)
- ✓ 21.07.2023 - <https://www.sardegna-reporter.it/2023/07/osservatorio-individua-le-azioni-da-perseguire/547459> (Sardegna Reporter)
- ✓ 21.07.2023 - <https://www.politicamentecorretto.com/2023/07/21/cuzzupi-losservatorio-individua-le-azioni-da-perseguire/>

ni-da-perseguire-una-nuova-stagione-dove-le-specificita-di-ognuno-enti-o-soggetti-diventano-ricchezza-comune  
(Politicamente corretto)

- ☑ 21.07.2023 - <https://www.approdocalabria.it/giornale/cuzzupi-losservatorio-individua-le-azioni-da-perseguire-una-nuova-stagione-dove-le-specificita-di-ognuno-enti-o-soggetti-diventano-ricchezza-comune> (Approdo Calabria)
- ☑ 21.07.2023 - <https://www.reggiotv.it/notizie/attualita/96039/osservatorio-discriminazione-luoghi-di-lavoro-cuzzupi-fa-il-punto> (ReggioTV)
- ☑ 21.07.2023 - <https://www.lanuovacalabria.it/osservatorio-contro-le-discriminazioni-cuzzupi-le-specificita-di-ognuno-diventino-ricchezza-comune> (La Nuova Calabria)



OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

## COMUNICATO STAMPA

### Cuzzupi, proposto all'UNAR un protocollo di collaborazione: insieme contro le discriminazioni

*"Oggi è stato un momento particolarmente importante per le attività e gli obiettivi del nostro Organismo. Così come era stato discusso, l'Osservatorio che presiede ha sottoposto all'UNAR, l'Ufficio nazionale contro le discriminazioni che fa capo alla Presidenza del Consiglio, **un'ipotesi di protocollo d'intesa funzionale ad unire gli sforzi per contrastare il fenomeno della discriminazione, in particolare negli ambiti produttivi.** Il mondo del lavoro sta velocemente cambiando se non riusciamo a mettere in atto uno sforzo comune teso all'abbattimento degli ostacoli che si frappongono ai corretti rapporti di lavoro, ci troveremo ben presto a ragionare come in una giungla, dove le logiche del sistema diverranno leggi immutabili a scapito della democrazia, dei valori umani e della sana applicazione dei giusti principi".*

Continuando, il Presidente dell'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, **Ornella Cuzzupi**, ha indicato, a seguito della riunione tenutasi ieri alla presenza del Presidente del Consiglio Regionale **Filippo Mancuso** e dell'Avvocato **Maria Stella Ciarletta** in rappresentanza dell'UNAR, il percorso che l'organismo ha deciso di intraprendere per contrastare il fenomeno.

*"L'Osservatorio non sarà, come più volte detto, un raccogliitore di dati atto a riempire statistiche e realizzare grafici. **Nello spirito con il quale il legislatore lo ha disegnato e con la forza auspicata da questa Amministrazione, l'Osservatorio deve rappresentare per il mondo del lavoro calabrese un punto di riferimento sul quale far leva per superare certe disdicevoli pratiche suggerendo alla politica quanto necessario.** In un tale contesto - continua Cuzzupi - il primo passo da fare è consentire alle imprese di prendere coscienza dell'importanza di una corretta **politica inclusiva contro le discriminazioni** (tra l'altro a costo zero). Questo è un concetto che deve esser chiaro in egual modo alle aziende e ai propri dipendenti. Occorre, quindi, **aprirsi verso il mondo produttivo attraverso azioni di presenza, informazione e formazione,** creando un circuito virtuoso che consenta d'aggirare il terribile muro d'omertà che esiste su questo tema. Spesso gli stessi incidenti sul lavoro nascondono aspetti discriminatori difficili da estirpare. Oggi l'Osservatorio ha indicato la strada: **partire dal contesto e intervenire su di esso.** Viene aperto, così, un importante spazio di conoscenza **rafforzando, anche con la presenza, il coraggio di denunciare oltre a determinare un rilevante humus di prevenzione del fenomeno.**"*

La mano tesa all'UNAR è parte della strategia per il contrasto alle discriminazioni. "L'UNAR può aiutarci, considerando l'esperienza in materia, supportando il nostro lavoro e condividendo attività tese allo stesso scopo. **L'eventuale firma del Protocollo, alla luce dell'impegno dell'UNAR, rafforzerebbe ancor di più l'idea di un'attenzione nazionale alle problematiche della Calabria.** L'Osservatorio - continua il Presidente dell'Organismo - è pronto ad agire e disponibile a confrontarsi e collaborare con tutti i soggetti disposti a farlo. **Questo per i lavoratori, per il mondo produttivo, per la nostra meravigliosa regione.**"

