



CONSIGLIO REGIONALE
DELLA CALABRIA

OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO LE
DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

Relazione d'Attività 2024



Reggio Calabria, 31 marzo 2025



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

Relazione d'Attività 2024



Reggio Calabria, 31 marzo 2025

È il momento di aprire la stagione dell'impegno e dei fatti per la costruzione di un domani migliore e più giusto. Lo si deve alla nostra terra e alla nostra gente. Insieme, senza paura, dimostriamo che i sogni si possono realizzare.

ORNELLA CUZZUPI

*Presidente Osservatorio contro le
discriminazioni nei luoghi di lavoro*

Premessa

L'attività messa in essere nell'anno in esame è stata soprattutto caratterizzata da due aspetti:

- l'analisi delle difficoltà esistenti in merito al muro di omertà e silenzio che si erge quando si affronta, sul campo, il fenomeno discriminatorio;
- la ricerca di un percorso che ne agevoli il processo di emersione.

In altre e più esplicite parole, si è cercato d'individuare azioni funzionali a diradare la torbida caligine che circonda le discriminazioni, foschia contraddistinta in maniera persino violenta dalla paura.

Paura di denunciare, paura di un meccanismo che può rivelarsi deleterio per chi lo innesca, paura a incidere su tale aspetto spesso insita nelle stesse imprese, soprattutto piccole, per il solo fatto di doverne evidenziare l'esistenza.

Un quadro, quindi, complesso per il quale non esiste un panorama ben delineato ma solo casistiche legate a fatti di cronaca oppure a ispezioni degli enti delegati al controllo.

La discriminazione messa in atto nei luoghi di lavoro è parte di un deleterio meccanismo che si riflette in maniera consistente nella vita sociale. Una prassi, criminale nella sua essenza, tesa a determinare l'avvilimento della persona e a segnarne la sudditanza verso situazioni e/o soggetti terzi. Questo vale per il lavoro in nero, per il mobbing, per le discriminazioni legate al genere e per ogni altra forma di pressione sulla persona che si intenda concepire.

Proprio per tale motivo, ancora una volta, giusto per definirne i termini, occorre ricordare il Decreto legislativo 9 luglio 2003 n° 216 che distingue il fenomeno in due macroaree: discriminazione diretta o indiretta.

- Si intende **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 (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.

A ciò vanno comunque e sempre aggiunte le disparità, messe in essere in ambito lavorativo, identificabili come “**reazioni**” da parte del datore di lavoro, di un superiore o di un collega, in risposta ad un'iniziativa del soggetto volta a far valere il rispetto del principio di parità.

Ebbene, di fronte a tale stato di cose, è stata riconosciuta, nell'ambito dell'Organismo regionale, l'assoluta inderogabilità di affrontare realisticamente e con concretezza le problematiche legate al fenomeno, prendendo atto delle difficoltà e identificando metodologia di approccio e di risposta.

Per fare ciò serve creare le condizioni affinché siano visibili e soprattutto percorribili percorsi funzionali prima a circoscrivere il fenomeno e poi ad eliminarlo. Così come è indispensabile coltivare il seme del “**giusto lavoro**” per segnare in maniera indelebile e convinta le generazioni future.

L'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro della regione Calabria, nell'ambito del proprio mandato dettato dalla legge 41/2022, ha determinato quindi un preciso indirizzo verso cui muoversi.

Individuando tre grandi segmenti sui quali investire per una corretta educazione al “valore Lavoro” – **Imprese, Scuola, Istituzioni** – si sono formati, nel corso dell'anno, tre Gruppi di Lavoro che hanno consentito di definire aspetti sui quali convogliare sforzi e idee.

Il “**Documento di Programmazione e Sviluppo**”, nato dall'analisi e dal confronto dei Gruppi di lavoro e dalle riunioni in seduta plenaria, condiviso e approvato dall'Organismo nel dicembre 2024, ha tracciato l'itinerario da seguire per una più determinante azione tesa a realizzare l'obiettivo di un lavoro libero da discriminazioni.

In tale documento viene resa evidente la necessità di coinvolgere in maniera “tangibile” le realtà istituzionali, produttive, sociali e dell'istruzione dei vari territori al fine di una sempre più condivisa strategia per la valorizzazione del lavoro, per la legalità, la sicurezza e il rispetto.

Azione ritenuta prioritaria per raggiungere, quanto più possibile, le realtà produttive e per affidare ai giovani, attraverso la scuola, il fiorire dell'idea del "giusto lavoro".

Tra l'altro, in ciò vi sono due grandi tematiche che non solo vanno inserite a pieno titolo tra i fenomeni discriminatori, ma sono esse stesse elementi che scatenano e sviluppano l'illegalità e lo sfruttamento: la **poca sicurezza sul lavoro** e l'**Economia Non Osservata** soprattutto intesa come lavoro nero.

Partendo dalle citate considerazioni l'Organismo ha deciso di "**aprirsi**" ai territori intendendo portare la propria voce tra la gente, con una serie di Convegni, tavole rotonde e iniziative tese a sollevare sempre più il problema, a marcare la presenza delle istituzioni, a dar spazio a quella cultura del lavoro che non può essere compatibile con alcuna forma di anomala disparità.

Si apre quindi una nuova e più complessa fase dei lavori dell'Osservatorio regionale; un cammino già intrapreso con la sottoscrizione del **Protocollo d'intesa con l'UNAR**, ad inizio 2024 che ha aperto ad una collaborazione proficua e attenta sulle questioni di comune interesse, offrendo la possibilità di usufruire del Call Center UNAR per segnalazioni di discriminazioni sul lavoro nella nostra regione attraverso il numero **800.90.10.10**.

Un iter sempre più caratterizzato, oltre che dall'analisi e formulazione di dati, da un'azione sul territorio tesa a stimolare, attraverso il dibattito e il confronto, la conoscenza e le opportunità di riscatto civile contro discriminazioni e illegalità.



Lavori Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro

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 al 1° gennaio 2024 risultava essere pari a 1.838.568 abitanti (3,11% della popolazione nazionale) di cui 937.338 femmine e 901.230 maschi.

Popolazione residente al 1° gennaio 2024

REGIONE CALABRIA						
	Maschi	Femmine	Totali	Sup. (km²)	Densità	N. Comuni
CALABRIA	901.230	937.338	1.838.568			
Cosenza (e provincia)	329.138	341.230	670.368	6.706,18	100	150
<i>Cosenza</i>	29.995	33.706	63.701			
Catanzaro (e provincia)	166.726	173.933	340.659	2.417,21	141	80
<i>Catanzaro</i>	40.132	43.977	84.109			
Reggio Cal. (Città Metropolitana)	250.970	264.183	515.153	3.207,76	161	97
<i>Reggio Calabria</i>	81.286	88.393	169.679			
Crotone (e provincia)	79.874	82.028	161.902	1.734,05	93	27
<i>Crotone</i>	28.720	29.758	58.478			
Vibo Valentia (e provincia)	74.522	75.964	150.486	1.147,46	131	50
<i>Vibo Valentia</i>	15.022	16.016	31.038			

L'economia regionale rimane caratterizzata da un sistema produttivo con attività imprenditoriali micro e/o piccole, molte a tipica conduzione familiare.

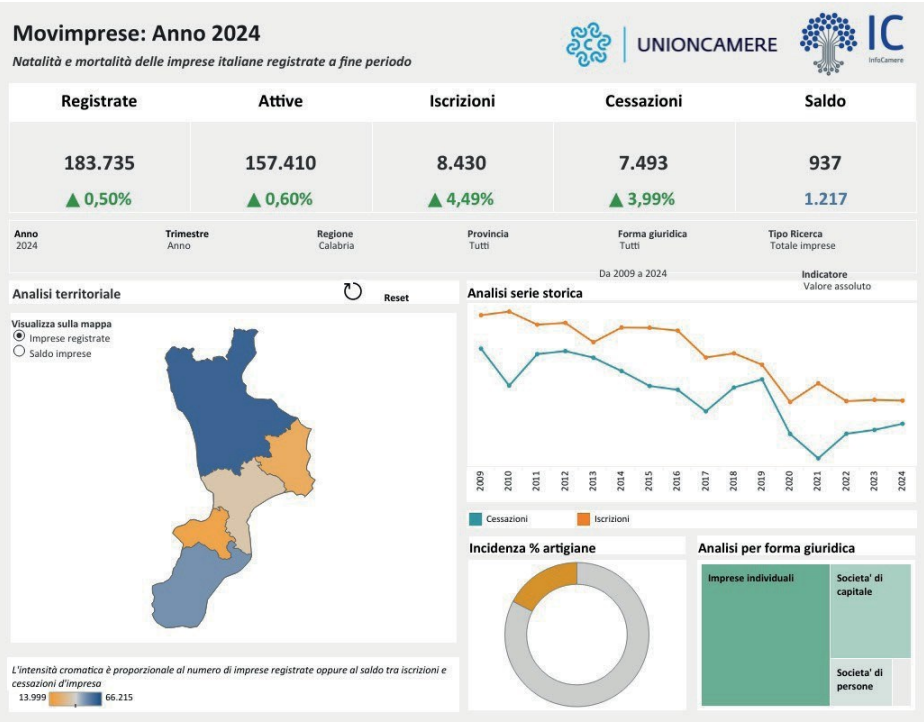
Dunque, per definire al meglio il tessuto produttivo e sociale della regione, occorre prendere in esame non solo le attività ma anche, e in modo distinto, la tipologia di queste ultime.

ABITANTI	
CALABRIA	1.838.568
Capoluoghi (compreso Reggio)	407.005
Escluse città capoluogo	1.431.563

L'immagine fornita da InfoCamere, società consortile senza scopo di lucro partecipata da tutte le Camere di Commercio italiane, dall'Unioncamere nazionale e da altri enti del sistema camerale, ci consente di conoscere la situazione esistente al momento.

Di seguito riportiamo il cruscotto concernente le Imprese del territorio calabrese, dove sono riportati alcuni dati di particolare interesse.

Nel prospetto seguente si riporta lo stato inerente alle Imprese con la specifica suddivisione tra Registrate e Attive e i dati annuali delle iscrizioni e cessazioni avvenute.



Come si può notare dall'infografica, appare sostanziale la differenza tra imprese registrate e quelle attive. Ciò si spiega in quanto esistono attività imprenditoriali che seppur potenzialmente produttive rimangono, per diversi motivi e tempi variabili, inattive.

A tal proposito e per un'adeguato confronto, si riporta di seguito il quadro generale delle attività (registrate e attive) del nostro Paese suddiviso per ambito regionale.

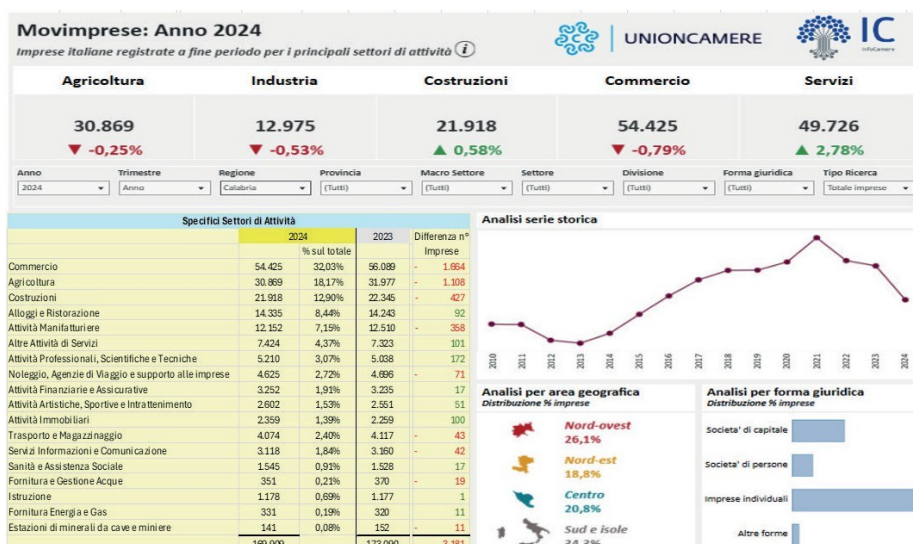


Anche quest'anno la regione Calabria, sia per imprese registrate che per quelle attive rimane ancorata a poco più del 3% rispetto al dato nazionale. Da segnalare, inoltre – e ciò vale per tutte le regioni, ad esclusione del Trentino – il valore relativo al rapporto imprese attive e registrate che indica un saldo negativo rispetto l'anno precedente.

I dati appena illustrati denotano un quadro generale delle imprese sul territorio; nel nostro caso pure l'analisi specifica dei settori e della tipologia di imprese risulta essere di sostanziale rilevanza.

Questo per delineare con maggior precisione il perimetro in cui ci si muove al fine di meglio comprendere certe dinamiche che ne caratterizzano i tratti.

Con la grafica successiva abbiamo quindi l'opportunità di osservare i settori che incidono maggiormente sul numero delle imprese presenti sul territorio.

