



3 mars 2008

RAP/RCha/IT/VII(2008)

**CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)**

7ème Rapport national sur l'application de la  
Charte Sociale européenne (révisée)

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DE L'ITALIE**

pour la période du 2005 - 2006

sur les articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24, 25.

---

Rapport enregistré au Secrétariat le 28 février 2008

**CYCLE 2008**



**ARTICLE 1**

**DROIT AU TRAVAIL**

## §. 1

### QUESTION A)

Afin de mieux définir le cadre général des mesures de politique de l'emploi et du travail, l'Italie a adopté une modification de sa méthode de classification des interventions politiques en matière d'emploi. La distinction traditionnelle entre politiques actives et passives a en effet été remplacée par une tripartition basée sur une distinction entre : *services* (ici définis comme activités liées à l'aide à la recherche d'emploi), *mesures* (autres interventions fournissant un soutien temporaire à des groupes de sujets étant d'une façon ou d'une autre défavorisés au niveau de l'accès au monde du travail) et *soutiens* (interventions assurant directement ou indirectement une assistance financière à des individus pour des raisons liées au marché du travail). Cette modification a le but de séparer les services pour l'emploi du reste des instruments visant favoriser l'emploi pour des groupes spécifiques des sujets.

Pour l'an 2005, le total des dépenses des politiques de l'emploi est d'environ **17 milliards d'euros**, soit une légère augmentation par rapport à l'année précédente. Les données de bilan attestent d'une consolidation de l'inversion de tendance déjà relevée l'année précédente au niveau de la répartition des dépenses avec une augmentation de la fourchette entre les ressources utilisées par les instruments de soutien des revenus (**9,8 milliards d'euros**, soit 0,69% du PIB) et celles destinées à la promotion de l'emploi (**6,6 milliards d'euros**, soit 0,46% du PIB).

En ce qui concerne les dépenses pour les politiques de l'emploi, relativement à l'année 2006, à ce moment il n'est pas possible de fournir de données à l'échelle nationale.

Au cours des années 2004-2005, la répartition entre politiques actives pour l'emploi des chômeurs et des demandeurs d'emploi et politiques passives de soutien des revenus a connu un changement nettement en faveur des composantes passives qui ont ainsi représenté le 57% du total en 2005. Malgré la forte réduction enregistrée en 2004 et en 2005, la composante relative aux aides à la demande d'emploi représente donc encore plus que le 76% des politiques actives, soit plus de **5 milliards d'euros**. Les politiques pour l'auto-emploi et l'entrepreneuriat qui ont été lancées dès 1999 se sont stabilisées au cours des dernières années autour des **600 millions d'euros**, soit environ 9% du total des politiques actives. Les dépenses pour l'orientation et la formation professionnelle, convenablement cofinancées par les fonds communautaires, s'élèvent en 2005 à environ 10% des politiques actives avec un total de plus que **700 millions d'euros**.

Ces modifications de la composition des politiques actives ont également engendré des conséquences importantes sur la répartition des dépenses au niveau du territoire. L'épuisement progressif des allègements dans certaines zones du territoire a, en particulier, concerné le Mezzogiorno (NdT: le Midi italien) qui représentait leur principal bénéficiaire. Avec le tarissement des allègements des charges sociales qui étaient jusqu'alors la principale forme de soutien de la demande de travail dans le Mezzogiorno,

des *crédits d'impôts* ont été introduits à partir du 1998 pour les nouvelles embauches ainsi que d'autres formes d'allègements (allègement annuel et triennal) liées aux nouvelles embauches. En 2005, les *crédits d'impôts* ont représenté environ 30% du total des aides à la demande de travail spécifiques du Mezzogiorno, soit un total d'environ 500 millions d'euros, tandis que le total des dépenses pour les aides à la demande d'emploi à caractère national a été de plus de 5 milliards d'euros.

Les contrats d'apprentissage qui absorbent presque 30% des ressources des politiques actives, soit environ **2 milliards d'euros**, concernent plus de 400 000 bénéficiaires dans le Centre-Nord et environ 100 000 dans le Mezzogiorno. Le poids des contrats de formation et de travail s'est à présent fortement réduit alors qu'ils représentaient au début des années 2000 la modalité d'entrée sur le marché du travail pour environ 200 000 individus dans le Centre-Nord et environ 70 000 dans le Mezzogiorno.

L'embauche de chômeurs de longue durée avec aides est en revanche restée particulièrement importante dans le Mezzogiorno (dans l'ensemble, les ressources destinées à cette fin se sont élevées à environ 1,2 milliard d'euros en 2005, soit 16% du total des politiques actives) puisqu'elle a concerné dans ce territoire environ 280 000 sujets contre 70 000 dans le Centre-Nord. Le rôle des allègements totaux triennaux pour de nouvelles embauches a concerné environ 30 000 individus dans le Mezzogiorno, en 2005.

Courant 2005, le *Contrat d'insertion professionnelle avec allègement* a commencé à devenir plus visible en touchant plus de 17 000 postes dont les deux tiers situés dans le Mezzogiorno, également s'ajoutent de postes pour lesquels l'allègement n'a pas été prévu en raison de la non satisfaction des conditions requises (jeunes de moins de 30 ans).

La réduction progressive du nombre de «*Lavoratori socialmente utili*» (NdT: Travailleurs socialement utiles) continue même si ces derniers représentent toujours plus de 43 000 travailleurs dont plus de 39 000 dans le Mezzogiorno. Enfin, environ 90% des bénéficiaires des dépenses pour les aides à l'entrepreneuriat des jeunes et à l'auto-emploi sont situés dans le Mezzogiorno.

Si on entre dans le détail des "*mesures*" de promotion de l'emploi, il convient tout d'abord signaler la faible diminution des dépenses liées aux «*contratti a causa mista*» (NdT: contrats mixtes avec rémunération et formation professionnelle). Parmi eux, c'est en particulier le nouveau contrat d'apprentissage, qui semble avoir atteint un nouveau point d'équilibre après l'augmentation, relevée en 2004, de plus de 12% au lendemain des vérifications apportées par le Décret Législatif 276/2003. En 2005, les dépenses engendrées par les allègements des charges sociales liés à ce type de contrat ont connu une croissance marginale (+1%). Face à cette faible augmentation, la disparition progressive et désormais presque définitive des contrats de formation et de travail s'est en revanche poursuivie. On enregistre sur l'ensemble des contrats mixtes une chute tant des dépenses (-4%) que du nombre de participants (de 684 000 à 600 000 unités).

Après la forte diminution du 2004, les ressources consacrées au crédit d'impôts pour de nouvelles embauches introduit par l'art. 7 de la Loi 388/2000 et reformulé par la loi de finances 2003 (art. 63, Loi 289/2002), également appelé «*bonus occupazione*» (NdT: bonus emploi), se sont maintenues en 2005 en ligne avec l'année précédente. Pendant que jusqu'en juin 2002 ce crédit a continué d'être versé de façon tout à fait automatique et que

les embauches ainsi favorisées ont continué de légitimer des crédits initialement prévus pour toute l'année 2003, pour les nouvelles embauches ultérieures (à savoir réalisées après juin 2002), ce crédit a été accordé uniquement après acceptation d'une demande préliminaire et ceci avec modification des montants. A partir de 2004, la première de ces voies a définitivement disparu et seulement la seconde voie est restée présente même si a terminer fin 2006. Les dépenses ont diminuées à un dixième de presque 2 milliards d'euros de 2002 en seulement deux ans.

Une autre réduction des dépenses, moins prononcée (-9% en 2005 s'ajoutant aux -8% de 2004), est celle concernant l'aide prévue par la loi 407/1990 pour les travailleurs au chômage depuis plus de 24 mois, ensuite étendue à d'autres catégories de travailleurs difficilement plaçables.

Avec le *Decreto Direttoriale* n° 668 du 18 mars 2005, le Ministère du Travail et des Politiques Sociales (désormais Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale) a confié à *Italia Lavoro*, une agence technique du Ministère, la réalisation du programme PARI – *Programma d'Azione per il Re-Impiego di lavoratori svantaggiati* (NdT: Programme d'action pour le réemploi de travailleurs désavantagés). La première phase de ce Programme a été destinée à la définition d'accords avec les Régions pour mettre au point le plan d'intervention de chaque territoire de façon cohérente par rapport aux lignes d'action déterminées par le Programme et par son décret d'approbation. Le Programme PARI a pour buts: de concourir à l'atteinte des objectifs de développement socialement et économiquement durable; de réaliser des modèles intégrés d'intervention prévoyant l'action contextuelle de différentes politiques et ressources; de concourir à l'insertion dans le marché du travail de tranches spécifiques de la population; de garantir la continuité dans les parcours professionnels des sujets désavantagés en utilisant tous les instruments rendus disponibles par la réforme du marché du travail. *Italia Lavoro* s'est ainsi vue attribuer une contribution de 32 400 000,00€ pour la réalisation des actions prévues. Les destinataires du Programme font partie des bassins suivants: femmes en réinsertion dans le marché du travail; personnes de plus de 45 ans exclues ou à risque d'exclusion du marché du travail; travailleurs «socialement utiles» (LSU) du Fonds National pour l'Emploi; travailleurs en *mobilità* (NdT: ici disponibilité) du moment que celle-ci n'est pas destinée à mener à la retraite; travailleurs bénéficiaires des allocations de la CIGS (*cassa integrazione speciale*/NdT: chômage technique spécial) aux termes de l'art. 1, al. 1 et de l'art. 1-bis de la Loi n°291/04; travailleurs bénéficiaires des allocations de CIGS et de mobilité par dérogation aux termes de l'art. 1, al. 155, de la Loi n°311/04; les autres objectifs sont à déterminer en collaboration avec les Régions et les Provinces en se basant sur les caractéristiques particulières de faiblesse du marché du travail. Cette activité a débuté le 1<sup>er</sup> avril 2005 avec une durée prévue de 24 mois prolongeable jusqu'à 36 mois.

Pour ce qui est de l'auto-emploi (spécifiquement les aides prévues par le décret législatif 185/2000), l'attribution de ces mesures est restée substantiellement stable dans les ans **2004** et **2005** à environ **600 millions d'euros**. Relativement à ces trois mesures, il convient de signaler que tant en termes de ressources utilisées que de participants, on a enregistré en 2005 une forte réduction des aides au travail autonome (ce qui a remplacé le «prêt d'honneur») qui se vue réduire de moitié en termes de ressources affectées et de nombre

d'individus intéressés. On relève une forte extension des aides aux micro-entreprises (+70%), qui devient le premier aide dans le total des sommes versées.

Au cours des dernières années, parallèlement à la réduction des mesures de politique active spécifiquement au Mezzogiorno, l'empirement des crises d'entreprise et de secteur a augmenté l'utilisation de *politiques de soutien des revenus* visées aux travailleurs au chômage ou à la préretraite, surtout dans le Centre-Nord. En 2005, l'amount total des politiques passives a été déterminé par les *indemnités de chômage* qui ont représenté plus de 60% du total et par les *indemnités de disponibilité (mobilità)* environ le 20%. Au cour du 2005 la hausse de l'amount total des dépenses pour les politiques passives par rapport à l'année précédente est due, par les trois quarts, à l'augmentation des indemnités de chômage non agricole (+26%), à celle des indemnités de disponibilité (*mobilità*, +13% environ) et pour le reste aux augmentations des affectations de la Cassa integrazione guadagni (NdT: chômage technique sans rupture du contrat de travail). Les dépenses pour les préretraites continuent en revanche à suivre leur tendance à la baisse depuis l'année 2001: le poids de cette composante s'est réduit, en passant du 15% environ du total en 2000, à moins du 3% en 2005.

Avec la loi n° 127 du 24 mars 2006, le Ministère du Travail a promu, en collaboration avec son agence technique, Italia Lavoro, un Programme expérimental de soutien aux revenus destiné à la réintégration de 3 000 travailleurs adultes ayant au moins cinquante ans à faire date le 31 décembre 2006. Ce programme se base sur des accords passés avant le 15 avril 2006 entre le Ministère du Travail, les organisations de travailleurs comparativement les plus représentatives et les entreprises. Les activités destinées à la réintégration des travailleurs sont réalisées par les agences du travail et par d'autres opérateurs autorisés ou accrédités aux termes des art. 4, 5, 6 et 7 du décret législatif n°276/2003, et ceci sur demande des entreprises fournissant au Programme les travailleurs en surplus. A cette fin, 1 300 000 d'euros ont ainsi été alloués pour l'année 2006, 2 600 000 euros pour l'année 2007 et 15,6 millions d'euros à partir de 2008.