- ✓ 10.11.2023 - [Osservatorio discriminazioni, Cuzzupi: "Proposto all'Unar un patto di collaborazione"](#) (ReggioToday)
- ✓ 10.11.2023 - [Cuzzupi: «Lavoriamo insieme contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro»](#) (Corriere della Calabria)
- ✓ 10.11.2023 - [Cuzzupi, proposto all'UNAR un protocollo di collaborazione: insieme contro le discriminazioni](#) (Sardegna reporter)
- ✓ 10.11.2023 - [Cuzzupi, proposto all'UNAR un protocollo di collaborazione: insieme contro le discriminazioni](#) (Eco della Locride)
- ✓ 10.11.2023 - [Cuzzupi, proposto all'UNAR un protocollo di collaborazione: insieme contro le discriminazioni](#) (Il Cosentino)
- ✓ 10.11.2023 - [Discriminazioni sul lavoro, l'Osservatorio regionale propone all'UNAR protocollo di collaborazione](#) (Calabria7)
- ✓ 10.11.2023 - [Proposto all'UNAR un protocollo di collaborazione: "Insieme contro le discriminazioni"](#) (Calabria inchieste)
- ✓ 10.11.2023 - [Calabria: l'Osservatorio contro le discriminazioni sul lavoro propone all'UNAR un patto di collaborazione](#) (Approdo Calabria)
- ✓ 10.11.2023 - [Calabria: l'Osservatorio contro le discriminazioni sul lavoro propone all'UNAR un patto di collaborazione](#) (Agen-Press)
- ✓ 10.11.2023 - [Cuzzupi, proposto all'UNAR un protocollo di collaborazione: insieme contro le discriminazioni](#) (Corriere di Lamezia)
- ✓ 10.11.2023 - [Cuzzupi, proposto all'UNAR un protocollo di collaborazione: insieme contro le discriminazioni](#) (Cosenza Post)
- ✓ 10.11.2023 - [Cuzzupi, proposto all'UNAR un protocollo di collaborazione: insieme contro le discriminazioni – Corriere di Lamezia](#) (informazione.it)

- ✓ 10.11.2023 - [Cuzzupi, proposto all'UNAR un protocollo di collaborazione: "Insieme contro le discriminazioni"](#) (la Nuova Calabria)
- ✓ 10.11.2023 - [Cuzzupi \(Osservatorio\): Proposto all'Unar protocollo di collaborazione contro le discriminazioni](#) (Calabria.live)
- ✓ 10.11.2023 - [Discriminazioni sul posto di lavoro, Cuzzupi: "Proposto all'Unar un protocollo"](#) (CN24H)
- ✓ 11.11.2023 - [Cuzzupi, proposto all'Unar un protocollo di collaborazione: «Insieme contro le discriminazioni»](#) (ilReggino)
- ✓ 12.11.2023 - [Cuzzupi, proposto all'UNAR un protocollo di collaborazione: insieme contro le discriminazioni](#) (Politicallymentecorretto)



OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

## COMUNICATO STAMPA

### **Cuzzupi: cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro. È questa la strada da perseguire, lavoriamo per renderla percorribile!**

*"Il più grave tra i problemi evidenziati in questo periodo di attività dell'Osservatorio è senza dubbio il manto di omertà che vela la questione. Ci siamo accorti, ma è solo una conferma di quanto pensassimo, che l'aspetto delle discriminazioni in ambito lavorativo sono segnate in maniera decisa e persino violenta dalla paura. Paura di denunciare, paura di potersi mettere al centro di un meccanismo che può rivelarsi deleterio per chi lo innesca, paura delle stesse aziende – soprattutto piccole – a incidere su tale aspetto per il solo fatto di poterne evidenziare l'esistenza. Insomma, un terreno minato sul quale, però siamo determinati a procedere".*

Le parole del Presidente dell'Osservatorio **Ornella Cuzzupi** sono pesanti e determinate così come l'indirizzo che intende dare all'Organismo che presiede.