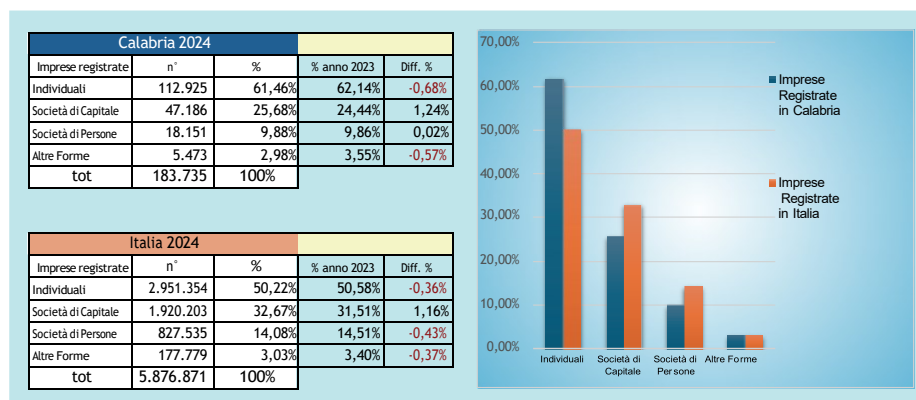


Leggendo il riepilogo si conferma che oltre il 63% delle imprese calabresi rientrano negli ambiti legati al Commercio, all'Agricoltura e alle Costruzioni. Questo seppure i tre segmenti in questione vedono un saldo negativo rispetto all'anno precedente di 3.199 realtà produttive.

Un aumento invece si registra nelle attività legate all'assistenza sociale e sanità e a quelle collegate ad altri servizi non identificabili in maniera esaustiva nelle categorie elencate.

Vi è poi un altro aspetto che nello specifico acquisisce un particolare e significativo valore ed è la forma giuridica delle imprese.

Nella grafica seguente abbiamo riportato, per un ideale confronto, le varie tipologie di imprese presenti sul territorio calabro e su quello nazionale.



Appare evidente come il tessuto produttivo della regione Calabria, rispetto ai valori nazionali, sia maggiormente caratterizzato da imprese di tipo individuale, 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". Aspetto caratteristico ma che si presta ad una serie di variabili gestionali spesso rilevanti per il fenomeno analizzato.

Proprio per tale motivo risulta interessante verificare la consistenza delle singole imprese, sia per meglio definire il tessuto produttivo regionale che per comprendere i rapporti che si possono instaurare tra dipendenti, con il gruppo dirigente o, e spesso è la caratterizzazione più rappresentata, con l'imprenditore stesso.

Per dar seguito a tale analisi ancora una volta siamo ricorsi ai dati INPS forniti attraverso l'ultimo *Rendiconto sociale regionale* pubblicato ad ottobre 2024.

Tale scelta è stata determinata dalla specificità che l'Istituto riveste relativamente alle posizioni lavorative, sebbene tale peculiarità non sia esaustiva del panorama esistente soprattutto in riferimento alle microimprese.

Seguendo quanto fatto nel citato testo dell'INPS, abbiamo suddiviso le imprese nel seguente modo:

- 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.

Possiamo, così, determinare 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	96,99%
Piccole	2,66%
Medie	0,31%
Grandi	0,04%

Leggendo la precedente tabella si evince chiaramente come siano le microimprese a rappresentare, di fatto, il tessuto produttivo della regione. Un elemento importante ma che porta intrinseco in sé diverse difficoltà per la definizione di un perimetro preciso alle problematiche del mondo del lavoro.

Interessante, inoltre, è scendere ancor più nello specifico.

Inquadrare, insieme alla grandezza delle imprese le attività svolte, ci rende un'immagine più chiara del contesto ma anche l'idea delle difficoltà a cui si può andare incontro nel ricercare anomalie nei rapporti di lavoro.

Con ciò non si vuol dire che siano fenomeni generalizzati, anzi la stragrande maggioranza delle imprese sono impostate su solidi fondamenta di rispetto e democrazia, non bisogna però negare come certi eventi, benché non recanti le caratteristiche di prassi comune, possono verificarsi e “nascondersi” meglio nelle pieghe di certe specifiche imprenditoriali piuttosto che in altre.

Riparto percentuale per tipologia di aziende e grandezza delle stesse				
	Micro	Piccole	Medie	Grandi
	1-9	10-49	50-249	250 e più
Industria in senso stretto	2,36%	13,36%	10,00%	9,84%
Costruzioni	3,33%	12,37%	6,81%	0,00%
Commercio	6,88%	17,51%	10,21%	6,56%
Trasporti e magazzinaggio	0,84%	5,96%	8,94%	4,92%
Servizi di alloggio e Ristorazione	3,22%	11,49%	9,15%	3,28%
Servizi di Informazione e Comunicazione	0,46%	1,74%	2,34%	0,00%
Finanziario e Assicurativo	0,33%	0,28%	1,06%	0,00%
Servizi alle Imprese e Trattenimento	2,37%	6,66%	11,49%	3,28%
Istruzione Sanità e Assistenza Sociale Privati	1,75%	7,52%	15,74%	4,92%
Immobiliare e altre attività	2,09%	2,62%	1,70%	0,00%
Agricoli	6,82%	13,23%	10,00%	3,28%
Agricoli Autonomi	6,64%	0,00%	0,00%	0,00%
Artigiani	21,48%	0,00%	0,00%	0,00%
Commercianti	41,31%	0,00%	0,00%	0,00%
Istruzioni dello Stato	0,02%	0,15%	1,70%	22,95%
Enti Locali	0,08%	7,07%	10,21%	29,51%
Istituzioni Pubbliche e Sanitarie	0,00%	0,03%	0,43%	11,48%
Insegnanti (Maternali statali)	0,01%	0,03%	0,00%	0,00%
Uffici Ufficiali Giudiziari	0,00%	0,00%	0,21%	0,00%
Percentuale su totale imprese territoriali	96,99%	2,66%	0,31%	0,04%

Un primo dato evidente è che 3 soli settori (Agricoli autonomi, artigiani e commercianti) rappresentano – **da microimprese** –

ben il 67,34% dell'intero tessuto produttivo regionale fotografato dall'INPS il che, numericamente, significa oltre 100.000 imprese di detta fattura.

Avendo evidenziato in maniera dettagliata la grandezza delle Imprese presenti sul territorio, prima di addentrarci nello specifico, risulta comunque rilevante verificarne la portata occupazionale.

Nel 2024 il tasso di occupazione – nella fascia d'età che va dai 15 ai 74 anni – in Calabria si è attestato al 38,9%. Un dato indicativo che mostra, rispetto al dato nazionale (54,1%), una criticità ben marcata.

Vediamo nel seguente riepilogo le varie specifiche prese in esame:

2024 (Tasso di occupazione 15-74)			
PROVINCE	Maschi	Femmine	Totali
Cosenza	49,6	26,8	38,1
Catanzaro	53,1	33,2	43,0
Reggio Calabria	45,9	28,2	36,9
Crotone	53,8	24,8	39,2
Vibo Valentia	49,9	30,5	40,2
Calabria	49,6	28,5	38,9
Italia	62,6	45,7	54,1

Il primo elemento che risalta è senza dubbio la sostanziale differenza tra il tasso di occupazione regionale e quello nazionale che marca una differenza di oltre 15 punti percentuali.

2024 (Tasso di occupazione per fasce di età - 15-74)								
Province	Femmine				Maschi			
	15-24	25-34	35-49	50-74	15-24	25-34	35-49	50-74
Cosenza	5,3	36,4	38,7	23,2	13,6	56,9	65,9	48,1
Catanzaro	3,6	41,3	54,1	24,9	9,6	66,9	76,8	49,0
Reggio Calabria	3,7	26,3	40,9	28,5	8,4	52,8	71,2	40,6
Crotone	8,3	34,5	42,4	17,0	15,0	72,1	77,3	48,4
Vibo Valentia	3,5	31,3	45,7	30,4	13,6	57,1	79,5	43,8
Calabria	6,4	34,0	43,0	25,0	11,6	59,2	71,2	45,9
Italia	5,1	60,8	67,0	38,1	24,0	76,2	87,4	55,7

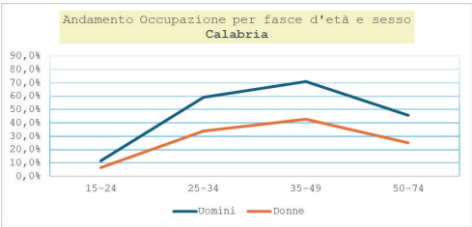
Elemento che tende sostanzialmente ad appesantirsi se focalizziamo, per la stessa fascia d'età (15-74), il genere femminile. In questo caso il divario tra i due indici sale oltre il 17%.

Se poi caliamo l'analisi nel range che dai 25 arriva ai 34 anni – un periodo della vita che rappresenta il momento in cui le giovani generazioni cercano, con entusiasmo, magari dopo la conclusione dell'esperienza scolastica e/o universitaria, un'affermazione professionale o comunque un'autonomia dalla famiglia – ci si rende conto delle sostanziali e pesanti differenze.

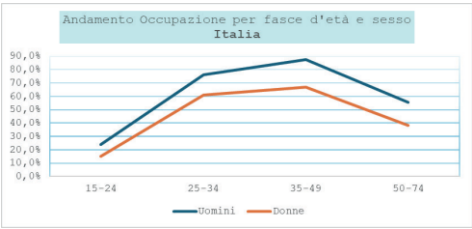
Un elemento su cui l'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro sta appuntando la propria attenzione essendo significativo di una tendenza che mostra le **difficoltà d'inserimento nel mondo del lavoro al termine degli studi**.

In ogni caso l'andamento occupazionale calabrese legato al genere e all'età, seppure in misura numericamente limitata, tende ad assumere le caratteristiche della curva grafica per fasce d'età in Italia ma, e lo abbiamo appena visto, è sensibilmente più ampio il divario tra generi di appartenenza.

Calabria				
fasce d'età	15-24	25-34	35-49	50-74
Uomini	11,6%	59,2%	71,2%	45,9%
Donne	6,4%	34,0%	43,0%	25,0%



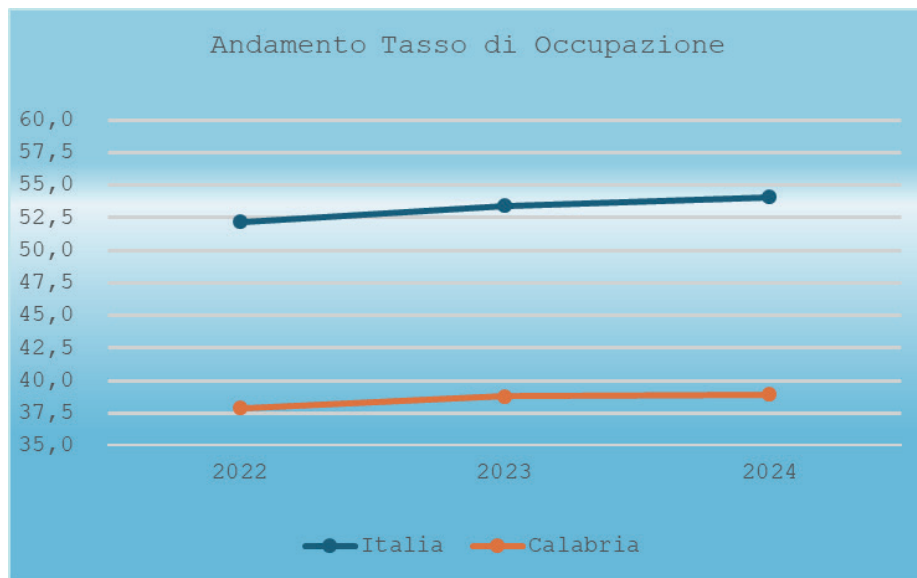
Italia				
fasce d'età	15-24	25-34	35-49	50-74
Uomini	24,0%	76,2%	87,4%	55,7%
Donne	15,1%	60,8%	67,0%	38,1%



Negli ultimi anni l'andamento occupazionale in campo nazionale è leggermente cresciuto seppur marcando un rallentamento nell'ultimo anno.

Tasso di occupazione 15-74 anni			
	2022	2023	2024
Italia	52,2	53,4	54,1
Calabria	37,9	38,8	38,9

Per la Calabria la crescita è stata molto più contenuta con un sostanziale fermo immagine tra il 2023 e 2024 (0,1%). Fattore che esplicita l'importanza e la necessità di **nuovi impulsi per l'imprenditoria e progettualità ad ampio respiro per il territorio.**



Per completare il quadro relativo al contesto “visibile” nel quale l'azione dell'Organismo regionale si esplicita non possiamo che soffermarci sulle **retribuzioni**.

In tal senso molto indicativa risulta essere l'attività di monitoraggio delle dinamiche retributive svolta dall'Osservatorio JobPricing.

Nell'analisi del 2024 lo studio rileva alcuni elementi che meritano una certa attenzione, non solo per l'importanza intrinseca in sé ma per le prospettive proprie dell'Osservatorio contro le Discriminazioni nei luoghi di lavoro della Calabria.

Per prima cosa occorre rilevare il generale aumento delle retribuzioni medie, circostanza che, con un'inflazione ferma al 1%, ha determinato un incremento del potere di acquisto degli stipendi cosa che non accadeva da circa un decennio.

Tale aspetto, è stato determinato per larga parte dal rinnovo di una serie di CCNL.

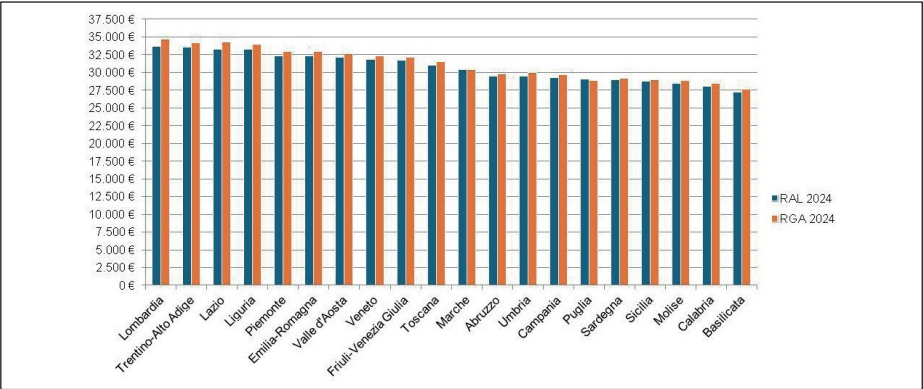
Rimane piuttosto marcato il divario retributivo tra le regioni del Nord e quelle del Sud e delle Isole, sebbene la crescita retributiva nell'anno in esame sia stato più forte nel tessuto produttivo meridionale.