Parmi les nouveautés introduites en matière de travail par la Loi n° 266 du 23 décembre 2005 (loi de finances pour 2006), il faut souligner la **réduction du coût du travail** (art. 1, alinéas 361-362). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les employeurs bénéficient d'une exonération du versement des cotisations sociales mineures dues au titre de la gestion INPS (NdT: institut national italien de sécurité sociale) des prestations temporaires aux travailleurs salariés, dans la limite de 1% maximum.

La loi de finances citée a par ailleurs prévu l'accord de prorogations pour les allocations de CIGS et de disponibilité (art. 1, alinéas 410-411). Le Ministère du Travail a en effet été autorisé à accorder des allocations. même s'il n'y a pas eu de solution de continuité, pour compléter le salaire de façon exceptionnelle, pour indemniser la disponibilité (*mobilità*) et pour les indemnités spéciales de chômage, le tout dans le cadre de programmes destinés à la gestion de crises de l'emploi ou à la réintégration de travailleurs inclus dans ces

programmes. La limite du total des dépenses est de 480 millions d'euros et le terme pour accorder ces allocations a été fixé au 31 décembre 2006.

En matière de travail, il y a eu de nombreuses nouveautés de caractère juridique liées à la loi de finances pour l'an 2007 (*Loi n° 296 du 27 décembre 2006*).

Dans les dispositions de la loi citée qui ont une influence sur le fonctionnement du marché du travail, il convient avant tout d'évoquer la **réduction du dit «coin fiscal»**, un élément qui est un pilier de la manœuvre financière. Les mesures de réduction du coin fiscal prévoient une déduction d'une partie du coût du travail de la base imposable de l'IRAP (NdT: taxe régionale sur les activités de production) à travers:

- a) la déduction de toutes les charges sociales engendrées par les travailleurs embauchés à temps indéterminé ;
- b) une déduction supplémentaire de 5000 euros pour chaque travailleur auxquels s'ajoutent 5000 euros supplémentaires dans les régions du Mezzogiorno.

En plus de cela, il reste possible déduire les frais liés aux apprentis et au personnel ayant un contrat de formation et de travail (auparavant déductibles à hauteur de 70%) ainsi que ceux liés aux personnes handicapées et au personnel travaillant dans la recherche et le développement.

En plus de ces mesures, il existe un avantage supplémentaire lié aux embauches de femmes rentrant dans le système d'encouragement des nouvelles embauches déjà tracé par le Décret Législatif 35/2005. Cette dernière mesure prévoit en effet la possibilité (à partir de 2005 et jusqu'au 31 décembre 2008) de déduire de la base imposable IRAP un montant de 20 000 euros pour chaque nouvelle embauche en CDI en dépassement du nombre moyen de travailleurs embauchés en CDI durant la période d'imposition précédente. Ce montant est quintuplé dans les zones pouvant bénéficier de la dérogation prévue par l'art. 87, paragraphe 3, lettre a) du Traité instituant la Communauté Européenne et il est triplé dans celles pouvant bénéficier de la dérogation prévue à la lettre c) du même article, dans les limites de subvention prévues pour les différentes zones spécifiques. Dans le cas où la nouvelle embauche concerne une femme résidant dans une zone caractérisée par un écart profond entre le genre, la loi de finances augmente respectivement cette déduction par cinq et sept au maximum, toujours dans les limites d'intensité et aux conditions prévues par le Règlement communautaire sur les régimes d'aide en faveur de l'embauche de travailleurs défavorisés (reg. 2204/2002/CE).

La loi de finances introduit par ailleurs une série de dispositions destinées à encourager le recours aux contrats de collaboration coordonnée et continue pour l'encadrement des prestations professionnelles assimilables à celles de travail salarié.

Dans cette optique, il convient avant tout de citer les normes portant sur «la bonne utilisation des rapports de collaboration coordonnée et continue» (alinéas 1202 et suivants) qui constituent une sorte de régularisation des utilisations incorrectes: il y est prévu que les employeurs puissent passer avant le 30 avril 2007 des accords territoriaux ou d'entreprise avec les organisations syndicales membres des associations nationales comparativement les plus représentatives dans le but de promouvoir la transformation

des rapports de collaboration coordonnée et continue en contrats de travail salarié (d'une durée d'au moins 24 mois). Conformément à ces accords, l'employeur et le travailleur signent des accords de conciliation dont la validité est soumise au versement par l'employeur d'une cotisation extraordinaire dont le montant soit de la moitié du total des cotisations déjà versées pour la période de validité du contrat; cette cotisation extraordinaire viendra améliorer la situation du travailleur à la Sécurité Sociale, une situation qui pourra être encore plus fortement renforcée par les finances publiques dans les limites d'une allocation de 300 millions d'euros au total.

On a enfin préfiguré une première extension aux contrats de collaboration coordonnée et continue de certains instruments d'aide aux revenus: il a en effet été prévu de soutenir par le biais de ressources publiques (15 millions d'euros pour le 2007, idem pour le 2008) des programmes de recyclage et de réadaptation professionnelle de collaborateurs travaillant de projet et ayant travaillé dans des entreprises touchées par une situation de crise.

Parmi les autres mesures, la loi de finances 2007 contient aussi des dispositions relativement à la prédétermination des cotisations dues pour les apprentis, établit à 10% (jusqu'au 31/12/2006, elles étaient fixées à un peu moins de 3 euros par semaine). Par contre, pour les entreprises où travaillent jusqu'à 9 employés, la cotisation à verser sera de 1,5% la première année, puis de 3% la deuxième et enfin de 10% à partir de la troisième année (alinéa 773). Au vu de cette augmentation, on prévoit que la couverture de l'assurance maladie soit étendue aux apprentis.

Par ailleurs, on a considéré la possibilité d'étendre (de façon expérimentale, uniquement pour l'an 2007 et dans les limites d'un plafond maximum de 10 millions d'euros) les aides prévues pour l'embauche de travailleurs inscrits aux listes de disponibilité (*mobilità*) également dans les cas de cession de branches d'activité de l'entreprise au cas où cette intervention s'avère nécessaire pour prévenir le risque de recourir à des licenciements collectifs. L'attribution de ces aides sera établie par décret du Ministre du Travail après passage d'un accord syndical (alinéas 1157-1158).

Dans le but de favoriser l'emploi, on a prévu la possibilité de signer des accords «*de solidarité entre les générations*». Ces accords envisagent l'éventualité de convertir les contrats à temps plein des travailleurs âgés de plus de 50 ans en contrats à temps partiel pour permettre l'embauche de jeunes chômeurs (à temps partiel au prorata de la réduction du nombre d'heures précédemment citée) âgés de moins de 25 ans ou de moins de 29 ans s'ils disposent de la *Laurea* (NdT: diplôme universitaire italien) (alinéa 1160). Cette initiative s'est vue allouer 3 millions d'euros pour l'année 2007 et 82,2 millions d'euros pour chacune des années 2008 et 2009.

Il est important de souligner la reprise manifestée par le flux de financements pour le accroissement des services pour l'emploi, ces financements ayant été interrompus pendant les années 2005 et 2006: 20 millions d'euros seront ainsi alloués pour l'an 2007 et 51 millions pour le 2008.

Il faut enfin citer la possibilité (relevant du Ministre du Travail) de proroger les conventions signées avec les autorités locales (dans la limite de 30 millions d'euros) pour réaliser des «activités socialement utiles» (*attività socialmente utili*) (alinéa 1166) ou encore d'en passer de nouvelles pour un montant supplémentaire total d'un million d'euros (alinéa 1156). Il est enfin également possible pour les communes de moins de 5 000 habitants d'embaucher des travailleurs réalisant des activités socialement utiles pour les emplois ne requérant aucun diplôme (il ne s'agit donc pas d'un concours).

### **Question B)**

Ces dernières années, le marché du travail italien s'est caractérisé par une expansion de l'occupation malgré une croissance économique faible voire inexistante; ces signaux de croissance se sont intensifiés dans le deuxième semestre 2005 et pendant l'année 2006 tandis que la croissance revenait à des valeurs positives. En 2005, le nombre de personnes ayant un emploi a augmenté de 0,7% (+158 000 personnes par rapport à 2004) et le taux d'emploi des personnes âgé de 15-64 ans est passé à 57,5%<sup>1</sup>.

La hausse de l'emploi a exclusivement concerné les emplois salariés qui ont augmenté de 2,6% en 2005 (+416 000 unités). Le travail autonome a en revanche enregistré une chute de 4,1%, soit 258 000 unités moins qu'en 2004. La croissance de l'emploi salarié a concerné aussi bien la composante à temps indéterminé (+2,1%, soit 299 000 unités) que celle à terme (+6,2%, soit 118 000 unités). A' la hausse du travail à temps indéterminé a tout d'abord contribué la nouvelle augmentation de l'emploi pour la tranche d'âge comprise entre 50-59 ans. Cette dynamique, en place depuis longtemps, correspond à la tendance à retarder la retraite. L'augmentation du travail à temps partiel a ultérieurement contribué au renforcement du phénomène. Le phénomène s'est concentré en bonne partie dans les régions du Nord et dans le secteur tertiaire et a regardé surtout la composante féminine. En 2005, le développement des emplois stables a été prononcé dans le Nord (+2,8%) et dans le Centre (+2,5%) mais nettement plus modéré dans le Mezzogiorno (+0,5%). Cette augmentation a surtout concerné le secteur tertiaire mais également ceux de la production industrielle et de la construction.

La croissance du travail à terme, répandue sur le territoire national, a touché tous les secteurs de production mis à part celui de l'industrie au sens strict. Le poids du travail à terme sur le total des personnes ayant un emploi a à nouveau augmenté en atteignant 12,3% en 2005, soit une hausse d'un demi-point de pourcentage qui a compensé la baisse de l'année précédente.

La baisse du travail indépendant a été intense dans toutes les zones du Pays et elle a touché tous les secteurs de l'économie sauf celui de la construction où le nombre de travailleurs autonomes est resté substantiellement inchangé. Cette diminution a surtout affecté les jeunes de moins de 35 ans.

---

<sup>1</sup> Source: ISTAT

En 2005, le travail à temps partiel a connu une hausse du 1,9% par rapport à l'année précédente (+55 000 unités) résultant d'une augmentation chez la composante féminine et la diminution de celle masculine. Au niveau territorial, le travail à temps partiel a augmenté dans les régions du Nord et du Centre mais il a chuté dans le Mezzogiorno. Dans l'ensemble, le poids de l'emploi à temps partiel sur le total de l'emploi a légèrement augmenté en passant de 12,7% en 2004 à 12,8% en 2005.

Au cours des deux années 2005 et 2006, on a assisté à une expansion du travail non standard qui est le premier à réagir à la croissance de la demande. Pour ce qui est du travail intérimaire, durant la seconde moitié de 2005 et en 2006, la croissance du secteur a repris à des niveaux plus élevés et les travailleurs intérimaires représentent désormais un peu plus de 0,6% du total des travailleurs salariés. D'un autre côté, continue la baisse pour le niveau de concentration du marché qui est d'ailleurs caractérisé par une plus forte concurrence entre les opérateurs. Enfin, en ce qui concerne les collaborateurs, les innovations introduites par le décret législatif 276/2003 et l'augmentation des taux de cotisation datant du 2004 ont entraîné une légère diminution du nombre des contribuables actifs.

**En 2005, la population active a augmenté du 0,4% en Italie**, ce qui révèle une hausse substantiellement similaire à celle enregistrée en 2004 (+0,3%). Du fait de cette augmentation, en 2005, la population active d'Italie s'est élevée à un total de 24 451 000 unités (+87 000 unités par rapport à 2004). Cette croissance annuelle est le synthèse d'une hausse de la composante masculine de la population active (+0,6%), supérieure à la baisse modérée de celle féminine (-0,1%).

La population active a augmenté dans tous les secteurs territoriaux mis à part dans le Mezzogiorno. En effet, alors que on a enregistré des hausses dans le Nord-Ouest et dans le Nord-Est (+1,2% dans les deux cas) ainsi que dans le Centre (+0,7%), l'offre de travail a diminué du 1,2% dans le Sud de l'Italie. Dans le Centre de l'Italie, c'est surtout la croissance de la participation féminine qui a généré la hausse de la population active (+1,3% chez les femmes contre le +0,2% chez les hommes) tandis que dans le Nord-Ouest et dans le Nord-Est, c'est la composante masculine (respectivement +1,4% et +1,3%) qui a plus accrue que celle féminine (respectivement +0,9% et +1,0%).

Dans le Mezzogiorno où l'emploi affiche déjà des niveaux inférieurs à ceux des autres zones territoriales, la diminution de la population active (et en particulier pour les femmes) pourrait l'attribuer à des phénomènes de découragement. Les femmes sont en effet particulièrement découragées puisque perçoivent qu'est difficile qu'elles trouvent du travail.