*"Si pensi che tranne alcune parziali inchieste e ricerche **sul tema non esiste un panorama chiaro del fenomeno in senso generale** e questo non solo in ambito regionale ma finanche nazionale. Il gran merito di chi ha voluto il nostro Osservatorio – mi riferisco al **Governatore Occhiuto** e al **Presidente Mancuso** - è stato quello di essersi resi conto di due esigenze socialmente non rinviabili: la necessità di affrontare il tema in una regione parte di un Paese che avanza a velocità diverse; il bisogno impellente di creare una corretta educazione del "valore lavoro".*

Le politiche attive devono essere caratterizzate dal rigetto di qualsivoglia forma di discriminazione così come ogni realtà produttiva, di qualunque grandezza, ne deve ostacolare la nascita.

*"Da parte nostra – continua il Presidente Cuzzupi - stiamo cercando di coinvolgere sul tema quante più soggetti sociali possibili, non ultimo l'UNAR al quale abbiamo rivolto una proposta di collaborazione di cui aspettiamo ancora risposta. Ma, oltre a questo, occorre trascinare nel processo **le imprese e le scuole per creare la necessaria educazione al "valore lavoro"**. Un valore che porta intrinseco in sé il dono del rispetto e della considerazione degli altri. Alla luce di tutto ciò, ho intenzione di **proporre un'iniziativa alla quale invitare l'imprenditoria locale, le strutture che ne rappresentano le categorie e le stesse istituzioni**. Un appuntamento dal quale far scaturire proposte concrete contro ogni tipo di discriminazione da misurare e seguire nel tempo. Non servono vetrine o bei siti web per combattere e abbattere le discriminazioni. **Servono fatti e azioni** e noi dell'Osservatorio, in ogni sua componente attiva, vogliamo creare le condizioni affinché periodicamente vi sia la possibilità di esaminare, valutare e se necessario suggerire alla politica regionale (che ne ha fatto richiesta con la nascita dell'Osservatorio) le iniziative da intraprendere. Noi crediamo alla possibilità di eliminare le prassi e le pratiche modellate a seconda dei casi per deleteri e infimi scopi. Noi crediamo che sia possibile arrivare ad un mondo del lavoro libero da infamie del genere. **Noi crediamo nella nostra gente e nella possibilità, qui in Calabria, di realizzare un sogno offrendo gli strumenti opportuni**".*

Reggio Calabria, 4 gennaio 2024

- ✓ 04.01.2024 - [Cuzzupi: cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro](#) (Expartibus)
- ✓ 04.01.2024 - [Cuzzupi: cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro. È questa la strada da perseguire, lavoriamo per renderla percorribile!](#) (Eco della Locride)
- ✓ 04.01.2024 - [Discriminazioni sul lavoro: "Manto di omertà il problema più serio evidenziato. Serve educazione al lavoro"](#) (CalabrialInforma)
- ✓ 04.01.2024 - [Ornella Cuzzupi: Si combattano le discriminazioni con "educazione" al lavoro](#) (Calabria.live)
- ✓ 04.01.2024 - [Cuzzupi: Cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro. È questa la strada da perseguire, lavoriamo per renderla percorribile!](#) (IlMetropolitano.it)
- ✓ 04.01.2024 - [Discriminazione tra impiegati: "combattere l'omertà con l'educazione al lavoro"](#) (Strettoweb)
- ✓ 04.01.2024 - [Cuzzupi: cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro.](#) (Politicallymentecorretto)
- ✓ 04.01.2024 - [Cuzzupi, "cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro"](#) (Approdo Calabria)
- ✓ 04.01.2024 - [CUZZUPI: "CANCELLARE LE DISCRIMINAZIONI CON L'EDUCAZIONE AL LAVORO"](#) (Il Giornale di Calabria)
- ✓ 04.01.2024 - [Dalla Calabria un'indicazione precisa: si combattano le discriminazioni con l'educazione al lavoro!](#) (AgenPress.it)
- ✓ 04.01.2024 - [Cuzzupi: "Cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro"](#) (Il Meridio)
- ✓ 04.01.2024 - [Calabria, Cuzzupi: cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro](#) (CosenzaPost.it)

- ✓ 04.01.2024 - [Cuzzupi: "Cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro"](#) (CalabriaInchieste)
- ✓ 04.01.2024 - [Discriminazioni, Cuzzupi: "Necessario cancellarle con l'educazione al 'valore lavoro' "](#) (la Nuova Calabria)
- ✓ 04.01.2024 - [Dalla Calabria un'indicazione precisa: si combatta la discriminazione con l'educazione al lavoro](#) (Agenzia Stampa Italia)
- ✓ 04.01.2024 - [Cuzzupi: «Si cancellino le discriminazioni in ambito lavorativo»](#) (Corriere della Calabria)
- ✓ 04.01.2024 - [Cuzzupi: "Cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro"](#) (il Dispaccio)