La Calabria continua però a trovarsi agli ultimi posti della classifica che di seguito riportiamo, ricordando i riferimenti utilizzati.

RAL – Retribuzione Annuale Lorda: Comprende tutte le voci economiche contrattuali e qualsiasi altra somma comunque garantita diversa da quelle previste dal CCNL.

RGA – Retribuzione Globale Annuale: Quota determinata dalla retribuzione fissa e da tutte le forme di retribuzione variabile.

In pratica la differenza tra i due concetti è che la RAL si limita agli importi lordi percepiti in denaro, mentre la RGA considera anche tutto il “pacchetto” di vantaggi ricevuti nell’ambito del rapporto lavorativo (es. benefit non monetari).



RAL 2024 (in €)		VARIAZIONE ANNO PRECEDENTE
Lombardia	33.635	1,8%
Trentino-Alto Adige	33.532	4,2%
Lazio	33.242	4,1%
Liguria	33.195	4,8%
Piemonte	32.361	2,7%
Emilia-Romagna	32.268	3,1%
Valle d'Aosta	32.111	3,7%
Veneto	31.757	3,0%
Friuli-Venezia Giulia	31.649	3,0%
Toscana	31.016	2,8%
Marche	30.337	4,1%
Abruzzo	29.486	4,0%
Umbria	29.471	3,5%
Campania	29.296	4,3%
Puglia	29.076	4,2%
Sardegna	28.947	4,0%
Sicilia	28.727	4,3%
Molise	28.468	3,0%
Calabria	28.010	4,0%
Basilicata	27.232	3,8%

RAG 2024 (in €)		VARIAZIONE ANNO PRECEDENTE
Lombardia	34.614	1,7%
Trentino-Alto Adige	34.130	4,8%
Lazio	34.246	4,7%
Liguria	33.930	5,0%
Piemonte	32.960	2,5%
Emilia-Romagna	32.953	3,4%
Valle d'Aosta	32.599	3,3%
Veneto	32.344	3,2%
Friuli-Venezia Giulia	32.071	2,8%
Toscana	31.498	2,8%
Marche	30.367	4,1%
Abruzzo	29.801	3,2%
Umbria	29.952	3,6%
Campania	29.635	4,5%
Puglia	28.886	2,5%
Sardegna	29.124	3,9%
Sicilia	28.906	4,0%
Molise	28.814	3,4%
Calabria	28.400	4,0%
Basilicata	27.604	3,5%

Elaborazioni e fonti: Osservatorio JobPricing

Vi sono due aspetti da sottolineare relativamente alle tabelle e ai dati in esse contenuti.

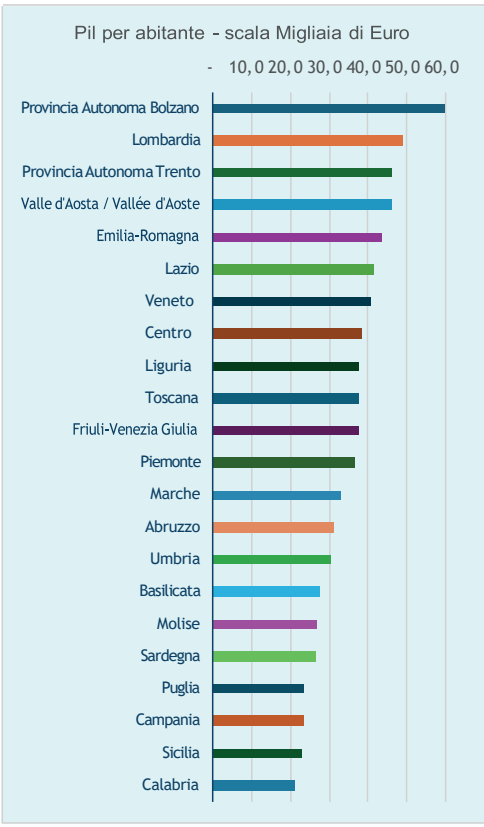
Il primo è quello relativo alle dinamiche a lungo termine che vedono una crescita più differenziata e molto concentrata sulle regioni meridionali, mentre il secondo – riconosciuto dallo stesso Osservatorio JobPricing – è la maggiore incidenza di violazione dei minimi tabellari dei CCNL con elemento predominante il sottopagare di fatto i lavoratori.

Inoltre, è più diffuso l'utilizzo di forme irregolari di contrattazioni con una minore rappresentanza di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

In tale frangente, il PIL per abitante – rilevazione ISTAT 2023 (ultimo dato disponibile) – vede la Calabria all'ultimo posto della graduatoria regionale.

Un ulteriore elemento da tener presente nell'analisi dei vari fattori di criticità più volte enunciati.

PIL per Abitante (migliaia di euro)	
Territorio	2023
Provincia Autonoma Bolzano	59,8
Lombardia	49,1
Provincia Autonoma Trento	46,4
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	46,3
Emilia Romagna	43,3
Lazio	41,8
Veneto	40,6
Centro	38,6
Liguria	37,8
Toscana	37,7
Friuli Venezia Giulia	37,7
Piemonte	36,7
Marche	33,2
Abruzzo	31,0
Umbria	30,5
Basilicata	27,5
Molise	26,7
Sardegna	26,3
Puglia	23,5
Campania	23,2
Sicilia	22,9
Calabria	21,0
Italia	36,1



Infortuni sul lavoro

Le denunce relative agli infortuni sul lavoro in Calabria, per l'anno in esame segnano un incremento di poco più del 2%, con un tasso di crescita superiore di oltre un punto a quello Nazionale.

Vi è sempre da notare che i casi d'infortunio indicati, la cui fonte è l'INAIL – Ente che, al pari di altri, è parte attiva dell'Osservatorio regionale – sono quelli denunciati o di cui si è venuti formalmente a conoscenza. Sfuggono, per ovvi motivi, tutti quelli che risentono pesantemente del fenomeno discriminatorio legati a variabili che vanno dalla pressione fatta sul lavoratore affinché minimizzi l'accaduto sino ad arrivare al vero e proprio lavoro in nero.

Prima di entrare nello specifico dell'analisi degli infortuni non possiamo non prendere atto di un dato agghiacciante: nel 2024 ben 26 persone hanno perso la vita in ambito lavorativo in Calabria. Questo – sebbene la fredda e, nello specifico cinica, analisi numerica indichi una diminuzione dei casi (–3) – ci impone di dover, ancora una volta, ripetere come la necessità di lavorare non può, né deve essere mai commisurata al valore della vita.

Numero denunce di infortunio mortale e modalità di accadimento - Calabria			
Modalità	2023	2024	%
In occasione di lavoro	24	19	–20,83%
In itinere	5	7	40,00%
Calabria	29	26	–10,34%

A carattere nazionale, questa drammatica casistica, mostra un sostanziale e preoccupante incremento passando dai 1.041 drammi del 2023 ai ben 1.090 del 2024 (+4,7%).

Ricordando, quindi, che **la prima discriminazione da combattere nei luoghi di lavoro è la mancanza di sicurezza**, passiamo ad analizzare nello specifico gli infortuni avvenuti nel 2024.

Denunce Infortuni sul lavoro					
		2023	2024	%	% sul totale 2024
Nord Ovest	Piemonte	42.826	43.587	1,78%	7,39%
	Valle d'Aosta	1.348	1.388	2,97%	0,24%
	Lombardia	109.849	110.050	0,18%	18,67%
	Liguria	19.248	18.873	-1,95%	3,20%
Nord Est	Bolzano	14.259	14.742	3,39%	2,50%
	Trento	8.149	9.325	14,43%	1,58%
	Veneto	69.643	70.186	0,78%	11,90%
	Friuli Venezia Giulia	15.732	15.818	0,55%	2,68%
	Emilia Romagna	76.687	75.868	-1,07%	12,87%
Centro	Toscana	46.926	47.246	0,68%	8,01%
	Umbria	10.008	10.400	3,92%	1,76%
	Marche	16.918	16.676	-1,43%	2,83%
	Lazio	40.368	41.413	2,59%	7,02%
Sud	Abruzzo	12.111	11.822	-2,39%	2,01%
	Molise	1.766	1.756	-0,57%	0,30%
	Campania	21.322	20.966	-1,67%	3,56%
	Puglia	27.580	28.154	2,08%	4,78%
	Basilicata	4.079	3.861	-5,34%	0,65%
	Calabria	8.680	8.857	2,04%	1,50%
Isole	Sicilia	25.914	26.454	2,08%	4,49%
	Sardegna	12.027	12.129	0,85%	2,06%
TOTALE		585.440	589.571	0,71%	100,00%

La tabella precedente, nella crudezza dei numeri, dimostra quanto la strada verso la sicurezza sia ancora lunga e la determinazione nel farlo sia non solo necessaria ma irrinunciabile.

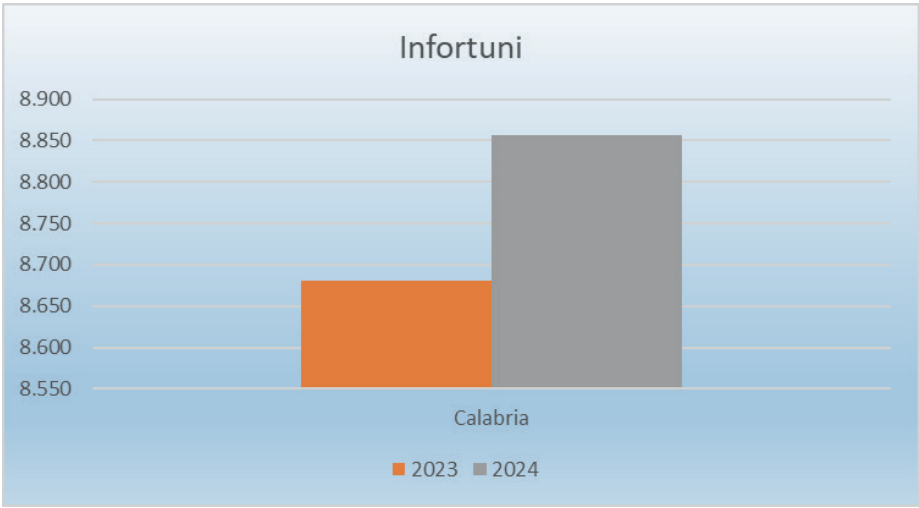
Occorre quindi cercare di porre tutte le imprese, dalle più piccole alle più grandi, in condizione di poter attivare al meglio gli strumenti di sicurezza effettiva aiutandole, laddove necessario, a rinforzarne gli aspetti. Questo specifico argomento è stato frutto di una lunga ed attenta analisi nei lavori dell'Osservatorio portando alla definizione di un *Documento di Programmazione e Sviluppo* di cui parleremo nelle pagine seguenti.

Vi è da notare come eventuali lievi scostamenti rilevabili per l'anno precedente (2023) a quello in esame (2024) sono da attribuire a particolari evoluzioni di taluni casi e/o dei tempi del processo amministrati.

Passiamo, adesso, a verificare con maggior attenzione la situazione degli infortuni avvenuti nella regione Calabria.

L'analisi svolta riporta sì la fotografia del numero di denunce, ma senza dimenticare che ci troviamo al cospetto di una visione "pulita" mentre sottotraccia rimane uno scenario legato all'Economia Non Osservata di cui parleremo a breve.

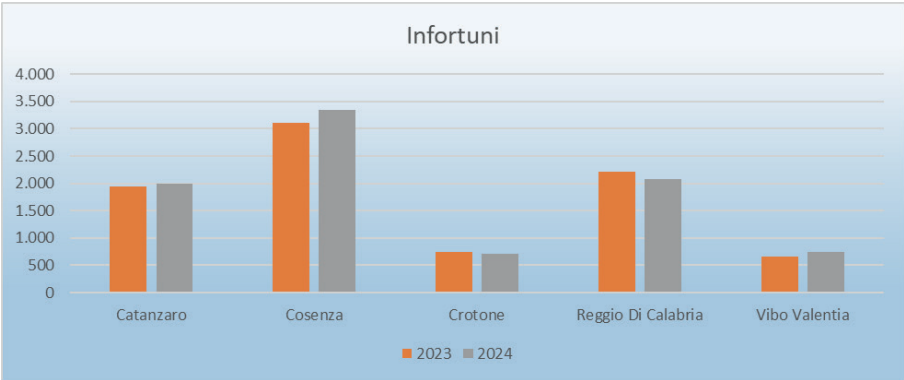
Numero denunce di infortunio Italia - Calabria			
Luogo di accadimento	Anno di riferimento		%
	2023	2024	
ITALIA	585.400	589.571	0,71%
Calabria	8.680	8.857	2,04%



Come anticipato, i casi d'infortunio nella regione Calabria sono in aumento, circostanza che si evidenzia negli aumenti delle casistiche avvenute nelle province di Cosenza, dove si registra la maggiore incidenza di infortuni della regione, Catanzaro e Vibo Valentia.