En 2005, la population active composée de jeunes de moins de 25 ans a chuté (-6,4%), en particulier chez les femmes (-10,3%), tandis que l'augmentation la plus consistante en termes de pourcentages est relevée chez les individus les moins jeunes, à savoir les âgés de 55-64 ans (+2,9%), et ceci notamment pour la composante féminine (+5,8%).

La croissance du nombre de personnes ayant obtenu un diplôme universitaire a eu des effets sur l'offre de travail de cette catégorie d'individus . La population active avec un diplôme universitaire a en effet augmenté du 6,1% par rapport au 2004. La plus forte hausse est enregistrée chez la composante féminine active avec un diplôme universitaire (+6,5% contre +5,7% pour la composante masculine). La population active des personnes diplômées dans un' école supérieure s'est accrue (+2,1%). On relève en revanche une réduction considérable dans les travailleurs ayant décroché tout au plus la *licenza elementare* (NdT: certificat d'études primaires) (-8,2%).

**En 2005 le nombre de personnes à la recherche d'un emploi a remarquablement diminué, en descendant de 72 000 unités (-3,7%) par rapport à l'année précédente. Cette baisse a fortement concerné la composante féminine du Mezzogiorno (-40 000 unités) et les jeunes de moins de 35 ans.** La forte augmentation simultanée du nombre de femmes inactives résidant dans le Sud et dans les Iles et des jeunes poursuivant leurs études, indique une propagation des phénomènes de désistement dans la recherche d'un emploi. Dans les régions du Sud, la réduction du chômage qui a également concerné la composante masculine a été de 68 000 unités au total. Le nombre de personnes à la recherche d'un emploi a légèrement diminué dans le Centre lors qu'il reste substantiellement inchangé dans le Nord.

Le poids du chômage de longue durée sur le total du chômage a encore augmenté pour atteindre le 48,3%. Cette hausse a exclusivement concerné la composante masculine et les régions centrales et méridionales.

Le rapport entre chômeurs et population active a diminué, plus fortement pour la composante féminine que pour celle masculine, et on relève un nouveau rapprochement entre leurs taux de chômage spécifiques qui en 2005 s'élevaient respectivement à 10,1% et à 6,4%. Dans les régions du Sud, la diminution du taux d'activité a contribué à la chute du taux de chômage (-0,7 point de pourcentage). Cette baisse, associée à celle plus modeste du Centre (-0,1 dixième de point) et à la stabilité de l'indicateur du Nord, a encore réduit l'écart territorial. Le taux de chômage du Mezzogiorno reste cependant presque trois fois plus élevé que celui des autres zones du Pays.

Après la baisse du 2004, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans a augmenté (+0,4 points de pourcentage) et il a atteint le 24,0%, en 2005. Cette hausse a été plus forte pour la composante masculine et elle a touché le Nord et le Mezzogiorno. Le taux de chômage de longue durée a en revanche légèrement diminué (-0,1 point de pourcentage) pour arriver à 3,7%.

En Italie, l'augmentation de l'emploi a été du 1,6% (-0,2% en 2005). En **2006**, le marché du travail italien a montré le cours positif de l'activité productive. L'augmentation du volume de travail absorbé par le système économique dans les estimations de comptabilité nationale (+397 000 unités de travail standard) est le résultat d'une expansion du 2,0% du travail salarié et du 0,7% de celui indépendant. La croissance des unités de travail a été assez soutenue tant dans les services que dans l'industrie au sens strict, avec respectivement des augmentations du 1,9% et du 1,3%, plus contenue dans l'agriculture et dans la construction (+0,6% dans les deux secteurs). Pour l'industrie au sens strict et pour

l'agriculture, il s'agit de la première variation positive respectivement depuis le 2002 et le 2001.

Le relevé sur la population active a enregistré en 2006 une augmentation du nombre de personnes ayant un emploi de l'ordre du 1,9% (+425 000 unités). Cette hausse de l'emploi a surtout touché les emplois salariés (+2,3% par rapport au 2005, soit 381 000 unités) et, dans une mesure moins élève, ceux indépendants (+0,7%, soit 44 000 unités) qui connaissent à nouveau la hausse après la chute marquée de l'année précédente.

Les rapports de travail temporaires, à savoir l'ensemble des contrats à termes subordonnés et les collaborations (coordonnées et continues, de projet, occasionnelles, etc...) ont contribué à l'augmentation de l'emploi (plus de 45%) tandis qu'un apport d'un peu moins du 30% est parvenu par la composante étrangère à temps indéterminé.

Le développement de l'emploi a concerné tout le territoire national mais il a été plus prononcé dans les régions du Nord et du Centre (respectivement +2,0% et +2,1%) que dans celles du Sud (+1,6%) où l'emploi a d'ailleurs à nouveau augmenté après trois années de baisse. Au niveau national, si on ne tient pas compte des facteurs saisonniers, le rythme de croissance a été particulièrement intense au cours des deux premiers trimestres du 2006 (avec des variations conjoncturelles respectivement du 0,8% et du 0,6%), il a été nul au troisième trimestre et il a enregistré une nouvelle et faible reprise vers la fin de l'année avec un cours similaire dans les différentes zones territoriales.

Le taux de croissance moyen annuel de l'emploi a été plus élevé par la composante féminine (+2,5%) que par celle masculine (+1,5%). Le poids de l'emploi féminin a encore augmenté pour atteindre le 39,4%.

En 2006, les sujets étrangers ayant un emploi ont globalement augmenté du 15,3% (+178 000 unités). Cette hausse a concerné les deux composantes de genre et toutes les zones territoriales. Le taux de travailleurs étrangers par rapport au total est passé du 5,2% au cours du 2005 au 5,9% en 2006. Dans les régions du Nord et du Centre, le taux a dépassé le 7%, alors que dans le Mezzogiorno les travailleurs étrangers demeurent au moins du 2,5%.

Le taux d'emploi de la population comprise entre les 15-64 ans a augmenté de neuf dixièmes de point par rapport au 2005, pour atteindre le 58,4%. En Italie, l'augmentation de la part de la population active ayant un emploi a touché l'ensemble du territoire.

Le taux d'emploi de la composante étrangère, déjà plus élevé que celui de la population résidente dans son ensemble, a augmenté de 1,8 points de pourcentage pour atteindre le 67,5%.

L'augmentation du travail salarié a concerné aussi bien la composante à temps indéterminé (+1,3%, soit 186 000 unités de plus) que celle à terme (+9,7%, soit 196 000 unités). L'accroissement du travail à temps indéterminé a bénéficié de la nouvelle hausse des travailleurs âgés de plus que 50 ans ayant un emploi. Tout ça a été due d'une partie au vieillissement progressif de la population et de l'autre coté à l'implantation de la tendance à prolonger la permanence dans le monde du travail.

En 2006, comme a été déjà dans l'année précédente, on a pu relever que la croissance des emplois à temps indéterminé était plus forte dans le Nord et dans le Centre que dans le Mezzogiorno.

La plus forte contribution au développement du travail à terme a touchée les jeunes jusqu'à 34 ans nonobstant cette hausse a également intéressée, de façon non négligeable, les personnes de 35 ans et plus. Cette augmentation a concerné aussi bien les hommes que les femmes et toutes les zones territoriales du Pays.

Le taux de travail à terme par rapport au total des salariés a encore augmenté en passant du 12,3% en 2005 au 13,1%. Le développement du travail indépendant est presque intégralement due fréquemment au recours aux contrats de collaboration (axés sur un projet), coordonnée et continue ou occasionnelle. Cette hausse a surtout concerné les travailleurs italiens de moins de 35 ans. Dans l'ensemble, les emplois autonomes ont augmenté dans les services et dans l'industrie tandis qu'ils ont diminué dans l'agriculture et dans la construction. Cet phénomène a concerné toutes les zones du Pays sauf le Nord-Ouest.

Malgré en 2006 les travaux à termes ont connu une augmentation indéniable, le nombre de personnes dont le travail à terme s'est échu et qui sont à la recherche d'un nouvel emploi n'a pas beaucoup diminué.

En 2006, le travail à temps partiel a grimpé de 5,4% (+157 000 unités), ce qui a renforcé la dynamique positive déjà enregistrée courant le 2005. C'est surtout la composante féminine travaillant dans le secteur tertiaire qui a engendrée une croissance. Le développement du travail à temps partiel a été territorialement diffusé et il a principalement concerné le travail salarié. Dans l'ensemble, le taux de personnes travaillant à temps partiel a augmenté d'un demi-point de pourcentage et il atteint le 13,3% en 2006.

Pour ce qui est des tendances du secteur, la hausse de l'emploi a concerné les services (+2,8%, soit 405 000 unités de plus), soit pour sa composante salariée que pour celle autonome, et, d'une façon plus modérée, l'agriculture (+3,6%, soit 34 000 unités de plus) où la hausse du travail salarié a dépassé la baisse de celui indépendant. Dans l'industrie au sens strict, l'emploi est resté au même niveau puisque la variation négative des postes salariés a été compensée par celle positive des postes autonomes.

En croissance depuis le 1999, le nombre de travailleurs de la construction a par contre diminué du 0,6% (soit 12 000 unités de moins) étant donné que la légère hausse de la composante salariée n'a pas suffi à compenser la plus forte baisse des emplois autonomes. La moyenne de la population active a augmenté en 2006 du 0,9% (soit 210 000 unités). Cet accroissement a impliqué tant la composante masculine que celle féminine.

Le taux de chômage est passé du 7,7% en 2005 au 6,8% en 2006. En termes désaisonnalisés, la baisse de cet indicateur a été plus consistante durant la première moitié de l'année. La chute du rapport entre chômeurs et population active s'est à nouveau avérée plus prononcée pour la composante féminine que pour celle masculine, ce qui entraîne un nouveau rapprochement entre leurs taux de chômage spécifiques qui s'élèvent respectivement à 8,8% et à 5,4% en 2006. En plus, une des conséquences des phénomènes de découragement évoqués a été que la tendance au colmatage du fossé territorial s'est poursuivie: la diminution du taux de chômage a en effet été plus consistante dans les régions du Sud (-2,0 points de pourcentage) que dans celles du Nord et du Centre (respectivement -0,4 et -0,3 points de pourcentage).

Le taux de personnes à la recherche d'un emploi par rapport au total de la population active est par ailleurs resté presque trois fois plus élevé dans le Mezzogiorno que dans le Centre-Nord.

Pour ce qui est du taux de chômage de la composante étrangère, il a été de 8,6% en 2006, soit 1,5% moins qu'en 2005, et cette réduction a regardé les deux composantes de genre. Dans ce cas aussi la baisse a été plus marquée dans le Mezzogiorno.

Le taux de chômage des jeunes entre 15 et 24 ans a recommencé à descendre (-2,4 points de pourcentage) et à atteint le 21,6% en 2006. Cette diminution a concerné hommes et femmes en parts égales mais elle a été plus prononcée dans le Mezzogiorno. La chute du taux de chômage de longue durée a été plus faible (-0,4 point de pourcentage) et a porté l'indicateur à 3,3%.

Les données sur les personnes ayant ou cherchant un emploi dans la période 2005-2006 sont consultables en ligne aux adresses ci-dessous fournis, avec des distinctions établies par âge, par sexe, par région, et par secteur d'activité:

[http://www.istat.it/dati/catalogo/20070824\\_01/](http://www.istat.it/dati/catalogo/20070824_01/)

<http://www.istat.it/lavoro/lavret/>

### *Immigrés*

Au cours de la dernière décennie, la présence étrangère a caractérisé de plus en plus le marché du travail italien.

D'après l'enquête sur la population active en Italie réalisée par l'ISTAT (la source de référence de toutes les données reportées), l'ensemble des citoyens étrangers ayant un emploi et de ceux qui le cherchent, s'élève en 2006 à 1 475 000 unités (respectivement 1 348 000 et 127 000 unités), qui représente le 6,0% du total de la population active. Cette estimation est tirée d'une enquête par échantillon et elle se base sur les procédures d'identification de la population étrangère adoptées dans ce contexte, c'est-à-dire en comptabilisant les individus de nationalité étrangère inscrits au Bureau de l'Etat Civil et résidant avec sa famille.

Les étrangers participent au marché du travail plus que les Italiens: en 2006, leur taux d'activité est du 73,7%, soit environ 12 points de pourcentage plus que pour la population italienne. On retrouve cet écart en faveur des étrangers dans toutes les zones territoriales, soit pour les hommes que pour les femmes, exception faite pour la composante féminine du Nord. Cet éloignement entre les taux de participation au marché du travail est surtout dû à la différence de niveau d'insertion dans l'emploi. La part de la population en âge de travailler et ayant un emploi est plus élevé dans la composante étrangère (environ neuf points de pourcentage) que dans celle italienne.