# Febbraio 2024



OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO  
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

## COMUNICATO STAMPA

### **Cancellare le discriminazioni nel lavoro e nel quotidiano: firmato un Protocollo d'intesa e collaborazione con l'UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali.**

*“L'impegno assunto dall'Osservatorio e dall'UNAR è un qualcosa che va ben oltre la stipula di una semplice intesa. È uno strumento per rendere concrete una serie di azioni da mettere in campo direttamente sui territori e tra la gente, al fine di contrastare **ogni tipo di discriminazione**. È la ratifica di un'alleanza che punta a dimostrare come la sinergia tra strutture statali e locali possa essere funzionale a sviluppare ed elevare il livello di formazione, assistenza e prevenzione e, quindi, creare l'humus necessario a debellare ogni forma di disparità nel lavoro e nel sociale”.*

Queste le parole di **Ornella Cuzzupi**, Presidente dell'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro della regione Calabria - subito dopo la firma del protocollo d'intesa tra l'Osservatorio calabrese e l'UNAR, Ufficio Nazionale contro le Discriminazioni.

*“Siamo particolarmente lieti di dar vita ad una collaborazione che mira a creare i presupposti affinché i buoni propositi si trasformino in fatti. Le discriminazioni nei luoghi di lavoro - afferma il direttore dell'UNAR **Mattia Peradotto** - altro non sono che lo specchio di un problema più vasto che investe ogni settore sociale. Con la firma del Protocollo d'intesa intendiamo dare un segnale di vicinanza delle istituzioni alle vittime della discriminazione garantendo il più ampio supporto. Siamo convinti che l'azione di prevenzione unitamente ad efficaci campagne di sensibilizzazione possano risultare determinanti nella prevenzione e nel contrasto al fenomeno discriminatorio e svilupperemo con l'Osservatorio azioni comuni anche per diffondere **esempi positivi atti a incoraggiarne il superamento**”.*

A Roma, presso gli Uffici della Presidenza del Consiglio dei Ministri dove è stata apposta la firma al Protocollo d'Intesa, si è discusso delle possibili forme di collaborazione per il perseguimento delle comuni finalità istituzionali ed è stato accolto con piacere l'invito rivolto ad UNAR dal Presidente Cuzzupi a programmare iniziative congiunte da realizzare sul territorio calabrese.

*“Proprio nell'ottica di quanto affermava il Direttore dell'UNAR – continua il Presidente Cuzzupi - vi sono esigenze non rinviabili. La prima è quella di affrontare realisticamente e con concretezza i temi in questione in una regione parte di un Paese che avanza a velocità diverse, la seconda è quella di creare la più **corretta educazione al “valore lavoro”** che, inevitabilmente, ricade nel sociale più ampio. I meriti di questa intuizione che ha poi dato vita all'Osservatorio vanno riconosciuti al Presidente della Regione, **Roberto Occhiuto**, e al Presidente del Consiglio Regionale, **Filippo Mancuso**. Ora tocca a noi, grazie anche allo straordinario apporto che può offrire l'UNAR, continuare ad operare con ancora maggiore incisività. Importantissimi sono e saranno i contributi dei componenti l'Osservatorio, ognuno con una specifica finestra sul mondo del lavoro. Su tale aspetto, noi siamo pronti ad intervenire in maniera diretta sul territorio. Dare il giusto senso alle ragioni proposte passa attraverso l'esempio e la responsabilità. Occorre uscire dai palazzi e andare tra la gente per dire e dimostrare che una realtà diversa è possibile. **Noi crediamo in questo e agiremo di conseguenza**”.*