Numero denunce di infortunio per provincia di accadimento ed anno - Calabria				
Luogo di accadimento	n. casi		diff. % 24/23	Incidenza per Provincia anno 2024
	2023	2024		
Catanzaro	1.949	1.997	2,46%	22,55%
Cosenza	3.108	3.339	7,43%	37,70%
Crotone	749	709	-5,34%	8,00%
Reggio di Calabria	2.210	2.072	-6,24%	23,39%
Vibo Valentia	664	740	11,45%	8,35%
Calabria	8.680	8.857	2,04%	

Numero denunce di infortunio per modalità, provincia di accadimento ed anno - Calabria						
Provincia	2023		2024		Rapporto 24/23 per infortuni in attualità di lavoro	Rapporto 24/23 per infortuni in itinere
	n. denunce d'infortunio in attualità di lavoro	n. denunce d'infortunio in itinere	n. denunce d'infortunio in attualità di lavoro	n. denunce d'infortunio in itinere		
Catanzaro	1.670	279	1.688	309	1,08%	10,75%
Cosenza	2.722	386	2.918	421	7,20%	9,07%
Crotone	698	51	650	59	-6,88%	15,69%
Reggio Calabria	1.894	316	1.770	302	-6,55%	-4,43%
Vibo Valentia	570	94	650	90	14,04%	-4,26%
Totale	7.554	1.126	7.676	1.181	1,62%	4,88%



Numero denunce di infortunio per fascia d'età dell'infortunato - Calabria		
Fascia d'età	2024	Incidenza % su totale
14-19	1.403	15,84%
20-29	1.012	11,43%
30-39	1.391	15,71%
40-49	1.798	20,30%
50-59	2.142	24,18%
60-69	1.085	12,25%
oltre 70	26	0,29%
CALABRIA	8.857	

È da sottolineare, vedi tabella precedente, che oltre 36% degli infortuni avvengono nella fascia d'età che va dai 50 ai 69 anni.

Appare adesso di particolare interesse verificare la suddivisione degli infortuni per settore economico (codice Ateco).

Si riporta di seguito il riepilogo, frazionato per settori economici. Un interessante spaccato sugli infortuni.

Infortuni sul lavoro per settore economico						
Settore		2023		2024		Variazione % infortuni settore 24/ 23
		n. denunce infortuni	Incidenza settore	n. denunce infortuni	Incidenza settore	
A	Agricoltura, silvicoltura e pesca	635	7,32%	649	7,33%	2,20%
B	Estrazione di Minerali da cave e miniere	5	0,06%	5	0,06	0,00%
C	Attività manifatturiere	491	5,66%	491	5,54%	0,00%
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	9	0,10%	16	0,18%	77,78%
E	Fornitura di acqua - reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti di risanamento	275	3,17%	302	3,41%	9,82%
F	Costruzioni	755	8,70%	723	8,16%	-4,24%
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio - riparazioni di autoveicoli e motocicli	724	8,34%	696	7,86%	-3,87%
H	Trasporto e magazzinaggio	664	7,65%	659	7,44%	-0,75%
I	Attività di servizi di alloggio e ristorazione	444	5,12%	460	5,19%	3,60%
J	Servizi di informazione e comunicazione	46	0,53%	36	0,41%	-21,74%
K	Attività finanziarie e assicurative	31	0,36%	28	0,32%	-9,68%
L	Attività immobiliari	13	0,15%	9	0,10%	-30,77%
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche	52	0,60%	43	0,49%	-17,31%
N	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto tecnico alle imprese	299	3,44%	325	3,67%	8,70%
O	Amministrazione Pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	2.386	27,49%	2.385	26,93%	-0,04%
P	Istruzione (esclusa quelal pubblica inserita nella sezione O)	23	0,26%	23	0,26%	0,00%
Q	Sanità e assistenza sociale	1.178	13,57%	1.123	12,68%	-4,67%
R	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	92	1,06%	81	0,91%	-11,96%
S	Altre attività di servizi	102	1,18%	109	1,23%	6,86%
	Non determinato	456	5,25%	694	7,84%	52,19%

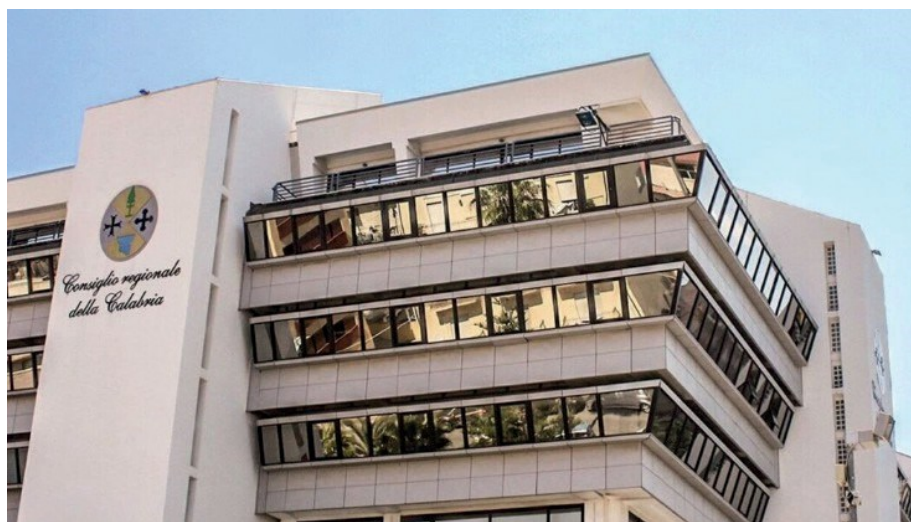
In tal modo l'*Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di Lavoro* intende fornire un preciso perimetro sul quale riflettere in merito alla necessità di adoperarsi affinché siano individuate strade che conducano le imprese, anche le più piccole, ad attivarsi per la realizzazione di quanto necessario alla sicurezza dei lavoratori.

Un processo da implementare attraverso una serie di iniziative che fungano da semplificatrici nell'applicazione delle metodologie da seguire.

In merito a ciò l'Osservatorio ritiene di primaria importanza i Bandi ISI dell'Inail che tendono a finanziare investimenti in materia di sicurezza sul lavoro.

A tal proposito occorre che tutti i soggetti in campo compiano uno sforzo deciso per evitare di perdere occasioni (e sussidi) utili a salvaguardare la vita delle persone.

Su questo, l'Osservatorio propone l'apertura di uno specifico focus per la determinazione delle difficoltà cercando di individuare idonee soluzioni.



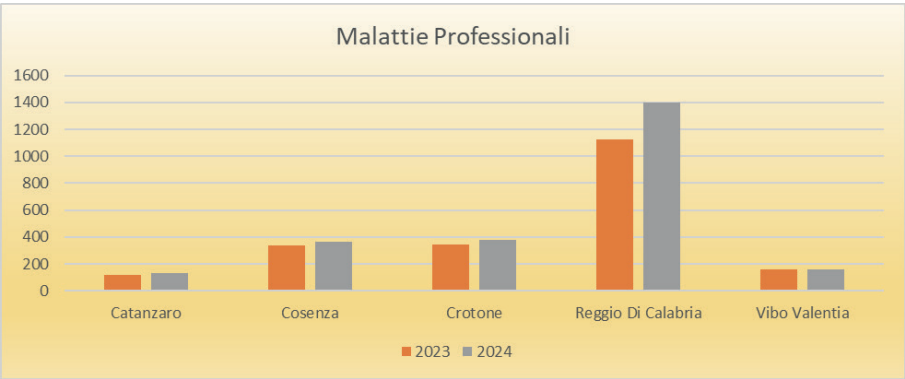
Malattie Professionali

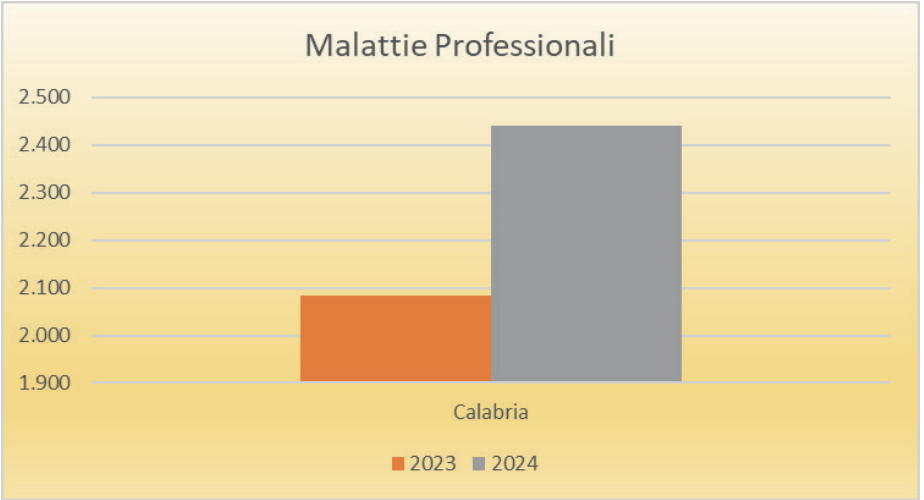
Relativamente alle malattie professionali, il dato della regione Calabria 2023 presenta, un sostanziale aumento rispetto l'anno precedente con un incremento percentuale di oltre il 17% che rimane, comunque più basso rispetto al dato nazionale (+21,64%).

Da segnalare il dato relativo alla città di Reggio Calabria che, da solo, rappresenta il 57,34% delle denunce in Calabria.

Eventuali scostamenti dai dati precedenti sono da attribuire a particolari evoluzioni di taluni casi e/o dei tempi del processo amministrativo.

Numero denunce di malattia professionale per provincia ed anno - Calabria				
Luogo di accadimento	Anno		diff. % 24/23	incidenza per Provincia anno 2024
	2023	2024		
Catanzaro	116	132	13,79%	5,41%
Cosenza	339	368	8,55%	15,08%
Crotone	344	382	11,05%	15,66%
Reggio di Calabria	1.122	1.399	24,69%	57,34%
Vibo Valentia	162	159	-1,85%	6,52%
Calabria	2.083	2.440	17,14%	





Denunce di Malattia Professionale Italia - Calabria			
Luogo di accadimento	Anno di riferimento		%
	2023	2024	
ITALIA	72.752	88.499	21,64%
Calabria	2.083	2.440	17,14%

Denunce Malattie Professionali					
		2023	2024	%	% sul totale 2024
Nord Ovest	Piemonte	1.528	1.805	18,13%	2,04%
	Valle d'Aosta	48	41	-14,58%	0,05%
	Lombardia	3.809	4.280	12,37%	4,84%
	Liguria	1.433	1.992	30,01%	2,25%
Nord Est	Bolzano	148	188	27,03%	0,21%
	Trento	354	338	-4,52%	0,38%
	Veneto	4.633	5.510	18,93%	6,23%
	Friuli Venezia Giulia	2.082	2.239	7,54%	2,53%
	Emilia Romagna	6.516	7.543	15,76%	8,52%
Centro	Toscana	11.336	13.714	20,98%	15,50%
	Umbria	3.757	4.454	18,55%	5,03%
	Marche	6.771	7.725	14,09%	8,73%
	Lazio	4.918	5.944	20,89%	6,72%
Sud	Abruzzo	5.231	7.334	40,20%	8,29%
	Molise	665	1.134	70,53%	1,28%
	Campania	3.012	3.007	-0,17%	3,40%
	Puglia	6.763	9.104	34,61%	10,29%
	Basilicata	728	808	10,99%	0,91%
	Calabria	2.083	2.440	17,14%	2,76%
Isole	Sicilia	1.476	1.529	3,59%	1,73%
	Sardegna	5.461	7.370	34,96%	8,33%
TOTALE		72.752	88.499	21,64%	100,00%

Numero denunce di Malattie Professionali per gestione di accadimento ed anno - Calabria			
Tipologia di gestione	Anno di riferimento		24/23
	2023	2024	
Industria e Servizi	1.652	1.941	17,49%
Agricoltura	376	452	20,21%
Per conto dello Stato	55	47	-14,55%
CALABRIA	2.083	2.440	17,14%

Numero denunce di Malattie Professionali per gestione di accadimento ed anno - ITALIA			
Tipologia di gestione	Anno di riferimento		24/23
	2023	2024	
Industria e Servizi	60.591	73.723	21,67%
Agricoltura	11.500	14.026	21,97%
Per conto dello Stato	663	750	13,12%
CALABRIA	72.754	88.499	21,64%

Numero denunce di Malattie Professionali per Gestione e Genere Italia e Calabria		
Tipologie	2024	
	Italia	Calabria
Industria Maschi	55.607	1.679
Industria Donne	18.116	262
Agricoltura Maschi	9.499	365
Agricoltura Donne	4.527	87
Statali Maschi	271	22
Statali Donne	479	25
Totale	88.499	2.440
	Italia	Calabria
Totale Donne	23.122	374
Totale Maschi	65.377	2.066
% Donne su totale	26,13%	15,33%
% Maschi su totale	73,87%	84,67%

Discriminazioni Economia Non Osservata

La valutazione delle discriminazioni nei luoghi di lavoro è un caleidoscopio dalle diverse architetture che impone non solo attenzione ma anche una profonda analisi dei casi.

Quel che è certo che lo sfruttamento, la poca sicurezza e/o l'avvilimento della persona sono di fatto discriminazioni.