Le plus fort taux d'emploi des étrangers peut être expliqué aussi par la spécificité de leur structure par âge que par les différences comportementales ressortant de l'examen des taux spécifiques. Le premier de ces facteurs contribue de façon non négligeable à la participation plus élevée au marché du travail de la population étrangère qui se caractérise

par un poids plus élevé des classes d'âge les plus jeunes et au sein desquelles les taux d'emploi sont structurellement plus élevés. La répartition de la population italienne présente en revanche une plus forte concentration dans les classes plus âgées, des classes qui présentent des niveaux de participation au marché du travail relativement plus faibles. De toutes manières, c'est pour les classes d'âge entre 15-34 ans et surtout entre 55-64 ans que on enregistre les plus grands écarts au niveau des taux d'emploi alors que les autres tranches d'âge se présentent plus uniformes. La tranche entre 15-34 ans enregistre un taux d'activité de 65,6%, un taux d'emploi de 58,5% et un taux de chômage de 10,8%; celle entre 35-54 ans affiche un taux d'activité de 83,6%, un taux d'emploi de 77,7% et un taux de chômage de 7,0%; celle des 55-64 ans enfin présente quant à elle un taux d'activité de 61,6%, un taux d'emploi de 59,1% et un taux de chômage de 4,1%.

Face aux grands éloignements entre immigrés et Italiens caractérisant les taux d'emploi, les différences relatives à l'incidence du chômage apparaissent modérées. Le taux de la population active étrangère à la recherche d'un emploi est de 8,6%, soit environ deux points de pourcentage plus que pour celle italienne.

Ce résultat est exclusivement dû à l'écart entre le taux de chômage féminin des Italiennes et celui des étrangères (respectivement 8,5% et 13,4%); le rapport entre le taux de chômage féminin et celui masculin passe d'environ une fois et demi pour les Italiens à plus du double pour les étrangers.

Si on regarde la structure par âge, le taux de chômage du groupe des plus jeunes (moins de 35 ans) est légèrement inférieur chez les immigrés. Celui des composantes adultes est en revanche significativement plus élevé pour les étrangers que pour les Italiens, avec une différence de presque trois points de pourcentage pour le groupe entre 35-54 ans. Cette différence en défaveur des étrangers est situable dans les régions du Nord et du Centre où les opportunités professionnelles sont par ailleurs plus nombreuses.

En fin de compte, le cadre se présente avec une population active étrangère caractérisée par un plus haut niveau de participation et une plus grande persistance lorsqu'il s'agit de rechercher un emploi. Une raison au moins partielle du plus haut taux de chômage des étrangers pourrait être due à leur plus forte concentration dans les emplois faiblement qualifiés qui présentent moins de stabilité.

Si les individus étrangers appartenant aux familles composées d'un seul membre affichent un taux de chômage analogue à celui des Italiens, les autres typologies familiales sont caractérisées par de fortes différences en défaveur des étrangers, en particulier pour les familles composées de deux membres pour lesquelles on relève un taux de chômage presque deux fois plus élevé que celui des Italiens. Dans ce dernier groupe surtout composé par des couples, le déséquilibre est en grande partie dû à la situation des femmes qui présente vraisemblablement un niveau plus faible d'adaptabilité aux conditions de la demande.

Pour ce qui est de la répartition territoriale, un peu moins des deux tiers de l'emploi étranger sont concentrés dans le Nord, un quart dans le Centre et un peu moins de dix pour cent dans le Mezzogiorno. On remarque en particulier qu'un peu moins des quatre cinquièmes du travail des étrangers sont localisés dans six régions du Centre-Nord (Piémont, Lombardie, Vénétie, Emilie-Romagne, Toscane et Latium). La répartition de l'emploi des étrangers n'est donc que légèrement plus concentrée au niveau territorial que

celle de la population étrangère en général dont les trois quarts résident justement dans ces six régions.

Environ cinq étrangers sur dix ayant un emploi disposent d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat. Pour les Italiens, cette proportion passe à six sur dix.

En ce qui concerne les aspects liés à l'entrée et à l'emploi des citoyens étrangers en Italie, merci de bien vouloir consulter ce qui a été indiqué dans ce rapport à l'article 18.

### *Personnes Handicapées*

Pour ce qui est de l'emploi des personnes handicapées et des mesures y étant liées, merci de vous référer à ce qui a été décrit dans l'article 15 du présent rapport.

### *Emploi des femmes*

Le processus d'expansion de l'emploi de cette dernière décennie a massivement concerné la composante féminine et il a mené à une augmentation aussi du pourcentage de femmes ayant un emploi que de leur taux de participation spécifique, même si au total leur degré d'insertion dans le marché du travail est encore plutôt limité.

Si on prend comme référence la situation du **2006** en Italie, le taux d'activité des femmes est de **51%**. La situation est légèrement moins négative si on considère la part de la population féminine en âge de travailler et ayant un emploi alors que pour la même année, leur taux d'emploi s'élève au **46,3%**.

L'enquête Isfol-PLUS menée en 2005 a fait ressortir que le fait de s'occuper de la famille a une importance fondamentale dans l'analyse de l'inactivité des femmes. Pour les femmes du Nord et des régions centrales ne travaillant pas, c'est la plupart du temps parce qu'elles doivent s'occuper de leurs enfants, ou bien, lorsqu'il s'agit de femmes âgées de plus de 50 ans, c'est à cause d'obligations familiales comme par exemple s'occuper de parents ou de personnes dépendantes.

Dans le Sud, ce type d'obligations n'arrive qu'à la deuxième place du classement des causes d'inactivité féminine avec 38,2% des cas: la majeure partie des femmes inactives dans le Sud (38,4%) dénoncent en fait l'absence d'opportunités professionnelles et donc un certain découragement.

Si on considère en revanche les motifs ayant abouti à la décision d'abandonner le monde du travail, temporairement ou définitivement, on remarque que la raison principale est la nécessité de s'occuper des enfants (dans presque un tiers de cas), suivie par la fin d'un emploi saisonnier ou temporaire (15%) et la fermeture de l'entreprise (9,3%).

Malgré le classement des causes reste le même dans les différentes zones territoriales, on remarque comme dans le Sud l'absence d'emploi est surtout due à des facteurs externes liés aux faiblesses du marché du travail (fin d'un travail temporaire, fermeture de l'entreprise, fin d'un travail à terme: ces raisons sont celles fournies dans le 37% des cas).

En plus des difficultés spécifiques, liées à la carence de demande de travail féminin, un des facteurs importants expliquant dans l'ensemble le non-emploi (c'est-à-dire la chute de la

participation), est la nécessité de s'occuper de ses enfants, une nécessité causée par le caractère inapproprié des instruments de conciliation tels que le travail à temps partiel ou les services de puériculture.

En réponse à la question posée aux femmes inactives au sujet de leur disponibilité à travailler à certaines conditions, les critères les plus souvent avancés pour entrer dans le marché du travail ont été la possibilité d'obtenir des emplois à temps partiel et de disposer de services de puériculture adéquats, c'est-à-dire avoir plus de places disponibles dans les crèches et les centres de la petite enfance, et ceci avec des coûts plus modérés et des horaires de permanence plus longs.

La mise en place de mesures *family-friendly* (NdT: *soucieuses de la famille*) a facilité la conciliation entre les responsabilités familiales avec celles professionnelles, ce qui a permis une plus forte participation des femmes aux marchés du travail.

La Loi de Finances 2007 a introduit quelques nouveautés en termes de politiques *family-friendly* et un plan extraordinaire pour les services socio-éducatifs de la petite enfance a été approuvé, ce qui a permis de débloquer 100 millions d'euros par an (2007 à 2009 inclus).

L'objectif est de favoriser le développement d'un système intégré de crèches et de nouveaux services territoriaux (également dans les lieux de travail). Une Conférence unifiée (*Conferenza unificata*) pour la répartition des sommes destinées à cette fin doit établir les niveaux essentiels des prestations ainsi que les critères et les modalités que les Régions doivent respecter pour bien appliquer ce plan extraordinaire de développement.

Son but est d'augmenter le nombre de places disponibles dans les crèches afin d'atteindre un taux de couverture du 33% d'ici au 2010, comme a établi l'Agenda de Lisbonne.

On a par ailleurs refinancé l'art. 9 de la loi 53/2000 qui promeut et soutient les actions destinées à concilier temps de travail et temps de vie. Le Fonds des politiques pour la famille alloue en effets des aides dont au moins 50% sont destinés à des entreprises de moins de cinquante employés garantissant ces formes de conciliation.

Les projets promus par ce Fonds peuvent désormais également être présentés par des entreprises publiques et des organismes locaux qui appliquent les accords contractuels prévoyant des actions positives pour permettre aux travailleurs ayant des enfants de profiter de formes particulières de flexibilité des horaires et d'organisation du travail (comme le temps partiel, le télétravail, la flexibilité des postes, le travail à domicile).

L'âge limite des enfants pour que leurs parents soient prioritaires pour profiter de ces avantages a également été augmenté: il est passé de 8 à 12 ans (et de 12 à 15 ans en cas d'adoption).

Une priorité pour les enfants handicapés à charge a également été insérée.

En Italie, la diffusion du **travail à temps partiel** a eu un effet positif sur la participation des femmes au marché du travail, ce qui a permis aux travailleuses ayant des enfants de concilier vie professionnelle et vie privée.

En 2006, les travailleurs à **temps partiel** représentaient 13% du total de l'emploi.

Si on limite l'analyse uniquement aux femmes, on remarque que pour elles le temps partiel est le plus fréquent (une sur quatre a un contrat à temps partiel).

En application de la loi Biagi (legge delega 30/2003), le décret législatif 276/2003 a apporté des modifications à la réglementation des contrats de travail à temps partiel afin de favoriser le recours à ce type de solution.

Depuis l'an 2000, le taux de temps partiel par rapport au total de l'emploi a augmenté de presque 5 points de pourcentage (10 points pour les femmes).

### QUESTION C)

Conformément à une définition largement diffusée des «*postes vacants*», on considère comme tels «les postes disponibles et non occupés pour lesquels les entreprises qui recherchent activement de la main d'œuvre spécifient formellement les conditions requises et le salaire correspondant».

On peut considérer l'enquête Isfol-Csa (Centro statistica aziendale de Florence) au sujet des **demandes de personnel publiées dans la presse nationale** comme un *proxy* valide des postes vacants étant donné que le recours à cette voie indique en général un besoin immédiat et urgent pour un poste qui devrait être promptement disponible et pour la couverture duquel l'employeur est disposé à payer les frais d'une annonce coûteuse.

Cette enquête relevait **110 873** postes vacants (*job vacancies*) en **2006**, soit un taux de 0,48%. Par rapport aux années immédiatement précédentes, on assiste à une diminution substantielle puisqu'il y avait 113 449 candidats recherchés par les entreprises en 2004 (soit un taux de 0,50%) et **115 340** en **2005** (0,51%).

Ce sont surtout les entreprises opérant dans le secteur des services qui ont recours à ces annonces. Ce secteur est ainsi *leader* en la matière. Il convient ensuite d'indiquer les bons résultats de l'industrie où ce sont surtout les branches du bâtiment, de la chimie-pharmacie, de la métallurgie et des machines qui sont à la hausse, tandis que les autres industries manufacturières apparaissent en baisse. Parmi les professions les plus recherchées et fréquentes dans les annonces, on trouve celles liées à la vente, tel que l'agent (5 252 annonces en 2006), le vendeur (5 185 annonces), l'agent de vente (2 136 annonces) et l'agent exclusif (1 897 annonces). Dans l'ensemble, ce groupe de professions (substantiellement homogène) a présenté un cours assez stable dans le temps. Parmi ces emplois, la principale variation en 2006, est celle concernant le poste d'opérateur de *call center*, puisqu'il avait été le plus demandé au cours des dernières années et qu'il n'a été recherché que par un peu plus de 4 000 annonces en 2006 (contre environ 14 000 en 2005). Les demandes pour la profession d'ouvrier sont restées presque inchangées dans le temps, tant en termes absolus que en pourcentages, avec une tendance à la hausse (2 044 en 2004 et 3 958 en 2006).