Reggio Calabria, 14 febbraio 2024

- ✓ 14.02.2024 - [Protocollo a Palazzo Chigi tra UNAR e Osservatorio contro le discriminazioni sui luoghi di lavoro, l'apprezzamento di Mancuso](#) (laNuovaCalabria)
- ✓ 14.02.2024 - [Lavoro, siglata intesa tra l'Unar e l'osservatorio calabrese contro le discriminazioni](#) (Corriere della Calabria)
- ✓ 14.02.2024 - [Siglato Protocollo d'Intesa fra UNAR e Osservatorio della Calabria contro discriminazioni sul lavoro, Mancuso: "Grande soddisfazione"](#) (ilDispaccio)
- ✓ 14.02.2024 - [Contro le discriminazioni nel lavoro, l'Osservatorio della Calabria sigla il primo accordo del genere in Italia](#) (Calabria7)
- ✓ 14.02.2024 - [Siglato \(Palazzo Chigi\) un Protocollo d'intesa tra l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali \(UNAR\) e l'Osservatorio della Calabria contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro. L'apprezzamento del presidente Mancuso.](#) (AgenParl)
- ✓ 14.02.2024 - [Siglata a Roma intesa tra Unar e osservatorio in Calabria contro discriminazioni su luoghi di lavoro](#) (CatanzaroInforma.it)
- ✓ 14.02.2024 - [L'apprezzamento di Filippo Mancuso per il Protocollo siglato tra Unar e Osservatorio contro la discriminazione sul lavoro](#) (Il Giornale di Calabria)
- ✓ 14.02.2024 - [Siglato a Palazzo Chigi protocollo d'intesa tra l'Unar e l'osservatorio della Calabria contro discriminazione nei luoghi di lavoro](#) (Calabria Reportage)
- ✓ 14.02.2024 - [Siglato \(Palazzo Chigi\) un Protocollo d'intesa tra l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali \(UNAR\) e l'Osservatorio della Calabria contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro. L'apprezzamento del presidente Mancuso.](#) (Capo Sud Television Channel)
- ✓ 15.02.2024 - [La Calabria e l'Unar contro le discriminazioni: siglata intesa](#) (ReggioToday)

- ✓ 15.02.2024 - [Cancellare le discriminazioni nel lavoro e nel quotidiano: firmato un protocollo d'intesa e collaborazione con l'UNAR \(il Dispaccio\)](#)
- ✓ 15.02.2024 - [La Calabria e l'Unar insieme contro le discriminazioni: Firmato protocollo d'intesa \(Calabria.live\)](#)
- ✓ 15.02.2024 - [Firmato protocollo d'intesa tra l'Osservatorio calabrese e l'UNAR, Ufficio Nazionale contro le Discriminazioni. \(AgenPress.it\)](#)
- ✓ 15.02.2024 - [Cancellare le discriminazioni nel lavoro e nel quotidiano: firmato un Protocollo d'intesa e collaborazione con l'UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali \(Sardegna Reporter\)](#)
- ✓ 15.02.2024 - [La Calabria e l'UNAR insieme contro le discriminazioni \(Approdo Calabria\)](#)
- ✓ 15.02.2024 - [La Calabria e l'UNAR insieme contro le discriminazioni \(AgenParl\)](#)
- ✓ 15.02.2024 - [La Calabria e l'UNAR insieme contro le discriminazioni \(CosenzaPost.it\)](#)
- ✓ 15.02.2024 - [Cancellare le discriminazioni nel lavoro e nel quotidiano: Protocollo d'intesa con l'UNAR \(CrotoneOK\)](#)
- ✓ 15.02.2024 - [RC: la Calabria e L'UNAR insieme contro le discriminazioni \(Eco della Locride\)](#)
- ✓ 15.02.2024 - [La Calabria e l'UNAR insieme contro le discriminazioni/ \(Politicamentecorretto\)](#)
- ✓ 15.02.2024 - [Cancellare le discriminazioni nel lavoro e nel quotidiano: firmato un Protocollo d'intesa e collaborazione con l'UNAR – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali \(informazione.it\)](#)

- ☑ 15.02.2024 - [In Calabria intesa con l'Unar contro le discriminazioni sui luoghi di lavoro](#) (CosenzaOK)
- ☑ 15.02.2024 - [La Calabria e l'UNAR insieme contro le discriminazioni: "garantire ampio supporto"](#) (Srettoweb)
- ☑ 15.02.2024 - [Cancellare le discriminazioni nel lavoro e nel quotidiano: firmato un Protocollo d'intesa e collaborazione con l'Unar](#) (CalabriaInchieste)
- ☑ 15.02.2024 - [Discriminazioni nei luoghi di lavoro, intesa tra Unar e Osservatorio della Calabria](#) (ReggioToday)



*Si coglie l'occasione per ringraziare le strutture e gli Enti che, attraverso il prezioso ausilio del proprio personale, hanno collaborato: Regione Calabria, Anmil, Azienda Sanitaria Regionale della Calabria e le relative Aziende Sanitarie Provinciali, Consulenti del lavoro, Direzione Regionale Vigili del Fuoco, Inail, InfoCamere, Inps, Ispettorato del Lavoro, Istat, Osservatorio JobPricing, UNAR.*

A cura di:  
*Edoardo Barra*

Relazioni Esterne Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro – Regione Calabria