Il fenomeno dell'Economia Non Osservata (NOE, Bon-Observed Economy) "include quelle attività che sfuggono all'osservazione statistica diretta", per usare la definizione ISTAT, ed è costituita da quattro specifiche componenti determinate dallo stesso Istituto Nazionale di Statistica:

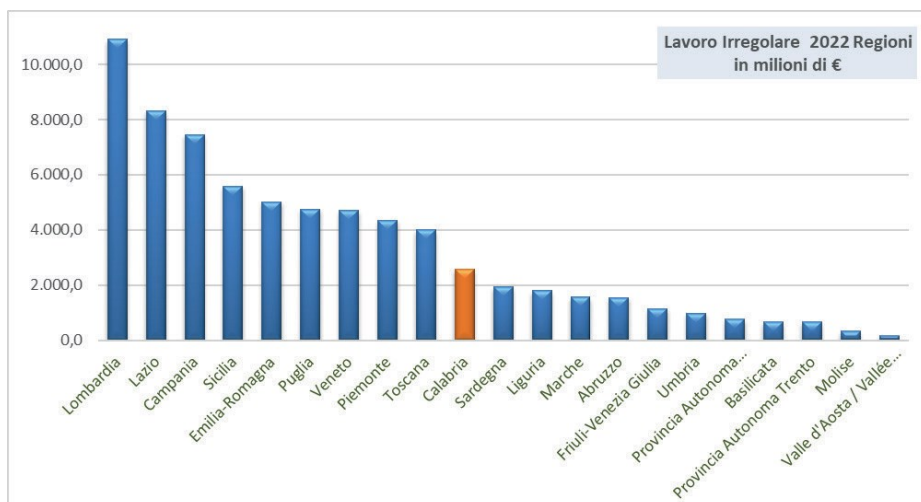
- **Sommerso economico:** *Tutte le attività volontariamente celate alle autorità fiscali, previdenziali e statistiche. È costituito dall'ammontare di valore aggiunto non osservato derivante dalle dichiarazioni mendaci riguardanti il fatturato e/o i costi (sotto-dichiarazione del valore aggiunto) o dall'utilizzo di lavoro non regolare.*
- **Economia illegale:** *Attività che producono beni e servizi illegali o che, pur riguardando beni e servizi legali sono svolte senza adeguata autorizzazione o titolo. (A proposito occorre specificare come, sulla base delle indicazioni fornite da Eurostat, sono state incluse nel sistema dei Conti solo il traffico di droga, i servizi di prostituzione e il contrabbando di tabacco).*
- **Sommerso Statistico:** *attività non osservate per motivi riferibili alle inefficienze informative che caratterizzano la base dei dati o per errori di copertura degli archivi. Valori comunque marginali.*
- **Economia Informale:** *include le attività produttive svolte in contesti poco o nulla organizzati, basati sui rapporti di lavoro non regolati da contratti formali, ma definiti nell'ambito di relazioni personali o familiari.*

Il primo dato di cui occorre prendere consapevolezza per il 2022 (ultimo dato strutturalmente determinato e alla luce della revisione generale dei Conti Nazionali) è il valore dell'Economia Non Osservata a livello nazionale che evidenzia un aumento, rispetto l'anno precedente, di oltre 9 punti percentuali (9,6%).

A livello regionale il peso dell'Economia Non Osservata è massimo in Calabria (19,1% del valore aggiunto complessivo).

Ora, fermo restando l'importanza del dato e l'incidenza di tale fenomeno sui vari aspetti dei conti pubblici, da parte nostra ci soffermeremo sul cosiddetto lavoro nero e/o lavoro irregolare.

Anno 2022	Lavoro irregolare valori in milioni di euro
Italia	69.188,7
Centro-Nord	44.352,3
Mezzogiorno	24.836,4
Nord-Ovest	17.212,1
Centro	14.869,3
Nord-Est	12.270,9
Lombardia	10.906,7
Lazio	8.323,3
Campania	7.452,1
Sicilia	5.588,4
Emilia Romagna	5.009,7
Puglia	4.754,8
Veneto	4.694,0
Piemonte	4.355,4
Toscana	4.000,7
CALABRIA	2.575,0
Sardegna	1.931,9
Liguria	1.789,7
Marche	1.561,0
Abruzzo	1.540,4
Friuli Venezia Giulia	1.150,4
Umbria	984,3
Provincia Autonoma Bolzano / Bozen	758,7
Basilicata	665,3
Provincia Autonoma Trento	658,1
Molise	328,1
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	160,3



In un quadro del genere, si comprende come il contesto del lavoro irregolare non solo registra un'estensione diffusa, ma ha un peso di notevole importanza a livello economico.

Appare evidente la funzionalità che le discriminazioni ricoprono nel mantenimento dell'irregolarità risultando utili (se non indispensabili) a garantire livelli economici importanti a coloro che adottano simili, strutturati, sistemi.

La vigilanza su tali punti è quindi fondamentale pur riconoscendo le evidenti difficoltà nell'entrare in certi meccanismi e situazioni, spesso coperte dagli stessi lavoratori che temono di perdere pure quel poco che hanno.

Questo è il motivo per cui l'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro ha inteso "aprirsi" al territorio, argomento meglio explicitato in seguito.

Un valido supporto alla nostra analisi ci giunge dai due Enti impegnati, tra l'altro, nella verifica della correttezza applicata ai rapporti di lavoro (INPS e INL) che, attraverso i propri report, offrono uno spaccato piuttosto preciso delle situazioni evidenziate.

Vigilanza Ispettiva INPS Calabria			
	2022	2023	diff.
Numero Ispezioni	473	409	-13,53%
Aziende risultanti irregolari	431	365	-15,31%
Lavoratori in nero	17	15	-11,76%
Lavoratori irregolari	1.320	1.626	23,18%
Rapporti di lavoro fittizi annullati	8.291	7.587	-8,49%

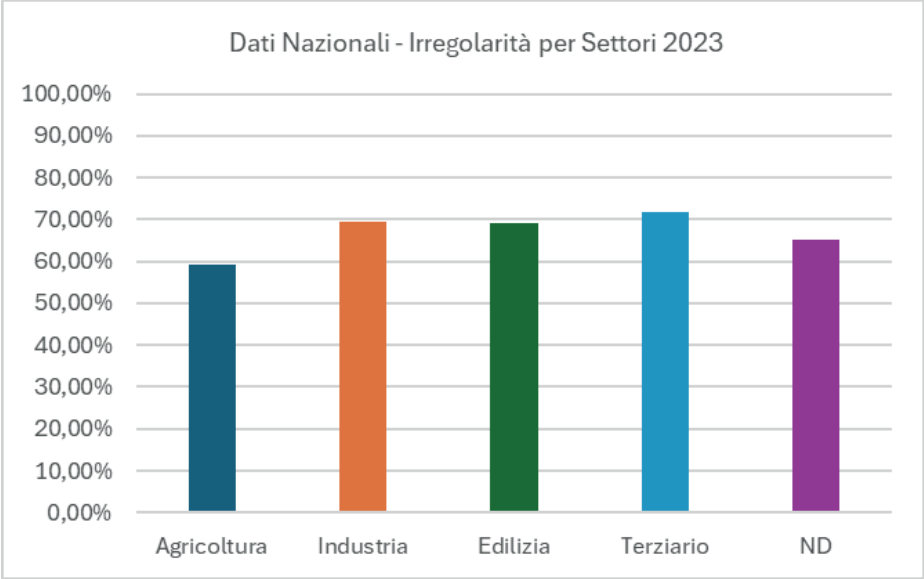
Parallelamente al quadro presentato dall’INPS, appare particolarmente interessante l’attività di vigilanza messa in essere dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro che, con i dati di riferimento consolidati al momento, evidenzia il rapporto tra le verifiche effettuate e le anomalie riscontrate.

Dati Nazionali INL

MONITORAGGIO ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2023						
Dati Nazionali						
Ambito della Vigilanza	Ispezioni definite	Ispezioni definite irregolari	% di irregolarità	Lavoratori a cui si riferiscono gli atti	n. Lavoratori in nero	Recupero contributi e premi evasi
Vigilanza Lavoro	62.339	43.539	70%	119.527	16.744	147.595.782
Vigilanza Previdenziale	9.202	7.715	84%	165.013	2.718	982.428.665
Vigilanza Assicurativa	8.739	8.191	94%	44.009	1.708	91.146.220
Totale	80.280	59.445	74%	328.549	21.170	1.221.170.667
Nel 2023 sono stati accertati 59.445 illeciti, con un tasso di irregolarità pari al 74% e conseguente incremento di 2 punti percentuali rispetto all'anno precedente						

Dati Nazionali INL

MONITORAGGIO ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2023				
Dati Nazionali - Irregolarità riscontrate per settore produttivo				
Settore Produttivo	Ispezioni Irregolari	Ispezioni Regolari	Ispezioni Definite	% di irregolarità
Agricoltura	2.090	1.439	3.529	59,22%
Industria	4.022	1.768	5.790	69,46%
Edilizia	13.241	5.903	19.144	69,17%
Terziario	23.287	9.207	32.494	71,67%
ND	899	483	1.382	65,05%
Totale	43.539	18.800	62.339	69,84%



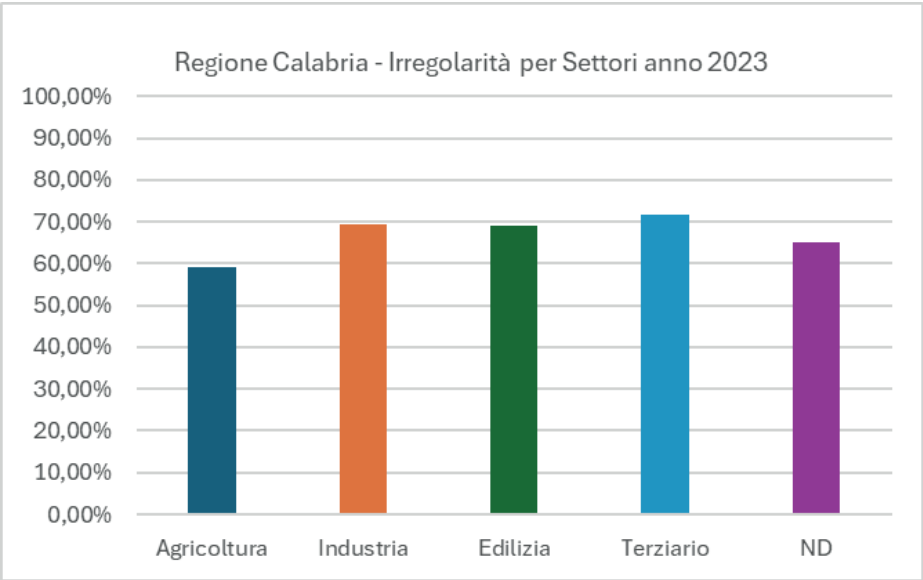
Dati Nazionali INL

MONITORAGGIO ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2023				
Dati Nazionali - Violazioni di tipo discriminatorio riscontrato per settore produttivo				
Settore Produttivo	Lavoro Nero	Caporalato	Orario di Lavoro	Salute e sicurezza
Agricoltura	1.668	2.123	922	31
Industria	2.005	176	1.816	4.707
Edilizia	2.666	12	378	10.025
Terziario	10.156	897	4.218	18.868
ND	249	0	82	867
Totale	16.744	3.208	7.416	36.681

Incidenza Percentuale sul totale casi indicati	
Lavoro Nero	26,14%
Caporalato	5,01%
Orario di Lavoro	11,58%
Salute e Sicurezza	57,27%

Dati Regione Calabria INL

MONITORAGGIO ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2023				
Regione Calabria - Irregolarità riscontrate per settore produttivo				
Settore Produttivo	Ispezioni Irregolari	Ispezioni Regolari	Ispezioni Definite	% di irregolarità
Agricoltura	251	247	498	50,40%
Industria	146	92	238	61,34%
Edilizia	817	208	1.025	79,71%
Terziario	1.307	547	1.854	70,50%
ND	50	28	78	64,10%
Totale	2.571	1.122	3.693	69,62%



Dati Regione Calabria INL

MONITORAGGIO ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2023				
Regione Calabria - Violazioni di tipo discriminatorio riscontrato per settore produttivo				
Settore Produttivo	Lavoro Nero	Caporalato	Orario di Lavoro	Salute e sicurezza
Agricoltura	235	9	0	116
Industria	55	0	1	89
Edilizia	216	0	2	707
Terziario	785	0	39	777
ND	9	0	0	12
Totale	1.300	9	42	1.701

Incidenza Percentuale sul totale casi indicati	
Lavoro Nero	42,60%
Caporalato	0,29%
Orario di Lavoro	1,38%
Salute e Sicurezza	55,73%

I dati INL, che abbiamo appena elencato e sui quali occorre porre una particolare riflessione, fanno riferimento all'ultimo anno disponibile, ma avendo ricevuto dati aggiornati 2024 dall'Ispettorato d'Area Metropolitana di Reggio Calabria, appare interessante verificarne i riscontri pur considerando parziale il riepilogo in quanto solo riferito alla Città Metropolitana di Reggio Calabria.

Dati 2024 Area Metropolitana Reggio Calabria			
Anno	n. Richieste Intervento	n. Lavoratori tutelati	n. Lavoratori in nero
2023	488	430 (di cui 82 donne)	217 (di cui 26 donne)
2024	530	623 (di cui 213 donne)	179 (di cui 52 donne)

La Calabria, nell'ultimo "censimento" effettuato è in testa alla poco edificante classifica del lavoro nero.

Se il peso dell'Economia Non Osservata nella regione è pari al 19,1% del Valore aggiunto complessivo (dato Nazionale:11,2%), quello del solo sommerso dovuto all'impiego di lavoro irregolare è pari al 7,9% (dato Nazionale:3,9%).