Un autre aspect particulièrement intéressant ressortant de l'enquête Isfol-Csa, est celui de la durée des postes vacants (*vacancy duration*). Cet aspect a fait l'objet d'une recherche spécifique dans les dernières années. Une information très relevant dans ce sens, est que le temps nécessaire pour que l'entreprise et le candidat se rencontrent et trouvent un accord est de 36 jours. Cette valeur moyenne est légèrement plus basse dans le Nord-Ouest (33 jours) que dans le Sud (44 j.); il y a également une certaine différence entre les professions du secteur du commerce et des services (31 j.) et celles administratives et libérales techniques et scientifiques (39 j.). En ce qui concerne l'analyse au niveau des groupes professionnels, le temps moyen pour la «couverture» de la demande varie de 26 j. dans le cas du personnel non qualifié, 25 j. par les conducteurs et de 29 j. par les vendeurs et les

chargés de services à celui résolument supérieur pour recruter des dirigeants et des *managers* (45 j.) ou encore des intellectuels et des scientifiques (42 j.).

D'autres groupes font enregistrer des valeurs moyennes entre ces deux extrêmes:

les artisans et ouvriers (34 j.), les employés (34 j.), les techniciens (37 j.) et les vendeurs (38 j.).

En général, on peut affirmer que le temps nécessaire pour trouver un travailleur est lié au niveau de qualification requise, pas seulement au niveau académique mais l'expérience professionnelle semble être encore plus prisée.

## §.2

Pour ce qui est de la question formulée par le Comité au sujet de l'existence d'une disposition législative interdisant toute discrimination fondée sur la race, signalons que le **Décret législatif n° 215 du 9 juillet 2003**, en transposition de la directive 2000/43, se réfère justement à la parité de traitement entre les personnes, indépendamment de leur race et de leur origine ethnique (cf. en particulier les art. 1 et 3 du décret susdit).

On vous renvoie donc au décret cité auquel on a déjà été fait référence dans les précédents rapports.

L'art. 1 du décret législatif n°215/2003 énonce: *«Le présent décret porte les dispositions concernant la mise en œuvre de la parité de traitement entre les personnes, indépendamment de leur race et de leur origine ethnique, en stipulant les mesures nécessaires pour que les différences de race ou d'origine ethnique ne causent pas de discrimination, y compris dans une optique tenant compte de l'impact différent que les mêmes formes de discrimination peuvent avoir sur les femmes et sur les hommes ainsi que de l'existence de formes de racisme à caractère culturel et religieux».*

L'art. 3, al. 1, du décret susdit concerne le champ d'application et stipule que: *«Le principe de parité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique s'applique à toutes les personnes, aussi bien dans le secteur public que privé, et il est susceptible de contrôle juridictionnel conformément aux formes prévues par l'art. 4, en particulier pour les domaines suivants:*

- a. accès à l'emploi et au travail, soit autonome que salarié, y compris les critères de sélection et de conditions d'embauche;*
- b. emploi et conditions de travail, y compris les progressions de carrière, les rémunérations et les conditions de licenciement;*
- c. accès à tous les types et les niveaux d'orientation et de formation professionnelle, de perfectionnement et de reconversion professionnelle, y compris les stages professionnels;*
- d. affiliation et activité dans les organisations de travailleurs, d'employeurs ou d'autres organisations professionnelles et prestations proposées par ces dernières;*
- e. protection sociale, y compris la sécurité sociale;*
- f. assistance sanitaire;*
- g. prestations sociales;*
- h. éducation;*
- i. accès aux biens et aux services, y compris le logement».*

Il convient dans tous les cas de signaler que la législation italienne contient un principe général consacré dans la Charte Constitutionnelle (art. 3 de la Constitution) selon lequel

tous les citoyens sont égaux devant la loi, sans distinction de sexe, de race, de langue, de religion, d'opinions politiques ou de conditions personnelles et sociales. C'est à l'Etat qui revient de faire tomber les obstacles d'ordre économique et social qui limitent la liberté et l'égalité des citoyens et empêchent le développement total de l'être humain ainsi que la participation effective de tous les travailleurs à l'organisation politique, économique et sociale du pays.

-----

Lorsqu'il y a un préjudice commis soit *explicitement* à travers des lois et des règles, soit *implicitement* à travers des habitudes et des pratiques on est en présence d'un cas de discrimination fondée sur l'âge.

Il y a une discrimination *directe* basée sur l'âge lorsqu'une personne est traitée (ou bien qu'on voudrait la traiter) moins favorablement qu'une autre à cause de son âge.

Il y a en revanche une discrimination *indirecte* fondée sur l'âge quand une condition ou un critère est appliqué(e) de la même manière pour tous, mais elle/il a des effets négatifs ou inadéquats sur un groupe de personnes particulier sans que cela puisse être justifié de façon objective. Dans les relations de pouvoir, la discrimination basée sur l'âge se manifeste également par les *mauvais traitements*, la *victimisation* et les *abus*.

Toutefois, même si on concentre l'attention sur les personnes âgées, il faut aussi indiquer que la discrimination basée sur l'âge concerne également les jeunes: il y a en particulier la discrimination fondée sur les préjugés et les stéréotypes négatifs à leur sujet, notamment par rapport à leurs *capacités économiques*, à leur *professionnalité* et à leur *sens des responsabilités*.

.

-----

Il est confirmé que lorsque des procédures sont engagées par rapport à des cas de discrimination, le montant des dommages et intérêts n'est soumis à aucune limite maximale. De ce fait, si une procédure judiciaire établit la présence d'un cas de conduite discriminatoire, le montant des dommages et des intérêts à verser à la victime de cette discrimination devra ainsi être évalué et ordonné par le juge en fonction du préjudice subi, sans que la loi n'établisse «*a priori*» de limites à ce montant.

-----

Pour ce qui est de la phénoménologie des conduites discriminatoires fondées sur la race ou sur l'origine ethnique ressortant par l'analyse de la jurisprudence nationale, les cas les plus fréquents ont pour objet des **discriminations directes à l'encontre de citoyens extracommunautaires** en violation des dispositions contenues dans le décret législatif n°298/1998.

Il s'agit entre autres de cas concernant notamment l'exclusion à participer à des **concours pour l'accès à des emplois publics** (*Tribunal de Pérouse, ordonnance du 6 décembre 2006; Trib. d'Imperia, sentence du 12 septembre 2006; Trib. de Florence, ord. du 14 janvier 2006; Trib. de Gènes, ord. du 21 avril 2004; Cour d'appel de Florence, ord. n° 281 du 2 juillet 2002; Trib. de Ligurie, sent. n° 129 du 13 avril 2001*).

On fournit à titre d'exemple une décision de la Cour de Cassation (sentence du 19 octobre – 19 novembre 2006, n° 24179) au sujet d'un cas de discrimination raciale et de la fonction publique.

*«Le critère de possession de la nationalité italienne requis pour accéder au travail dans la Fonction Publique, en partie facultatif uniquement pour les étrangers communautaires ainsi que dans certains cas particuliers (article 38 du décret législatif 165/01; article 22 du décret législatif 286), rentre dans l'ensemble des dispositions réglementant le domaine particulier de la fonction publique, domaine préservé par le décret législatif 286/1998 qui établit de façon générale, en application de la convention OIL 175/75 rendue exécutive par la loi 158/81, la parité de traitement et la pleine égalité de droits entre travailleurs extracommunautaires et travailleurs italiens; l'exclusion de l'étranger non communautaire de l'accès à la Fonction Publique (en dehors des exceptions expressément prévue par la loi) n'est pas non plus considérable comme une illégitimité constitutionnelle étant donné que cela ne relève plus des droits fondamentaux et que le choix du législateur est justifié par les mêmes normes constitutionnelles».*

En revanche, on ne dispose pas d'un historique des cas suffisamment développé en matière de **discriminations indirectes** (qui sont, d'après la définition fournie par l'art. 2 du décret législatif n° 215/2003, les cas où une disposition, un critère, une pratique, un acte ou un comportement apparemment neutres peuvent mettre les personnes d'une race ou origine ethnique déterminée dans une position de désavantage particulier par rapport à d'autres personnes) et de **discriminations indirectes collectives** (lorsque les personnes lésées par la discrimination ne sont pas identifiables de façon directe et immédiate).

Pour ce qui est des cas de discriminations touchant des **personnes handicapées**, on a consulté Federonlus (syndicat de catégorie représentant et défendant différents secteurs) qui enregistre les plaintes pour discriminations dans différents secteurs professionnels qui impliquent ou impliqueraient les non-voyants. Il y a des milliers de plaintes mais Federonlus n'a constaté le bien-fondé que d'environ 500 d'entre elles.

Il s'agit de cas vérifiés et documentés concernant presque toujours le travail: *non réalisations d'embauches obligatoires de standardistes non-voyants par des organismes publics et privés, y compris des plates-formes téléphoniques; rémunérations différentes à des postes analogues pour les non-voyants embauchés à temps partiel et les personnes à capacités réduites (par exemple dans les cas de standardistes à temps partiel).*

-----  
En dehors des informations reportées ci-dessus, on vous informe qu'il n'est pas possible de relever ni le nombre de cas de discrimination ayant entraîné des procédures judiciaires ni celui des sentences en général ni celui des sentences concernant les différents cas.

-----  
En ce qui concerne les mesures adoptées pour promouvoir la parité et donc pour vaincre les discriminations fondées sur le **sexe**, merci de bien vouloir consulter l'article 20 du présent rapport ainsi que ce qui a été reporté dans les précédents rapports.

Pour ce qui est de celles relatives aux **personnes handicapées**, vous trouverez la réponse aussi bien dans le précédent rapport qu'à l'article 15 du présent texte.

Quant aux mesures adoptées à l'égard de la **race** et de l'**origine ethnique** en complément de ce qui a été expliqué dans le précédent rapport vis-à-vis du présent article, on signale ce qui suit.

Dans le cadre de l'engagement institutionnel pour faire disparaître toute discrimination ethnique et raciale, l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali ou Bureau

National Anti-discriminations Raciales, un organisme fournissant son assistance pour la promotion de la parité de traitement de tous les citoyens sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique) a promu des initiatives de sensibilisation des opérateurs du monde du travail sur les thèmes de l'accueil et de l'intégration.

A ce sujet il convient de signaler le *Protocole d'entente* signé le 18 octobre 2005 par l'UNAR, les organisations syndicales CGIL, CISL, UIL et UGL ainsi que les associations patronales Confindustria, Confartigianato et Confapi sur un programme de mesures pour la prévention et la lutte contre les discriminations raciales au travail.

Après le Protocole d'entente, l'UNAR a décidé de mettre en place une stratégie spécifique capable d'aller plus loin que le simple soutien légal aux victimes de ces discriminations en agissant sur les causes structurelles des discriminations dans le monde du travail grâce à :

- l'élaboration de parcours de formation des représentants syndicaux et du management sur la législation et les problématiques liées à la discrimination ethnique et raciale afin de réaliser un effet multiplicateur pour une connaissance optimale des instruments de protection sur les lieux de travail;
- la concertation avec les parties sociales et patronales pour donner vie à une stratégie commune visée à promouvoir des actions socialement responsables qui tiennent plus fortement compte des diversités culturelles dans la gestion de la population active.

Le protocole a exprimé la volonté de toutes les parties sociales que ses représentants et les travailleurs aient une meilleure connaissance des instruments législatifs et administratifs les protégeant contre toute forme de discrimination raciale et ethnique, ce qui permettrait ainsi à l'UNAR (par le biais de ses représentants) de pouvoir intervenir plus efficacement contre les discriminations au travail fondées sur la race et l'origine ethnique.

En application du programme d'engagements fixé par le Protocole d'entente, l'UNAR a ainsi promu un projet-pilote expérimental, le projet «Triveneto», prévoyant l'activation de parcours de formation visant à la promotion d'une cohabitation interethnique pacifique entre travailleurs et entre employeurs et travailleurs dans le cadre de contextes professionnels multiculturels. Ce projet a représenté la première avancée d'une stratégie d'intervention à l'échelle nationale.

La première phase expérimentale de ce projet, qui s'est conclue en mai 2006, a impliqué les représentations syndicales d'entreprise et les dirigeants des sociétés appartenant à la zone dite «Triveneto» (NdT: les trois régions du Nord-Est).

Le choix de limiter le projet à la zone géographique du Triveneto vient du fait qu'au cours des dix dernières années, ce territoire s'est de plus en plus caractérisé comme une des zones italiennes à plus forte présence de travailleurs étrangers. Le grand nombre de cas de comportements discriminatoires relevé par la collecte des plaintes parvenues au Centre d'appels de l'UNAR a également joué un rôle important dans la naissance du projet.

L'environnement professionnel constitue en soi un lieu idéal pour favoriser un processus sain d'intégration basé sur les relations interpersonnelles de type direct.

Les syndicats – qui ont toujours eu un rôle de garant de la démocratie au sein des entreprises et entre les travailleurs – peuvent fournir dans cette optique leur contribution

qualifiée afin de diffuser une culture d'intégration et de non-discrimination avec l'aide des sujets institutionnels travaillant dans ce domaine. Les syndicats représentent une antenne de contrôle importante au niveau territorial et plus spécifiquement dans les entreprises par rapport à toutes les situations de désavantages causées par une appartenance ethnique autre que celle de la population autochtone.

Il a été d'une importance fondamentale pour la mise en place du projet pilote pouvoir impliquer et former les représentants syndicaux sur la législation et les problématiques liées à la discrimination ethnique et raciale afin de réaliser un effet multiplicateur pour une connaissance optimale des instruments de protection sur les lieux de travail. Les quatre séminaires de formation intitulés «Les discriminations raciales dans le monde du travail» et organisés dans les villes de Vérone, Trévise, Trieste et Trento ont bénéficié d'une participation nombreuse des représentants syndicaux et d'une étroite collaboration entre l'UNAR et les syndicats. En qualité de chef de file, chaque groupe syndical (CGIL, CISL, UIL et UGL) s'est vu confier la coordination de l'initiative dans une des quatre villes pour la réalisation des actions de formation.

En 2006, trois rencontres des parties syndicales ont été organisées afin qu'elles définissent ensemble une stratégie unitaire et un parcours d'application du protocole d'entente signé par les parties sociales en 2005.

La formation des fonctionnaires des organisations patronales et du personnel de direction des entreprises privées sur les thématiques de l'anti-discrimination a eu comme but de faire prendre conscience à ces dirigeants des différentes formes de racisme au travail, de les sensibiliser aux contraintes possiblement rencontrées par le personnel embauché appartenant à des minorités ethniques et aussi d'éviter que ces dirigeants n'aient pas d'attitudes potentiellement discriminatoires, même inconsciemment.

En mai 2006, deux séminaires de formation intitulés «*La diversité culturelle comme ressource*» ont été réalisés dans les villes d'Udine et de Vérone. Ces rencontres ont été destinées aux chefs de PME et aux fonctionnaires des organisations patronales Confapi et Confartigianato du Triveneto.

Ces deux séminaires ont traité des thématiques socio-anthropologiques et des modèles d'intégration et de responsabilité sociale en mettant l'accent sur l'importance d'une action volontaire de la part de l'employeur afin de combler le vide législatif qui ne prévoit aucune obligation dans ce sens. On relève à ce sujet d'importantes expériences positives au Danemark, en Suède, en France et en Angleterre où il y a eu beaucoup de travail de fait en matière de *diversity management*, en particulier par rapport à l'accès à l'emploi. C'est en effet durant la phase de sélection du personnel qu'apparaissent les plus grandes discriminations (demande de nationalité italienne pour participer aux sélections de personnel, obligation de la connaissance de la langue italienne même quand ce ne serait pas nécessaire, etc...).

A travers ces activités de formation, l'UNAR a essayé de prouver concrètement que si une entreprise défend les principes de la responsabilité sociale et qu'elle prévient toute forme de discrimination raciale, elle obtient de ce fait une meilleure productivité du personnel et des retombées très positives au niveau de son image sur le marché.

L'UNAR dispose d'un **Centre d'appels** accessible gratuitement, sept jours sur sept, par téléphone en italien, en anglais, en français, en espagnol, en arabe, en russe, en roumain et en chinois mandarin.

Ce Centre d'appels se charge:

- a) de recueillir les témoignages et les plaintes par rapport à des faits, des événements, des réalités, des procédures et des actions enfreignant la parité de traitement entre les personnes pour des raisons de race ou d'origine ethnique;
- b) d'offrir une assistance immédiate aux victimes de ces discriminations en fournissant des informations, des orientations et un soutien psychologique;
- c) d'accompagner les victimes de ces discriminations dans leur parcours juridique si elles ont décidé de se porter en justice pour la constatation et la répression du comportement dommageable.

Au cours des deux années d'activité de ce Centre d'appels, le travail a représenté le secteur ayant généré le plus grand nombre de dénonciations de discriminations (32% du total en 2006).

D'après les données publiées dans le rapport de l'UNAR, les quatre manifestations les plus fréquentes de la discrimination dans le monde du travail sont, dans l'ordre décroissant: *mobbing ou harcèlement professionnel* (23%), *accès à l'emploi* (21%), *conditions de travail* (20%) et *conditions de licenciement* (16%).

---

**Contextes dans lesquels se sont vérifiés les épisodes de discrimination dans le «monde du travail» (année 2006)**

Mobbing	23,2
Accès à l'emploi	21,7
Conditions de travail	20,3
Conditions de licenciement	15,9
Collègues	13,0
Autre	4,3
Rémunération	1,4
<b>Total</b>	<b>100</b>

---

Source: UNAR-IREF 2006

Un *Code de Bonne Conduite* est par ailleurs en cours d'élaboration dans le cadre d'un projet intitulé AHEAD.

Cette idée naît de l'exigence de lutter non seulement contre les discriminations directes ou manifestes mais aussi contre les formes de discrimination plus difficiles à repérer et à éviter, celles liées à une discrimination indirecte ou involontaire. Le but, est de construire un instrument qui aide à prévenir les discriminations «ethnico-raciales» au travail en dégageant les risques de ce type de discrimination et qui puisse également être adopté dans d'autres contextes professionnels.

-----

Pour ce qui est de la demande d'informations au sujet des discriminations fondées sur la **nationalité**, merci de bien vouloir consulter ce qui a été indiqué dans l'art. 18 du présent rapport.

-----

En ce qui concerne les informations sur le Code de la Navigation, on signale qu'il y a vraisemblablement eu une mauvaise interprétation des articles 1091 et 1094 du Code de la Navigation.

Les dispositions susdites prévoient en effet qu'en cas de désertion (art. 1091) et de non respect d'un ordre donné par un membre de l'équipage (art. 1094), une des situations dans lesquelles les marins et le personnel de l'aviation civile sont passibles de sanctions pénales, celles-ci ne seront prononcées que lorsque l'action crée un danger pour la sécurité de l'embarcation.

Pour éviter toute confusion, on vous reporte les articles susdits:

#### **Article 1091 – Désertion.**

*«Le membre de l'équipage ne se rendant pas à bord du navire ou de l'aéronef ou abandonnant celui-ci est passible d'une peine d'emprisonnement allant jusqu'à un an si cette action entraîne des difficultés notables dans le service de navigation. Si cette action perturbe gravement un service public ou de nécessité publique, la peine d'emprisonnement encourue va de une à deux années. Si cette action engendre un danger pour la vie ou pour l'intégrité des personnes ou bien pour la sécurité du navire, de l'aéronef ou de leurs chargements, la peine d'emprisonnement va de un à trois ans.*

*Les dispositions du présent article ne sont pas applicables si l'infraction est considérée comme étant plus grave par d'autres dispositions légales».*

#### **Article 1094 – Non respect d'un ordre donné par un membre de l'équipage.**

*«Tout membre de l'équipage ne respectant pas un ordre donné par un de ses supérieurs par rapport à un service technique du navire, du flotteur ou de l'aéronef est passible d'une peine d'emprisonnement d'au maximum trois mois.*

*S'il s'agit d'un service concernant la manœuvre, la peine d'emprisonnement va de un à six mois. Si cette action engendre une difficulté notable dans le service de navigation ou bien une grave perturbation dans un service public ou de nécessité publique ou encore un danger pour la vie ou pour l'intégrité des personnes ou bien pour la sécurité du navire, du flotteur, de l'aéronef ou de leurs chargements, la peine d'emprisonnement va de six mois à trois ans.*

*Si l'ordre a été donné pour le salut du navire, du flotteur ou de l'aéronef, ou encore pour porter secours à un navire, un flotteur, un aéronef ou une personne en danger, la peine d'emprisonnement encourue va de une à quatre années».*

Il convient par ailleurs de signaler que les Autorités Compétentes sont en train d'examiner une procédure d'amendement des articles susdits afin de transformer les violations indiquées par les articles 1091 et 1094 du Code de la Navigation en infractions administratives et c'est à ces Autorités qu'il reviendra de faire attention à ce que les éventuels amendements restreignent bien l'application des sanctions incluant du travail obligatoire uniquement aux actions mettant en danger la *sécurité du navire* ou *la vie et la santé des personnes*.

-----

Pour ce qui est de la demande d'informations au sujet du travail des détenus, il convient de clarifier le fait que le travail obligatoire n'est prévu que pour les condamnés par une sentence définitive et pour les personnes soumises à des mesures de sécurité de la *colonia agricola* (NdT: colonie agricole) et de la *casa di lavoro* (NdT: maison de travail) auxquels le régime de semi-liberté ou de travail à l'extérieur n'a pas été accordé ou qui n'ont pas été autorisés à effectuer des activités artisanales, intellectuelles ou artistiques ou encore à travailler à domicile.

On précise par ailleurs que:

- le travail n'est pas obligatoire que pour le condamné;
- le travail pénitentiaire n'a pas un caractère afflictif; il est en revanche un élément constitutif du traitement pénitentiaire à travers lequel on entend poursuivre la rééducation du détenu et à sa réinsertion dans la société libre après la purge de sa peine;
- le travail pénitentiaire est dans tous les cas rémunéré en fonction de la qualité et de la quantité du travail effectivement réalisé et aussi du type de travail du détenu. Cette rémunération ne peut être inférieure à deux tiers de la rémunération économique prévue pour les travailleurs libres par les contrats collectifs de travail. Une commission est constituée dans ce but: elle est composée du directeur général des établissements de prévention et de peine qui la préside, du directeur du service du travail des détenus et des internés de la direction des établissements, d'un représentant du Ministère du Trésor Public, d'un représentant du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale et d'un délégué pour chacune des organisations syndicales les plus représentatives au niveau national.
- les détenus disposent des mêmes horaires de travail et de la même couverture d'assurance et de sécurité sociale que les travailleurs libres;
- le travail est en fait un privilège étant donné que les conditions du système carcéral ne permettent de l'offrir qu'à un peu plus de 20% des détenus;
- le travail s'effectue dans tous les cas sous la surveillance permanente et le contrôle continu des autorités publiques;
- aucun détenu travailleur n'est «fourni» ou «mis à la disposition» de privés ou de personnes juridiques privées.

Il faut dire tout d'abord que l'administration pénitentiaire est toujours engagée dans son rôle de favorisation de l'insertion professionnelle des détenus et de leur participation à des cours de formation professionnelle.

Les travaux pénitentiaires, soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire, peuvent être organisés et gérés par la direction de ces établissements conformément aux lignes du programme déterminées par les surintendances.

Ils peuvent également être organisés et gérés par des entreprises publiques et privées et en particulier par des coopératives sociales dans des locaux fournis en comodat par les directions.

Les rapports entre la direction et les entreprises sont définis par des conventions réglant l'éventuelle utilisation (possibilité de comodat) des locaux et des équipements présents dans les établissements ainsi que les modalités de facturation à l'entreprise des frais engendrés par la réalisation de l'activité productive. En ce qui concerne le rapport de travail, les détenus et les internés fournissant leur main d'œuvre pour ces travaux dépendent directement des entreprises qui les gèrent. Les employeurs sont tenus de verser à la direction de l'établissement pénitentiaire la rémunération due au travailleur, déduction faite des retenues prévues par la loi, ainsi que le montant des éventuelles allocations pour son foyer conformément à la documentation envoyée à la direction. Les employeurs doivent prouver à la direction qu'ils ont bien rempli leurs obligations de couverture en matière d'assurance et de sécurité sociale.

Voici des informations au sujet du type de travail des détenus.

Réglementairement, l'administration pénitentiaire doit utiliser les travaux pénitentiaires pour la fourniture de l'habillement et des matériels connexes ainsi que pour les fournitures de mobilier lorsque les établissements en ont besoin. Les commandes de travail entre établissements pénitentiaires n'impliquent aucun rapport économique entre ceux-ci: il faut juste que le Département de l'administration pénitentiaire ou celui de la surintendance régionale confirment en fonction de leurs compétences respectives le bien-fondé de la demande et la possibilité de production des biens nécessaires par l'établissement auquel est adressée la commande.

Le recours à des entreprises extérieures pour la fourniture des biens susdits peut être justifiée seulement lorsque ça soit significativement intéressant au niveau économique; l'évaluation de cet intérêt devra notamment tenir compte de la fonction essentielle d'application du traitement pénitentiaire à laquelle les travaux pénitentiaires doivent répondre.

Afin de rendre ses activités de production compétitives, l'administration pénitentiaire a programmé et est en train de mettre en place une modernisation et une relance des travaux industriels au sein de ses établissements pour les adapter aux exigences actuelles du marché grâce à une transformation des cycles de production selon des logiques entrepreneuriales.