Un tale fardello viene ancor più evidenziato da un recente studio della CGIA di Mestre che, oltre a citare numeri e percentuali, evidenzia come il lavoro nero sia spesso diventato lavoro forzato, imposto spesso in maniera violenta da organizzazioni criminali generalmente nei confronti, di lavoratori stranieri ed extracomunitari che rappresentano circa il 15% della forza lavoro in Calabria. Un evento che si lega all'altro aspetto altrettanto criminale del **Caporalato**.

Vi è poi da segnalare la **discriminante esistente a livello retributivo tra uomini e donne**.

A parità di livello d'istruzione, i dipendenti uomini hanno retribuzione medie annue sempre superiori alle donne con un divario che aumenta al crescere del livello d'istruzione.

Questo divario salariale appare ancor più manifesto – così come quello che differenzia i lavoratori Comunitari da quelli Extracomunitari – nella tabella successiva (riferita al 2022) tratta dall’ultimo rendiconto Sociale Regionale dell’INPS.

Retribuzioni/redditi medi settimanali per genere e posizione prevalente					
		Comunitari		Extracomunitari	
		Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Lavoratori Dipendenti		459,3	547,3	211,4	317,1
	privati	335,6	467,4	264,1	338,4
	pubblici	658,7	793,1	575,7	1.029,0
	agricoli	311,7	397,4	314,5	322,2
	domestici	145,6	163,3	159,6	161,3
Artigiani		332,9	347,0	323,9	343,3
Commercianti		348,7	369,1	333,2	336,9
Agricoli autonomi		223,6	229,7	210,9	233,6
Gestione separata		340,4	590,2	409,3	418,8
Voucher/Lavoro occasionale		59,0	55,1	35,7	24,5
Media Regionale		436,3	496,5	243,5	326,8
Media Nazionale		501,3	643,3	308,6	432,2

Di fronte a simili numeri è evidente quanto ci sia ancora da fare per colmare la disparità che tende a manifestarsi in ambito lavorativo tra uomini e donne. Un fenomeno sul quale l’Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, in sinergia con altri Enti e strutture interessate intende aprire uno specifico focus.

In un simile scenario torna il tema dell’omertà e del silenzio circa i fenomeni di discriminazione compresi quelli riferiti a molestie e violenze.

Un interessante report di un’Organizzazione no profit (We World) riporta il sondaggio di opinioni IPSOS relativo a molestie sessuali e violenza sul mondo del lavoro poi ripreso e riproposto dall’INAIL nel febbraio scorso.

Dal campione intervistato rappresentativo per età, genere e area geografica, è risultato che le forme di violenza sono ripartite secondo lo schema seguente:

Violenza verbale	56%
Mobbing	53%
Abuso di potere	37%
Violenza fisica	10%
Stalking	6%
Violenza online	2%

Appare manifesto che alcune specifiche sono da inquadrare in più definizioni per cui il quadro che ne scaturisce è quello di fenomeni non identificabili in una sola descrizione ma soggetti ad essere integrati in diversi segmenti.

Tra l'altro la stessa indagine fornisce due elementi di particolare gravità:

- il 60% di lavoratori e lavoratrici sarebbe a conoscenza di episodi di violenza avvenuti sul luogo di lavoro
- il 42% ne sarebbe stato testimone o vittima.

Un quadro angosciante che ci aiuta a comprendere la fondamentale importanza di tenere alta l'attenzione e consentire alle vittime, assistendole e sostenendole, di denunciare quanto subito senza timori di ritorsioni.

Nella stessa ricerca, inoltre, viene evidenziato il fenomeno delle micro-aggressioni, atteggiamenti sessisti e discriminatori spesso meno evidenti ma che hanno un impatto significativo sul soggetto che li subisce.



Mattia Peradotto (Direttore UNAR) – **Ornella Cuzzupi**

Firma del Protocollo d'Intesa Unar – Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro regione Calabria

Prospettive e programmazione

Considerato quanto sin qui emerso, preso atto delle difficoltà a far risaltare, se non per casi eclatanti, gli aspetti discriminatori e violenti intesi nella loro forma più ampia per le questioni più volte ribadite, l'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro della Calabria ha definito una precisa linea di condotta evidenziata con la definizione del *Documento di Programmazione e Sviluppo* del dicembre 2024. Un atto che rappresenta un punto fermo nella definizione delle prossime attività.

Occorre comunque dire che le osservazioni e le esperienze fatte hanno portato a constatare, accanto alle drammatiche vicissitudini descritte, anche l'esistenza di realtà produttive impegnate a valorizzare il "buon lavoro" opponendosi nei fatti alle discriminazioni e al caporalato, intente a generare opportunità economiche e occupazionali attraverso il recupero di tradizioni apparentemente perdute nel rispetto delle persone e del valore lavoro.

Tali esempi portano a considerare (e suggerire) l'individuazione di una sorta di "sistema premiale" per le imprese che attuano azioni positive realizzando una sana e corretta cultura del lavoro. Un mezzo utile ad aiutare e dar forza a chi intende il lavoro secondo i corretti principi, fungendo da esempio e traino per il mondo produttivo locale.

Questo, si ritiene, possa essere un tema da sviluppare all'interno dell'Osservatorio, attraverso la formulazione di ipotesi realizzabili da portare poi ai decisori politici.

L'impegno "per" e "verso" il territorio sarà il fulcro delle prossime operatività dell'Organismo regionale che intende, sempre e comunque, agire affinché si attui quella rete virtuosa atta a far conoscere a tutti la possibilità reale di dire basta alle discriminazioni e allo sfruttamento.

Uno sforzo che, quotidianamente e in maniera sempre più evidente, si sta concretizzando. Un lavoro che già sta dando i suoi frutti e sui quali i componenti dell'Osservatorio intendono proseguire nel rispetto della Legge di riferimento e di quanto la Calabria merita.

Di seguito riportiamo uno stralcio del documento di Programmazione e Sviluppo.

Documento di Programmazione e Sviluppo per contrastare il fenomeno della discriminazione nei luoghi di lavoro

Reggio Calabria, 10 dicembre 2024

L'istituzione dell'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro ha consentito di prendere atto, in maniera strutturale, delle varie specificità legate al tema sul territorio calabro.

Le discriminazioni, così come l'Osservatorio ha più volte rimarcato, si pongono su più livelli e in forma spesso subdola o difficile da inquadrare considerando anche le relazioni, non sempre lineari e semplici, nel rapporto tra offerta e domanda del lavoro.

Su tale aspetto è apparso evidente, nell'ambito dei lavori e delle analisi effettuate in seno all'Organismo (sia nelle Sedute plenarie che nei Gruppi di lavoro) come la complessità della problematica necessiti di risposte sì articolate, ma anche e soprattutto sinergiche tra loro.

Tale considerazione nasce dall'esame attento del fenomeno che ha portato a valutare come fondamentale e prioritaria la necessità di:

- **valorizzare la cultura del lavoro** attraverso azioni che puntino allo sviluppo di un terreno fertile, propedeutico al radicamento sul territorio dei concetti di legalità e rispetto nell'ambito lavorativo oltre che sociale;
- **dare forza e opportuna copertura** a coloro che subiscono angherie e discriminazioni, al fine di segnalarle senza essere soffocati dal timore di eventuali ritorsioni.

Le lacune relative alla mancanza di una corretta idea lavoro, tra l'altro, favoriscono in maniera determinante anche il dramma degli infortuni. Eventi troppo spesso sottostimati e resi "fantasma" da una somma di fattori che vanno dalla paura di perdere il lavoro al rischio di mettere a repentaglio la sopravvivenza dell'attività, sino a giungere a motivazioni legate a circostanze di vera e propria illegalità.

La mancanza di sicurezza sul lavoro deve essere considerata la prima tra le forme di discriminazione nei processi produttivi.

Chi non opera in sicurezza è, di fatto, un lavoratore discriminato!

Anche su questo il focus messo in atto dall'Osservatorio è stato attento a valutare ogni possibile iniziativa atta a contrastare tali, drammatiche situazioni.

Complementare a quanto appena delineato è il fenomeno dell'“Economia Non Osservata”, cioè l'insieme di attività produttive che sfuggono all'osservazione diretta e comprende essenzialmente quello che si suol definire “lavoro in nero” o “lavoro sommerso”. Un mondo a parte, dove le discriminazioni risultano essere all'ordine del giorno e la sicurezza diventa un elemento tanto accessorio da ritenerlo superfluo se non addirittura fastidioso.

Tra l'altro, questa sorta di patologia del lavoro - che generalmente determina comportamenti illegali quando non direttamente frutto di essi - è un qualcosa che non solo mina l'economia lecita, ma lede i diritti delle persone in merito a tutta una serie di specifiche quali, ad esempio, quelle legate alle garanzie pensionistiche, oltre ad innescare un deleterio ed esecrabile meccanismo che conduce a mascherare quanto in realtà avviene, ribaltando costi sulla collettività e veri e propri drammi su persone già duramente provate.

Una catena terribile che occorre, in qualche modo, recidere.

La discriminazione perpetrata nei luoghi di lavoro è dunque da considerare un fenomeno complesso e articolato, con radici spesso profonde e che ricade nel quotidiano di ognuno.

Nessuno può ignorare ciò che accade o, addirittura, pensare che valga la pena subire per non incorrere in altri problemi. Il solo paventare la considerazione che tali anomalie possano essere accettabili, seppure in maniera inconscia, conduce inevitabilmente a una sorta di “giustificazione” degli avvenimenti e degli eventi a essi legati. Un qualcosa d'inaccettabile e inqualificabile.

Eppure, questi assiomi, che potrebbero apparire di unanime consenso, vengono disattesi persino in realtà del tutto inaspettate e sotto forme impensabili.

Ci riferiamo, ad esempio, al mondo della scuola. Le discriminazioni in tale ambito non solo possono interessare il rapporto lavorativo, ma investono anche una terza parte, quella degli studenti, in circostanze poco manifeste ma strutturalmente e pericolosa-

mente presenti. Risulta, infatti, evidente come finanche l'edilizia scolastica può rappresentare una vera e propria discriminazione nei confronti di tutti i componenti dei contesti di riferimento.

Ci sono dati impressionanti relativi alla nostra Regione in merito agli istituti scolastici. Certificati di agibilità inesistenti, piani di prevenzione incendi non applicati, adeguamenti sismici relegati a percentuali irrisorie. Queste sono disparità quotidiane tra chi usufruisce giustamente di istituti a norma e coloro i quali sono costretti a vivere sotto una cappa d'imponderabilità non accettabile.

Sempre rimanendo nell'ambito dell'Istruzione, la stessa tutela assicurativa nei confronti di docenti e alunni presenta dei limiti. Sebbene sia una caratteristica nazionale, l'applicazione di specifiche norme come quella relativa alla tutela assicurativa degli studenti e del personale docente del sistema nazionale d'istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore è temporalmente limitata e troppo spesso non conosciuta nei termini corretti.

Con decreto Legge, tale giusta prassi, è stata prorogata per tutto l'anno scolastico 2024-2025 ma non è, al momento, pianificata come costante in una realtà dove sarebbe più che naturale l'applicazione massima e attenta di tutte le regole democratiche e istituzionali.

Occorre, inoltre, prendere atto - condizione indicata nella Relazione d'Attività 2023 dell'Osservatorio, pubblicata a marzo 2024 - che il frastagliato e particolare tessuto produttivo della regione, composto in misura dominante da piccole imprese, determina un quadro disomogeneo, spesso di difficile lettura cosa che, obiettivamente, rende complessa una concreta prassi di sensibilizzazione indirizzata singolarmente verso le diverse realtà produttive e il radicamento profondo della cultura antidiscriminatoria.

Alla luce di quanto delineato è apparsa, quindi, evidente l'esigenza di trovare fattibili e adeguate soluzioni affinché possa essere creato il presupposto per permeare il territorio di quella fiducia verso le istituzioni propedeutica a infondere nelle persone il necessario coraggio di "ribellarsi" alle prassi discriminatorie per realizzare una sana e corretta cultura del lavoro. Fiducia corredata da appositi strumenti fatti di una corretta conoscenza dei propri diritti e dei mezzi da utilizzare senza il timore di subire ritorsioni.

L'Osservatorio, nei suoi incontri (plenari e di gruppo), ha quin-

di attentamente valutato le opzioni che l'Organismo ha nel poter incidere nel tessuto produttivo e sociale, cercando d'individuare opportuni criteri che consentissero d'assolvere concretamente le finalità che la Legge Regionale 41/2022 gli attribuisce. Metodologie in grado di far arrivare la propria voce in maniera appropriata, ma con determinazione anche in contesti spesso non particolarmente disposti ad aprirsi su determinate problematiche.

Migliorare la qualità delle condizioni di lavoro; favorire e diffondere la cultura e la pratica della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro; promuovere il contrasto al lavoro irregolare e a ogni forma di disegualianza, violenza, molestia e sfruttamento sui luoghi di lavoro; sono obiettivi da perseguire con determinazione.

Per tale motivo l'Osservatorio, al fine di raggiungere il maggior numero di realtà produttive e, allo stesso tempo, affidare ai giovani il seme di una giusta cultura del lavoro, ha deciso di intraprendere un percorso di presenza, informazione e dibattito aperto ai territori.

Attività queste ultime, propedeutiche ad avviare un costante, chiaro e verificabile dialogo sul tema, in grado di realizzare una rete virtuosa e propositiva tra i vari contesti istituzionali, imprenditoriali, sociali e scolastici.

Il presente documento vuole rappresentare l'inizio di un processo che faccia della regione Calabria una realtà territoriale sempre più impegnata, in maniera specifica, costante e strutturata, alla realizzazione di un sistema di analisi, sviluppo e programmazione per un lavoro imperniato sui cardini democratici del diritto, della democrazia e della sicurezza.