La loi n°193 du 22/06/2000 portant normes pour favoriser l'activité professionnelle des détenus prévoit des allègements fiscaux pour les entreprises embauchant des travailleurs emprisonnés, ce qui dessine des perspectives incontestablement intéressantes pour le travail pénitentiaire.

L'admission au travail extérieur des condamnés et des internés dans des entreprises privées est établie par les directions uniquement lorsque leur programme de traitement en

prévoit la possibilité. Elle devient exécutive alors que la mesure a été approuvée par le Juge d'Application des Peines.

Pour approuver la mesure d'admission au travail extérieur du condamné, le juge doit tenir compte du délit commis, de la durée effective ou prévue de la mesure de privation de la liberté et de la partie restante de celle-ci ainsi que de l'exigence de prévenir le danger que la personne admise au travail à l'extérieur ne commette d'autres délits. Lorsqu'ils réalisent des travaux à l'extérieur, les détenus sont habillés en civil et ils ne peuvent être obligés à porter les menottes.

Pour ce qui est des autres types d'activités professionnelles, il est prévu que les détenus et les internés montrant des aptitudes artisanales, culturelles ou artistiques puissent être dispensés du travail ordinaire et être admis à exercer pour leur compte des *activités artisanales, intellectuelles ou artistiques*.

-----

En ce qui concerne la demande d'informations au sujet de la loi anti-terrorisme, il convient de signaler que l'Italie a adopté un dispositif législatif dont aucune disposition n'a pour effet d'empêcher à qui que ce soit d'effectuer certaines activités.

Signalons tout de même qu'aux termes de l'art. 7 du projet de loi n° 144 du 27 juillet 2005 converti en loi n°155 le 3 juillet 2005, pour tenir une installation de télécommunications ouverte au public (les dits «cafés Internet»), il faut une licence spécifique délivrée par le Préfet de Police dont découle l'obligation de tenir un registre des clients.

-----

Pour ce qui est de la parité de traitement entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, merci de bien vouloir consulter la réponse fournie dans le précédent rapport (V°) à la question analogue.

### **Question A)**

Le cadre normatif de référence réglementant les différents cas de discrimination est resté inchangé.

En ce qui concerne les mesures adoptées pour éliminer la discrimination (dans l'emploi), on vous renvoie à ce qui est indiqué dans la réponse aux conclusions du présent rapport.

Pour les sanctions et les mesures correctives en cas de discrimination fondée sur la *religion*, les *convictions personnelles*, les *handicaps*, l'*âge* et l'*orientation sexuelle*, nous vous renvoyons au décret législatif n°216/2003 dont l'art. 4 prévoit la protection juridique des droits.

Pour les sanctions et les mesures correctives contre les discriminations fondées sur la *race* ou l'*origine ethnique*, on renvoie au décret législatif n°215/2003 et en particulier à l'art. 4 (Protection juridique des droits) ainsi qu'à l'art. 44 du décret législatif n°286 du 25 juillet 1998, alinéas 1 à 6, 8 et 11.

### **Question B)**

Au sujet du point a), merci de consulter les réponses précédentes.

Pour ce qui est du point b), le cadre normatif est resté inchangé.

### **Questions C/D/E/F)**

Le cadre normatif de référence est resté inchangé.

### **Question G)**

Merci de bien consulter ce qui a été indiqué dans la partie concernant le travail en prison au § 2.

### **§.3**

Pour ce qui est de l'observation du Comité selon laquelle le V<sup>ème</sup> rapport ne fournissait pas d'informations pour la période 2003-2004, merci de consulter les réponses fournies aux questions A/B/C de l'article au sujet de l'évolution législative par rapport aux Services pour l'emploi en Italie.

Relativement aux demandes répétées par le Comité dans ses Conclusions, il convient de signaler l'impossibilité de relever ces données dans l'état actuel des choses et au vu de la réforme du nouveau système de placement qui a été expliqué par la réponse au formulaire de ce rapport (questions A/B/C) en complément du précédent rapport.

Les compétences en matière de politiques actives et de rencontre entre l'offre et la demande de travail sont en effet passées aux Régions et surtout aux Provinces. Chaque Région dispose de son propre système informatique de collecte des données et il n'y a pas de partage national à ce niveau-là.

L'instrument qui aurait dû permettre ce suivi, c'est la «*Borsa Lavoro*» (NdT: Bourse du Travail) promue par le Ministère du Travail et par les Régions: il s'agit d'un nouveau service Internet pour la rencontre de l'offre et de la demande de travail destiné aux citoyens, aux entreprises et aux intermédiaires publics et privés étant en libre accès depuis n'importe quel point du réseau (mais pas encore activé dans certaines Régions). Par conséquent, tant que le SIL (Système d'Information du Travail) ne sera pas activé afin de faire confluer toutes les données liées aux Services pour l'emploi (placés, inscrits, etc...) du niveau local au niveau national, il ne sera pas possible de fournir les données requises par le Comité.

En ce qui concerne l'affirmation de ne pas pouvoir évaluer si le droit d'accès gratuit aux Services pour l'emploi est garanti dans la pratique, il convient d'indiquer que la législation en la matière, à savoir le décret législatif n° 181 du 21 avril 2001 et ses modifications ultérieures (décret législatif n° 297 du 19 décembre 2002), contient des dispositions pour faciliter la rencontre entre l'offre et la demande de travail.

Il faut également mentionner la réalisation d'un «*masterplan*» des Services pour l'emploi (d'un commun accord entre les Régions, les Provinces et les parties sociales) afin de préparer un cadre de référence dans lequel développer la réforme des Services pour l'emploi en fixant des phases temporelles précises pour atteindre un bon niveau d'efficacité.

### Questions A/B/C)

Pour ce qui est du système des Services pour l'emploi en Italie, des nouveautés importantes ont été introduites en Italie avec la réalisation d'une importante réforme (structurelle) du marché du travail («*réforme Biagi*», loi n °30 du 14 février 2003) en ligne avec les conclusions des Sommets européens de Lisbonne et de Barcelone dans le cadre de la dite «*Stratégie pour l'emploi*» afin de moderniser le marché du travail national.

L'axe de la réforme susdite, est la réorganisation du placement avec le dispositif des nouveaux services pour l'emploi caractérisé par l'introduction des «*Agences pour l'emploi*», c'est-à-dire de sujets publics et privés autorisés par une disposition du Ministère du Travail à effectuer les activités suivantes:

- a) *fourniture professionnelle de main d'œuvre* (intérimaire) à temps indéterminé et à terme .

On différencie parmi les Agences intérimaires (*Agenzie di somministrazione*):

- les agences *généralistes* habilitées à la fourniture professionnelle de main d'œuvre à durée déterminée ou indéterminée;
- les agences *spécialisées* habilitées à la fourniture professionnelle de main d'œuvre à durée indéterminée exclusivement pour les activités autorisées.

Les Agences de fourniture professionnelle de main d'œuvre sont aussi automatiquement autorisées à l'activité d'intermédiation, de recherche et de sélection du personnel ainsi que de soutien à la reconversion professionnelle. Afin d'obtenir leur autorisation, les deux types d'agences doivent répondre à des critères spécifiques. Elles doivent par ailleurs cotiser aux fonds pour la formation et l'intégration des revenus des travailleurs embauchés avec un contrat de travail intérimaire. Elles peuvent aussi gérer des programmes spécifiques de formation, d'insertion ou de reconversion professionnelle en faveur de travailleurs défavorisés;

- b) *activité d'intermédiation* comprenant la fourniture d'activités de formation et d'orientation professionnelle, y compris l'activité pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des travailleurs désavantagés;
- c) *recherche et sélection du personnel* comprenant l'activité de conseil, la gestion et la sélection des candidatures ainsi que la préparation et la fourniture d'activités de formation;
- d) *soutien à la reconversion professionnelle* individuelle ou collective, y compris sur la base d'accords syndicaux, incluant la formation, l'accompagnement et le suivi de la personne à insérer dans la nouvelle entreprise.

Les Agences pour l'emploi étant autorisées ou accréditées doivent être inscrites à un registre spécifique institué au Ministère du Travail et des politiques sociales. Celui-ci est divisé en cinq sections, une pour chaque type d'activité pouvant être réalisée.

Le Décret du Ministère du travail et des politiques sociales du 23 décembre 2003 a défini les critères et procédures pour la délivrance des autorisations des Agences pour l'emploi. Postérieurement, le décret du 5 mai 2004 a établi les critères minimums pour *l'évaluation du caractère adéquat des locaux et des compétences professionnelles* ainsi que la circulaire ministérielle n°25 du 24 juin 2004 a fournie des éclaircissements dans la matière et que nous vous prions de consulter.

L'objectif est de mettre en place un système efficace et cohérent d'instruments garantissant la transparence du marché et offrant de nouvelles opportunités d'insertion professionnelle aux chômeurs et aux personnes à la recherche de leur premier emploi, en particulier pour les travailleurs défavorisés.

L'autorisation à l'activité d'intermédiation peut en premier lieu être accordée aux *Communes*, aux *Chambres de Commerce* et aux *Etablissement scolaires secondaires supérieurs* publics et privés à condition qu'ils réalisent les activités susdites sans but lucratif et qu'ils répondent à certains critères (plus souples que ceux prévus pour le régime général).

L'activité d'intermédiation est ensuite également ouverte aux *associations d'employeurs et de travailleurs* plus représentatives ayant signé les contrats collectifs nationaux de travail, aux associations reconnues institutionnellement au niveau national et ayant pour objet social la protection et l'assistance des activités entrepreneuriales, de l'emploi et des handicaps, aux *organismes bilatéraux* et, à travers leur inscription au registre d'une fondation spécialisée dans la matière ou d'un autre sujet juridique doté de personnalité juridique attribuée par le Conseil national, également aux *experts en droit du travail*.

Il existe enfin un cas tout à fait particulier représenté par les *Universités publiques et privées*, y compris les Fondations universitaires ayant pour objet la formation de haut niveau sur les problématiques du marché du travail. Dans ces derniers cas, l'autorisation des activités d'intermédiation est accordée *ope legis*, c'est-à-dire sans besoin d'inscription au registre des Agences pour l'emploi à condition que l'activité susdite soit réalisée sans but lucratif.

On voit donc bien que la réforme a remarquablement élargie l'ensemble des sujets autorisés à effectuer l'activité de placement qui sont désormais non seulement les Centres pour l'emploi provinciaux mais aussi «*les autres organismes autorisés ou accrédités*» (publics ou privés) à la réalisation des fonctions de droit public prévues. **Pour trouver du travail en Italie, il est donc possible de s'adresser non seulement aux services publics mais aussi aux Agences privées qui sont reliées en réseau.**

La législation au sujet des Services pour l'emploi prévoit et réglemente par ailleurs le *régime unique d'accréditation régionale* en qualité d'instrument administratif pour l'habilitation des opérateurs publics et privés à fournir les services pour l'emploi par le biais de leur inscription à des listes régionales spécifiques ou encore pour la délivrance d'une déclaration par laquelle les Régions reconnaissent la capacité à réaliser les actions d'intermédiation de l'offre et de la demande de travail dans les cadres régionaux de référence et à participer activement au réseau des services pour le marché du travail. La

délivrance de cet accord ne sera effectuée qu'après vérification de la satisfaction des critères de forme et de fond prévus de façon générale par la loi.

La loi n° 30/2003 et en particulier le décret législatif n° 276/2003 ont prévu pour la toute première fois la présence sur le territoire national et régional de sujets autres que les Services publics pour l'emploi, à savoir les Agences pour l'emploi, ce qui a ainsi mis fin au monopole public du placement.

Le système réformé prévoit en fait que les opérateurs publics et privés se complètent structurellement.

Le régime des accréditations représente le principal instrument destiné à renforcer d'une part la collaboration entre les différents opérateurs du marché du travail et d'autre part leur caractère complémentaire dans la mesure où il présuppose la détermination des fonctions publiques exclusives dont la titularité continue de relever des services publics même si elles sont exercées par des opérateurs privés (accrédités ou autorisés) ainsi que des fonctions à exercer en régime de subsidiarité horizontale et verticale (vu que ces dernières ne sont plus considérables comme publiques, elles sont peut-être plus justement définissables comme des services).

Conformément au décret législatif n° 276 du 10 septembre 2003, *la mise à jour des statuts du travailleur et le suivi des flux du marché du travail* mais aussi *la certification de la situation de chômage involontaire d'un travailleur, de la durée de celle-ci et la possibilité d'accéder aux allocations d'assurance-chômage et aux mesures destinées à la réinsertion professionnelle* peuvent être réalisés par des privés même si la compétence ultime en la matière continue de relever du secteur public. La confluence de programmes destinés à la prévention du chômage de longue durée et à l'insertion ou la réinsertion dans le monde du travail ainsi que les mesures de soutien à la mobilité géographique peuvent relever des opérateurs privés.