Un meccanismo che, partendo dall'Istituzione regionale, coinvolga nel suo complesso il tessuto produttivo e sociale rendendo ogni segmento parte attiva di un processo teso a raggiungere due precisi obiettivi:

- aumentare la fiducia nelle istituzioni;*
- prendere coscienza che è possibile cambiare in meglio.*

Per realizzare quanto affermato tutte le componenti attive dell'Osservatorio hanno convenuto sull'opportunità - tra gli altri compiti dell'Organismo quali raccolta dati, analisi, misure antidiscriminatorie e formulazioni di proposte - di portare sul territorio la propria voce, le finalità indicate dal legislatore, le possibili soluzioni ad eventuali problematiche presenti, innescando un con-

fronto diretto con le attività produttive, le istituzioni e soprattutto con le persone.

Nasce quindi la prospettiva di rendere l'Organismo anche "itinerante", stimolando periodicamente - attraverso determinati appuntamenti pubblici - le sensibilità e la platea locale. In questo modo, inoltre, si intende mostrare una vicinanza istituzionale ai territori non solo evanescente, ma pronta a fornire riscontri a chi subisce angherie, discriminazioni o vive un contesto di scarsa o nulla sicurezza nell'adempiere le mansioni inerenti.

Occorre, inoltre, ricordare come l'UNAR, con il quale è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa, sia da reputare partner prezioso considerandone l'esperienza, i mezzi e le conoscenze, elementi da poter mettere al servizio del nostro territorio. Uno su tutti il Call Center predisposto per accogliere e trattare segnalazioni e casistiche legate a fenomeni discriminatori.

Si è quindi deciso di avviare una serie di Manifestazioni-Convegno aventi come tema: **"Un lavoro giusto per una terra più giusta"** da tenersi, in prima battuta, presso i capoluoghi di provincia della regione e successivamente laddove l'Osservatorio ritenga opportuno.

Tali appuntamenti - nei quali coinvolgere realtà produttive, enti di interesse, forze politiche e sociali, Uffici Scolastici, compagini interne al complesso regionale, oltre le strutture che compongono l'organismo stesso - sono tesi a fornire un impulso deciso e tangibile, oltre a produrre contributi atti a stilare documenti di indirizzo indicanti le eventuali azioni da intraprendere sullo specifico territorio.

In tal modo, l'Osservatorio, intende fornire alla Regione Calabria un costante e diretto rapporto, relativamente agli aspetti legati alla lotta alla discriminazione e alla sicurezza sul lavoro, con le attività produttive e educative dei vari territori. Rapporto che possa, nel tempo, delineare un quadro preciso, seppure in forma evolutiva, delle varie specificità.

Uno strumento vivo e flessibile ma aggiornato di cui l'Osservatorio regionale contro le Discriminazioni nei luoghi di Lavoro sia latore, in ambo i sensi, di idonee informative e adeguato supporto laddove necessario.

Le Manifestazioni-Convegno "Un lavoro giusto per una terra più giusta" - che rappresentano la parte "pubblica" del processo in-

dividuato come spunto per argomentare, analizzare le questioni e fornire rilevi - saranno incontri da ripetersi periodicamente, sotto l'egida del Consiglio regionale e della Presidenza della Regione, con collocazioni diverse, ma fermi nel rispetto di quanto delineato e funzionali alla creazione di quel panorama in evoluzione che dia il senso di una vera lotta alla discriminazione e per la sicurezza sul lavoro.



Filippo Mancuso - Ornella Cuzzupi

RASSEGNA STAMPA 2024



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 precise 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 2023

- ✓ 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”](#) (*CalabriaInforma.it*)
- ✓ 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”](#) (*Stretto web*)
- ✓ 04.01.2024 – [Cuzzupi: cancellare le discriminazioni con l'educazione al lavoro.](#) (*politicamentecorretto.com*)
- ✓ 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’”](#) (*laNuovaCalabria*)
- ✓ 04.01.2024 – [Dalla Calabria un'indicazione precisa: si combatta la discriminazione con l'educazione al lavoro](#) (*AgenziaStampaItalia*)
- ✓ 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

- ✓ 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.com)
- ✓ 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"](#) (Stretto web)
- ✓ 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)

- ✓ 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*)

Marzo 2024



OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

COMUNICATO STAMPA

Relazione d'Attività 2023:

Focus su discriminazioni e infortuni. Le prospettive da perseguire

Sarà presentata il prossimo venerdì 22 marzo alle ore 10.30, presso l'aula A. Acri del Consiglio regionale, la Relazione di Attività 2023 dell'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro della regione Calabria.

All'incontro parteciperanno il Presidente del Consiglio regionale **Filippo Mancuso** e altre personalità politiche e sociali.

L'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, istituito con Legge Regionale 41/2022, la cui prima riunione operativa si è tenuta a giugno scorso, ha riassunto quanto fatto con una fotografia dello stato attuale riferito ai fenomeni discriminatori e, nel rispetto di quanto previsto dal legislatore, relativamente agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali.

L'attenta attività di analisi dei fenomeni in esame tenuta in seno all'Organismo regionale ha consentito di **tracciare le linee guida per i prossimi mesi** con importanti determinazioni in merito.

*"Ciò che si vuol realizzare, obiettivo condiviso dai vertici regionali in particolar modo dal **Presidente Occhiuto** e dal **Presidente Mancuso**, è un'azione mirata a durare nel tempo. L'Osservatorio - afferma il Presidente dell'osservatorio, **Ornella Cuzzupi** - 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. Per fare ciò bisogna uscire dagli ambiti ristretti e andare tra la gente, nelle aziende, aiutare tutti a comprendere quanto sia importante una corretta politica inclusiva e non discriminante. Occorre **aggirare il muro di omertà** esistente rendendo esplicita l'attenzione e la presenza delle istituzioni fornendo ai **lavoratori uno strumento evidente, funzionale e disponibile**".*

È da sottolineare l'importante Protocollo d'intesa sottoscritto recentemente dall'Osservatorio con l'**UNAR** (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) che dal 2011 ha ampliato la propria missione, così come pure appare sostanziale l'impegno assunto dall'Osservatorio a valutare interventi specifici per la "realizzazione di una più adeguata politica di sicurezza sul lavoro, azione strettamente collegata al contrasto alle discriminazioni".

Su quest'ultimo aspetto il Presidente Cuzzupi è determinata nell'affermare come **"un lavoratore che non opera in sicurezza è, di fatto, un lavoratore discriminato"**

*"Un ringraziamento particolare va fatto al **Presidente Mancuso** per il prezioso supporto, ai componenti dell'Osservatorio e agli Enti e Organismi privati e pubblici che hanno collaborato in questi mesi. Allo stesso tempo, come abbiamo anche suggerito nella Relazione - continua Cuzzupi - appare importante la realizzazione di un unico report regionale che racchiuda una serie di elementi facendoli confluire dalle strutture interessate in maniera continua. Occorre che tutti si sentano coinvolti nel costruire una nuova Calabria dove il lavoro rappresenti un valore vero, concreto e corretto. Noi dell'Osservatorio crediamo in questo e le nostre azioni andranno sempre in tal senso".*

Reggio Calabria, 20 marzo 2024

- ✓ 24.03.2024 – [Relazione dell'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, Cuzzupi: "il tema discriminazioni sul lavoro è terribile"](#) (*ReggioTV*)
- ✓ 23.03.2024 – [Ancora troppe discriminazioni sul lavoro in Calabria: la lotta a tutto campo dell'Osservatorio](#) (*Gazzetta del Sud online*)
- ✓ 22.03.2024 – [Relazione annuale sulle discriminazioni nei luoghi di lavoro, l'apprezzamento di Mancuso per il lavoro dell'Osservatorio regionale](#) (*LaNuovaCalabria*)
- ✓ 22.03.2024 – [Mancuso interviene in occasione della relazione attività dell'Osservatorio regionale contro la discriminazione nei luoghi di lavoro.](#) (*radiotouring104*)
- ✓ 22.03.2024 – [Mancuso soddisfatto dell'insediamento Osservatorio regionale contro discriminazioni luoghi lavoro](#) (*ten tv*)
- ✓ 22.03.2024 – [Cuzzupi, tema discriminazioni sul lavoro è terribile](#) (*ANSA*)
- ✓ 22.03.2024 – [Mancuso e Cuzzupi: "una piaga le discriminazioni sui luoghi di lavoro"](#) (*Il Giornale di Calabria*)
- ✓ 22.03.2024 – [Presentata la relazione dell'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro](#) (*Calabria on web*)
- ✓ 22.03.2024 – [Lavoro, a Reggio nel 2022 solo il 40% di donne occupate nella fascia 35-49 anni. Ed è il dato più alto](#) (*ilReggino.it*)
- ✓ 22.03.2024 – [Mancuso: «Più vigili grazie all'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro»](#) (*Corriere della Calabria*)
- ✓ 22.03.2024 – [Discriminazioni sul lavoro, primo report per l'Osservatorio: «in Calabria tanto da fare ma la situazione non è del tutto negativa»](#) (*L'Avvenire di Calabria*)
- ✓ 22.03.2024 – [In Calabria un'alleanza per contrastare le discriminazioni nei luoghi di lavoro](#) (*CrotoneOK*)
- ✓ 22.03.2024 – [Mancuso sulla relazione dell'attività 2023 svolta stamattina dall'Osservatorio regionale contro la discriminazione nei luoghi di lavoro.](#) (*AgenParl*)
- ✓ 22.03.2024 – [Filippo Mancuso sulla relazione dell'attività 2023 svolta dall'osservatorio regionale contro la discriminazione nei luoghi di lavoro](#) (*Calabria Reportage*)
- ✓ 22.03.2024 – [In Calabria lavora solo il 41,8% delle donne tra i 35 e i 49 anni. E per quelle più giovani va ancora](#)

- [peggio](#) (*laCNews24*)
- ✓ 22.03.2024 – [Mancuso sulla relazione dell'attività 2023 svolta stamattina dall'Osservatorio regionale contro la discriminazione nei luoghi di lavoro: "Fronteggiare questa piaga"](#) (*il Dispaccio*)
 - ✓ 22.03.2024 – [Relazione dell'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, Mancuso: "la Calabria vuole fronteggiare la piaga della discriminazione, vigilando e monitorando sulla sicurezza e la salute dei lavoratori"](#) (*ReggioTV*)
 - ✓ 21.03.2024 – [A palazzo Campanella focus su discriminazioni e infortuni: la presentazione della relazione](#) (*ReggioToday*)
 - ✓ 20.03.2024 – [Focus su discriminazioni e infortuni. Le prospettive da perseguire](#) (*il Dispaccio*)
 - ✓ 20.03.2024 – [Focus su discriminazioni e infortuni. Le prospettive da perseguire](#) (*CalabriaInchieste*)
 - ✓ 20.03.2024 – [Relazione d'Attività 2023: Focus su discriminazioni e infortuni. Le prospettive da perseguire](#) (*Eco della Locride*)
 - ✓ 20.03.2024 – [Discriminazioni sui luoghi di lavoro, in Consiglio regionale la "Relazione d'attività 2023" con un focus su infortuni e prospettive da perseguire](#) (*laNuovaCalabria*)
 - ✓ 20.03.2024 – [Relazione d'Attività 2023 dell'Osservatorio regionale contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro](#) (*CosenzaPost.it*)
 - ✓ 20.03.2024 – [Venerdì l'Osservatorio regionale contro le discriminazioni presenta le attività del 2023](#) (*Calabria.live*)
 - ✓ 20.03.2024 – [Relazione di Attività 2023 dell'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro della regione Calabria](#) (*AgenPress.it*)



OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

COMUNICATO STAMPA

Cuzzupi: aiutiamo le imprese che vogliono migliorare a cogliere le occasioni, il Bando ISI 2023 dell'Inail è una di queste!

L'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di Lavoro della regione Calabria, attraverso il proprio Presidente **Ornella Cuzzupi** e nell'ambito delle specifiche dettate dalla Legge Regionale 41/2022, ritiene di primaria importanza il **Bando ISI 2023 dell'INAIL teso a finanziare investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro**.

*"Un qualcosa – afferma Ornella Cuzzupi – che va nella direzione giusta e che, allo stesso tempo, tende a limitare la **principale caratteristica discriminatoria**: quella tra un lavoratore che svolge i propri compiti in sicurezza rispetto a chi invece non è messo nelle stesse condizioni.*

*I dati emersi dalla **Relazione di Attività 2023** dell'Osservatorio da me presieduto, alla quale, unitamente agli altri preziosi componenti, ha collaborato lo stesso Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro, sono un'organica rappresentazione di ciò che è in Calabria e quindi un punto di partenza per migliorare e spingere la nostra regione verso orizzonti di sicurezza e corretta educazione al lavoro".*

Per la Calabria il valore del Bando ISI 2023 è notevole, arrivando a circa **16 milioni di euro**. I contributi, che sono a fondo perduto, possono raggiungere la cifra di 130.000 euro arrivando a coprire sino al 65% delle spese sostenute (sino all'80% per i giovani agricoltori).

*"Contributi rilevanti per il tessuto produttivo calabrese considerato come le micro, piccole e medie imprese ne rappresentano la stragrande maggioranza. Sono queste opportunità – continua il Presidente Cuzzupi – che **non devono andar perdute** e le imprese che vogliono impegnarsi nel miglioramento dei propri processi interni legati alla sicurezza devono essere accompagnate nella maniera corretta, su questo apprezziamo la linearità assunta dall'INAIL nelle procedure indicate. L'Osservatorio seguirà con particolare interesse lo svolgimento dell'iter e le conseguenti operatività. Continuando la proficua collaborazione con i vari partecipanti dell'Organismo, **punteremo con determinazione all'obiettivo di una regione che abbia come caratteristica un mondo del lavoro più corretto, inclusivo e sicuro**. Un sogno che contraddistingue tutti i componenti dell'Osservatorio, ognuno con le proprie specifiche e particolarità, ma accomunati tutti dall'idea che cambiare in meglio il mondo del lavoro non solo si può, ma si deve".*

Per gli interessati al bando, i cui termini scadranno il 30 maggio, sarà possibile apprendere ogni specifica collegandosi al seguente link:

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/agevolazioni-e-finanziamenti/incentivi-alle-imprese/bando-isi-2023.html>

Reggio Calabria, 17 aprile 2024

- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: Bando ISI 2023, un passo positivo per il miglioramento delle condizioni di lavoro \(AgenParl\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: Bando ISI 2023, un passo positivo per il miglioramento delle condizioni di lavoro \(AgenPress.it\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi, 'da bando Isi 2023 Inail 16 milioni per Calabria' \(ANSA\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi, 'da bando Isi 2023 Inail 16 milioni per Calabria' \(ANSA\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: Bando ISI 2023, un passo positivo per il miglioramento delle condizioni di lavoro \(Approdo Calabria\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: "Aiutiamo le imprese che vogliono migliorare. Il Bando ISI 2023 dell'Inail una opportunità" \(CalabriaInchieste\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: Bando ISI 2023, un passo positivo per il miglioramento delle condizioni di lavoro \(CosenzaPost.it\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: Bando ISI 2023, un passo positivo per il miglioramento delle condizioni di lavoro \(Eco della Locride\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: "Dal Bando ISI 2023 Inail 16 milioni per la Calabria" \(Il Giornale di Calabria\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: aiutiamo le imprese che vogliono migliorare a cogliere le occasioni, il Bando ISI 2023 dell'Inail è una di queste! \(Giornale l'Ora\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: "Aiutiamo le imprese che vogliono migliorare a cogliere le occasioni, il Bando ISI 2023 dell'Inail è una di queste!" \(il Dispaccio\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Bando ISI 2023 dell'Inail, Cuzzupi: "Passo positivo per il miglioramento delle condizioni di lavoro" \(LaNuovaCalabria\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: aiutiamo le imprese che vogliono migliorare a cogliere le occasioni, il Bando ISI 2023 dell'Inail è una di queste! \(Lentelocale\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: aiutiamo le imprese che vogliono migliorare a cogliere le occasioni, il Bando ISI 2023 dell'Inail è una di queste! \(politicamentecorretto.com\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Cuzzupi: aiutiamo le imprese che vogliono migliorare a cogliere le occasioni, il Bando ISI 2023 dell'Inail è una di queste! \(Sardegna Reporter\)](#)
- ✓ 17.04.2024 – [Osservatorio Calabria: Bando ISI 2023 dell'INAIL per la sicurezza sul lavoro \(TeleMia\)](#)



Lavori Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro



OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

COMUNICATO STAMPA

Cuzzupi: "Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore"

"Appare di fondamentale importanza, per la Regione, per il bacino del Mediterraneo e per le prospettive che si possono determinare la riunione dei ministri del Commercio che oggi e domani si tiene nella nostra Calabria.

Occorre però che accanto all'enfasi determinata dall'evento, ai sorrisi, alle strette di mano e alla discussione sul futuro del commercio siano poste le basi per due importanti e, oserei dire, irrinunciabili obiettivi:

- *una metodologia di lavoro sempre più giusta ed equa sia tra gli addetti del settore che nei mercati da cui si attingono le materie prime e, spesso, i prodotti finiti;*
- *la creazione di solidi pilastri affinché la valorizzazione delle potenzialità calabre diventino concrete e realizzabili".*

Queste le affermazioni del Presidente dell'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, **Ornella Cuzzupi**, nel commentare l'importante appuntamento del 16 e 17 luglio a Villa San Giovanni.

La stessa Cuzzupi continua: *"Il Ministro Tajani, il Presidente Occhiuto e il Presidente Mancuso hanno delineato in questi giorni diversi importanti aspetti relativi all'evento. La stessa valenza del Mediterraneo assume, in un tale contesto, un'importanza primaria per il commercio in generale, per la nostra realtà territoriale e per il meridione tutto. Così come pure importante appare il tentativo di assicurare una politica paritaria tra i vari partner a livello di commercio internazionale.*

Proprio analizzando tali aspetti appare sempre più importante il segnale che la regione Calabria ha voluto lanciare con l'istituzione dell'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro. Un esempio che, a mio avviso, dovrebbe essere preso come guida nel richiedere con determinazione, a tutti i Paesi che puntano ad un serio sviluppo commerciale, una tipologia di lavoro scevra da discriminazioni e con idonei meccanismi di difesa.

Ci rendiamo conto - continua il Presidente dell'Osservatorio - che prendere in esame certe circostanze è particolarmente complesso e, in determinati contesti, può persino apparire non appropriato; ma se veramente vogliamo cambiare in meglio il nostro domani e quello delle generazioni future non possiamo voltare la faccia mentre vengono messe in atto, nelle nostre realtà e in contesti vicini, deprecabili procedure produttive che sviliscono donne e uomini sull'altare del mero interesse.

Mi sento quindi d'invitare chi ha tanto lavorato per questo appuntamento, le personalità politiche presenti, gli operatori del settore che desiderano una competizione leale e corretta, a mettere sul tappeto anche argomenti relativi ai metodi di lavoro applicati e alla lotta alle discriminazioni nei processi che vanno dalla creazione del prodotto sino alla vendita.

In Calabria, grazie alle intuizioni dei presidenti Occhiuto e Mancuso, stiamo operando per creare qualcosa di stabile e permanente. Si faccia in modo di esportare questo sforzo verso scenari più ampi e, forse, miglioreremo di tanto anche il domani".

- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Che il G7 sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*CalabriaInchieste*)
- ✓ 16.07.2024 – [G7 del Commercio in Calabria, Cuzzupi: “Sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*ilReggino.it*)
- ✓ 16.07.2024 – [Ornella Cuzzupi: Il G7 in Calabria sia punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità](#) (*Calabria.live*)
- ✓ 16.07.2024 – [G7, Cuzzupi: “Sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*ReggioToday*)
- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto”](#) (*LaNuovaCalabria*)
- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*CosenzaPost.it*)
- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*Eco della Locride*)
- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*Sardegna Reporter*)
- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*Irpinia24*)
- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi \(UGL\): “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*AgenziaStampaItalia*)
- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*politicamentecorretto.com*)
- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*AgenPress.it*)
- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*ReggioTV*)
- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*il Dispaccio*)

- ✓ 16.07.2024 – [Cuzzupi: “Il G7 del Commercio in Calabria sia il punto di partenza per un lavoro più giusto e senza disparità nel settore”](#) (*Approdo Calabria*)



Lavori Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro



OSSERVATORIO REGIONALE CONTRO
LE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

COMUNICATO STAMPA

Cuzzupi: Imprese, Scuola e Istituzioni i focus di massima attenzione per l'Osservatorio

"La riunione – ha dichiarato il Presidente dell'Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro, Ornella Cuzzupi al termine dei lavori tenuti ieri – ha tracciato, alla luce dell'esperienza fatta in quest'anno di lavoro, una più specifica azione che funga da strumento agile e funzionale per circoscrivere e limitare, con la conoscenza e la determinazione, i fenomeni oggetto della missione".

I lavori sono stati caratterizzati dalla convinta adesione di tutti i componenti alla linea tracciata dal Presidente Cuzzupi che, di fatto, ha sintetizzato i contributi espressi dagli stessi nelle riunioni precedenti.

"La Relazione d'attività 2023 ha delineato il contesto. Da allora ci sono state – continua Cuzzupi – una serie d'interlocuzioni con richieste di contributi o interventi. Questo ha convinto l'Organismo circa l'opportunità d'individuare specifici segmenti sui quali convogliare sforzi e idee. Sono così stati definiti tre gruppi, aperti a tutti i componenti dell'Osservatorio, chiamati a delineare le attività da mettere in campo sul territorio".

Il Presidente Cuzzupi si riferisce in modo specifico ai seguenti Gruppi di Lavoro:

Imprese: Il Gruppo dovrà individuare attività produttive con le quali avviare una collaborazione in merito ad azioni di sensibilizzazione, offrendo modelli e mezzi per avversare il fenomeno della discriminazione e favorire la cultura della sicurezza.

"Non ci anteporremo – dice Ornella Cuzzupi - né ci sostituiamo a strutture di controllo e rivendicazione, noi rappresentiamo l'Ente regionale che, insieme ai partner (penso all'Unar ad esempio) offre la propria, piena disponibilità e presenza".

Scuola: l'obiettivo è strutturare, con la collaborazione degli enti scolastici, incontri da tenere presso gli Istituti coinvolgendo alunni, docenti e dirigenti per discutere, analizzare e valorizzare una cultura del lavoro senza discriminazioni e in piena sicurezza. Parlare di questo con i ragazzi, significa far crescere forte il virgulto della legalità e del buon lavoro. Tra l'altro ci si trova anche al cospetto di una subdola forma di discriminazione determinata da elementi legati all'edilizia scolastica. Solo due dati per rendere l'idea: su oltre 2.100 edifici scolastici presenti nella regione, il 74% non possiede certificazione di agibilità e il 70% non ha un'idonea attestazione di prevenzione incendi".

"Il nostro intendimento - afferma la Cuzzupi - è fare in modo che al mondo della scuola appaia concreta la presenza delle Istituzioni al fine di consolidare la fiducia verso chi rappresenta lo Stato".

Istituzioni: proprio per i temi trattati dall'Osservatorio occorre che vi sia un costante confronto con Enti pubblici e privati. Sono infatti essi, pensiamo alle varie associazioni sul territorio, ad avere spesso il polso delle situazioni. Il Gruppo dovrà appunto costruire una rete sul territorio funzionale a combattere le discriminazioni.

"Ripeto una cosa già detta: Il migliore alleato delle discriminazioni è il silenzio. Per questo – sottolinea il Presidente Cuzzupi - i componenti e gli enti che operano attivamente nell'Osservatorio hanno deciso di dare un senso concreto alla propria azione sul territorio. Lo merita la nostra gente, lo merita la Calabria".

Reggio Calabria, 3 ottobre 2024

- ✓ 03.10.2024 – [Cuzzupi: Imprese, Scuola e Istituzioni i focus di massima attenzione per l'Osservatorio](#) (*Sardegna Reporter*)
- ✓ 03.10.2024 – [Discriminazioni nei luoghi di lavoro: i tre ambiti attenzionati in Calabria](#) (*Stretto web*)
- ✓ 03.10.2024 – [Contrastare la discriminazione: Nuove iniziative dell'Osservatorio](#) (*LaNovitàOnline.it*)
- ✓ 03.10.2024 – [Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro: focus su Imprese, Scuola e Istituzioni](#) (*LaNuovaCalabria*)
- ✓ 03.10.2024 – [Cuzzupi: Imprese, scuole, istituzioni. Una rete sul territorio contro le discriminazioni e per la sicurezza sul lavoro!](#) (*ILMetropolitano.it*)
- ✓ 03.10.2024 – [Cuzzupi: "Imprese, Scuola e Istituzioni i focus di massima attenzione per l'Osservatorio"](#) (*il Dispaccio*)
- ✓ 03.10.2024 – [Cuzzupi: Imprese, Scuola e Istituzioni i focus di massima attenzione per l'Osservatorio](#) (*L'ora*)
- ✓ 03.10.2024 – [Osservatorio contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro della regione Calabria, focus sulle iniziative da mettere in campo](#) (*Eco della Locride*)
- ✓ 03.10.2024 – [Discriminazioni nei luoghi di lavoro: i tre ambiti attenzionati in Calabria](#) (*Eco della Locride*)
- ✓ 03.10.2024 – [Cuzzupi: Imprese, Scuola e Istituzioni i focus di massima attenzione per l'Osservatorio](#) (*CosenzaPost.it*)
- ✓ 03.10.2024 – [Cuzzupi: Imprese, Scuola e Istituzioni i focus di massima attenzione per l'Osservatorio](#) (*CorrierediLamezia.it*)
- ✓ 03.10.2024 – [Cuzzupi \(Osservatorio regionale\): Una rete sul territorio contro discriminazioni e per sicurezza sul lavoro](#) (*Calabria.live*)
- ✓ 03.10.2024 – [Cuzzupi: "Imprese, scuole, istituzioni. Una rete sul territorio contro le discriminazioni e per la sicurezza sul lavoro"](#) (*Approdo Calabria*)
- ✓ 03.10.2024 – [Cuzzupi: Imprese, scuole, istituzioni. Una rete sul territorio contro le discriminazioni e per la sicurezza sul lavoro!](#) (*AgenParl*)
- ✓ 03.10.2024 – [Cuzzupi: Imprese, Scuola e Istituzioni i focus di massima attenzione per l'Osservatorio](#) (*AgenPress.it*)



Presidente Ornella Cuzzupi

Si coglie l'occasione per ringraziare le strutture e gli Enti che, attraverso il prezioso ausilio del proprio personale, hanno collaborato: Regione Calabria, Anmil, CGIA Mestre, Consulenti del lavoro, Direzione Regionale Vigili del Fuoco, Inail, InfoCamere, Inps, Ispettorato del Lavoro, Istat, Osservatorio JobPricing, Unar.

A cura di:

Edoardo Barra

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