### **Question D)**

Pour ce qui est du rôle des parties sociales dans la formulation et la mise en place de la politique nationale du travail, il convient de signaler que la législation du travail fait depuis toujours l'objet de consultations avec les parties sociales. Leur collaboration a en effet été fondamentale notamment pour l'introduction depuis les premières années quatre-vingt-dix d'une série d'éléments destinés à renforcer la fonctionnalité du marché national du travail en améliorant les principaux indicateurs de référence (taux d'emploi, taux de chômage et taux d'activité).

L'importance du rôle et de l'expérience des partenaires sociaux a été encore plus fortement valorisée lors de la préparation du texte de la loi n°30/2003 (citée à plusieurs reprises) et des décrets d'application suivants puisque cette préparation a fait l'objet d'un processus de consultation qui a permis d'améliorer sensiblement les contenus de ces textes.

Le dialogue social s'avère très intense, notamment durant les phases de détermination des stratégies politiques nationales et locales.

Signalons en plus de cela l'action, au niveau local, des Commissions tripartites qui sont entre autre composées par des représentants des parties sociales. Elles ont été instituées dans le but de déterminer les actions communes, y compris au niveau local.

L'affirmation d'un plus grand rôle des organisations syndicales de défense et de représentation en matière de gestion d'activités servant aux politiques pour l'emploi est attestée par les renvois à la négociation collective qui sont 43 sur 86 cas contenus dans le décret législatif n°276/2003, tandis que on relève 10 références à la bilatéralité.

Pour tout éventuel approfondissement de toute la législation, vous pouvez consulter le texte de la loi n°30/2003 susnommée ainsi que le décret législatif n°276 du 10 septembre 2003 entré en vigueur le 24 octobre 2003 qui est un décret d'application des articles 1 à 7 de cette loi.

### **Question E)**

L'attribution aux Régions et aux Provinces des fonctions et des tâches liées au placement et aux politiques actives du travail a incontestablement renforcé l'efficacité du système d'administration du travail.

La décentralisation aux organismes régionaux et locaux qui a débuté ces dernières années a permis d'adopter des politiques et de mettre en place des services en se basant sur les exigences réelles des territoires et des citoyens.

Dans ce contexte, le Ministère du travail et de la sécurité sociale tient un rôle de coordination et d'orientation afin de garantir que les services soient proposés de façon homogène sur l'ensemble du territoire national.

La fonction de ce Ministère est de soutenir les réalités territoriales les plus difficiles et de faciliter l'application de la réforme lancée par le biais d'actions locales, d'échanges d'expériences positives, de groupes de travail sur des thématiques spécifiques et aussi à travers la mise à disposition d'instruments techniques servant aux organismes locaux (Régions et Provinces) qui en ont fait la demande dans le cadre de l'exercice de leurs compétences.

Merci de bien vouloir consulter également ce qui a été indiqué au §.3 de cet article, page 10.

### **§.4**

Etant donné que l'Italie a accepté les articles 9, 10 et 15 de la Charte Sociale révisée, relativement aux services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de réadaptation professionnelle pour les personnes physiquement ou mentalement diminuées, on renvoie à ce qui a été expliqué dans le présent rapport relativement aux susdits articles.

## **ARTICLE 9**

**Droit à l'orientation professionnelle**

Le gouvernement italien avait déjà expliqué dans le précédent rapport le système d'orientation professionnelle. Fautes des changements depuis lors, on se renvoi à celui-là . Pour ce qui concerne les demandes d'informations contenues dans les Conclusions 2007, les réponses seront fournies dès que les données relatives seront disponibles. Malgré tout on transmet les données actuellement disponibles à ce sujet.

Les interventions d'orientation sont augmentées au cours des années 2005 et 2006. D'après deux recherches réalisées par l'ISFOL en 2006, on note que les principales voies d'orientation sont l'école et l'université (40,3%). Pour ce qui est des initiatives promues par les structures en charge - les moments d'orientation prévus dans les écoles pour présenter les Cours de *Laurea* (NdT: diplôme universitaire italien) existants ainsi que les rencontres organisées directement dans les Universités - représentent les activités d'information les plus diffusées chez les étudiants, dans tout le Pays, en recueillant des niveaux de participation entre 50% et 60%, même s'il y a des différences au niveau régional et provincial ainsi que du type d'école fréquentée par les jeunes en parole.

Dans le premier cas, on remarque que les Régions du Sud sont nettement moins assistées par le système scolaire et académique en termes de promotion directe d'activités d'information et d'orientation (35,9% contre 40,8% pour les Régions du Centre et 46,9% pour celles du Nord); dans le second cas, on relève une tendance plus faible dans les Lycées que dans les Instituts techniques et professionnels dans l'offre d'occasions et d'instruments de conseil par rapport aux choix des élèves en train de terminer leur parcours scolaire. Et encore, on remarque à ce sujet, une tendance à orienter surtout vers les études universitaires.

Pour ce qui est des choix futurs entre formation et travail, le 72% des jeunes interrogés voudraient surtout continuer leur études; parmi les jeunes penchant travailler après le baccalauréat, si on regarde le type d'école fréquentée, on relève clairement une prédominance des élèves de l'éducation professionnelle (le pourcentage dépasse largement le 50%). Ce pourcentage reste consistant (environ 39%) chez les inscrits en 5<sup>ème</sup> des instituts techniques alors qu'il est résolument faible (4,6%) chez les lycéens.

La plupart des jeunes souhaitant poursuivre leurs études après le baccalauréat s'orientent vers l'Université, avec un penchant pour les cours de *Laurea* appartenant aux domaines de la médecine, des études d'ingénieur, de l'économie et des statistiques.

Pour ce qui est de ceux qui optent, au contraire, pour une qualification professionnelle post-secondaire, les disciplines les plus appréciées sont celles des services d'assistance sociale et des biens culturels, de l'art, de la musique et du spectacle.

## Les services d'orientation dans les Centres pour l'Emploi

En Italie, sur un total de 536 Centres pour l'Emploi, 453 (soit 84,5%) sont dotés, de façon plus ou moins structurée, d'un service d'orientation. Ceci indique clairement que la réforme des Services publics pour l'emploi fonctionne désormais à plein régime. La collaboration avec d'autres organismes (par exemple les Centres de formation régionaux) ne représente plus, comme les années passées, une contrainte par rapport à l'établissement de projets, à l'organisation et à la professionnalité des différents experts de l'orientation mais, elle est plutôt vue dans une nouvelle logique de coordination et surtout de synergie réciproque. Seulement le 30% des CPE nationaux demandent le soutien d'organismes extérieurs pour la réalisation usuelle de leur service. Aussi la donnée concernant l'existence d'espaces aménagés et équipés pour la tenue des entretiens, enregistre, pour l'an passé, une montée en flèche (croissance de presque 17 points de pourcentage) et s'aboutissant à 81,2%. Une autre variable en forte hausse est celle concernant la présence de personnel spécialisé qui passe de 56,7% en 2004 à presque 69% en 2005-2006. Cette tendance positive touche également la dimension des objectifs et des contenus de ces entretiens: ceux destinés par exemple à la réalisation de projets de formation et d'insertion professionnelle (respectivement 75,5% et 78,4% du total) enregistrent une amélioration de 10 points de pourcentage dans le premier cas et de 14 dans le second. En confirmation de cette donnée, il est fondamental d'indiquer que celles concernant la réalisation de projets d'insertion de personnes handicapées (58,5%), d'assistance dans la rédaction du CV (86,2%) ainsi que de *counselling* et de conseils d'orientation individuels (66,7%) ont connu une augmentation significative par rapport au précédent relevé (jusqu'à 20 points dans le cas de la rédaction de CV, une donnée qui montre bien que cette activité est devenue «routinière» dans la fourniture du service en question).

En ce qui concerne les rencontres entre les opérateurs et les groupes d'utilisateurs participant aux sessions de conseils d'orientation, les lieux les plus souvent choisis par les CPE restent ceux traditionnels des instituts scolaires (65%) et des sièges des Centres pour l'emploi (63%); dans ce cas la donnée en pourcentage a augmenté de presque 20 points par rapport au relevé de l'an 2004.

Au sujet des modalités choisies pour l'entretien, une très large part des orienteurs déclare préférer celle «libre», à savoir sans schéma d'entretien prédéfini (84,2%). La deuxième modalité est celle recourant à des questionnaires (adoptée dans 40,3% des cas, soit une hausse de presque 6 points). Très faible est la fréquence d'utilisation de tests (11,4%).

Au niveau national, il est intéressant de remarquer qu'un bon pourcentage de Centres se sont dotés de systèmes d'information et de bases de données pour une collecte plus ordonnée et efficace (68,7%). Est en voie de développement la possibilité pour l'utilisateur de remplir en ligne certains documents (données d'état civil) du service d'orientation (16,7%).

La même analyse par données désagrégées nous fournit des indications intéressantes: les zones du Nord ont activé, à plus grande échelle, le service d'orientation au sein des CPE avec un pourcentage frôlant le 90%. Le Centre de la péninsule et le Nord-Ouest

représentent les deux macro-territoires disposant des plus hauts pourcentages de personnel spécialisé fournissant le service avec des valeurs respectivement de 89,3% et 84%. Si on analyse la variable concernant les contenus des entretiens, il ressort que les deux zones du Nord concentrent leur attention sur les projets de formation, mais surtout sur l'insertion professionnelle, avec des niveaux allant de 80% à 90%. Le bilan de compétences est, en revanche, une méthode que les Centres pour l'Emploi du Centre de l'Italie utilisent à hauteur de presque 65% du total des Centres existant dans cette zone géographique.

En ce qui concerne les rencontres de groupes pour les conseils d'orientation, les CPE du Nord-Ouest affichent une donnée en pourcentage (77%) plus élevée que les trois macro-zones restantes de la péninsule tandis qu'environ 90% des Centres du Nord-Est préfèrent envoyer leurs orienteurs dans les écoles. Le pourcentage de CPE ayant l'habitude de recourir aux experts de l'orientation lors des rencontres de groupe au sein des structures communales comme *Informagiovani* reste en revanche généralement très bas avec un maximum de 24,6% dans le Nord-Est. Pour ce qui est de la gestion de l'entretien individuel, on signale que l'entretien libre est plus utilisé dans les zones du Centre et du Nord-Ouest, avec des pourcentages correspondant à la quasi totalité des cas. Le Centre présente la fréquence la plus élevée de CPE utilisant des questionnaires diagnostiques (54,5%). Ce sont à nouveau les deux zones du Nord qui disposent d'un pourcentage très élevé de CPE, dont le service d'orientation est assisté par des systèmes d'information.

Après une analyse plus approfondie des différents cas étudiés, signalons le CPE de **Gorizia**, dans le Nord-Est, où l'orientation qui est assurée par les opérateurs du Centre, consiste en un premier service de type informatif puis en un deuxième service-conseil d'orientation en collaboration avec le Centre d'orientation régionale. Les orienteurs sont préparés et capables de fournir à l'utilisateur des conseils afin d'élaborer des projets précis avec des choix personnalisés. Le troisième type de service concerne le *counselling* psychologique et sert à éclaircir les différents facteurs produisant des incertitudes décisionnelles et donc à déterminer les modalités possibles de dépassement. Le bilan de compétences fournit un espace de réflexion et une aide à ceux qui ont déjà eu des expériences professionnelles et souhaitent réfléchir sur les compétences acquises afin de modifier leur situation professionnelle, également par rapport aux demandes du monde du travail.

Dans la zone du Nord-Ouest du pays, on relève une certaine innovation au niveau du CPE de **Trescore Balneario**, notamment pour la réalisation des activités en ligne. Le programme informatique «Sintesi» a été activé depuis peu. Il s'agit d'une base de données dans laquelle les travailleurs peuvent directement insérer leur CV tandis que les entreprises, en plus de s'acquitter de formalités de type bureaucratique, peuvent insérer directement leurs offres d'emploi.

Toujours dans la même zone, à **Vintimille**, on est en train de mettre à l'essai le système d'information RUBENS qui gère les formalités administratives, le statut de chômeur et enfin les procédures relatives à l'accueil et à l'orientation. En conclusion des approfondissements sur le Nord-Ouest, citons l'expérience originale de **Sesto S.Giovanni** où le CPE a sollicité la constitution d'une association d'entreprises (ATS) pour la fourniture des services sur l'orientation.

Dans le Sud de l'Italie, il convient de signaler les projets de **Bari** et de **Crotone**. Dans le premier, il est intéressant de remarquer que le renvoi à la formation professionnelle n'est pas une tâche principale de l'orienteur mais plutôt du formateur. Dans le second cas, pour ce qui est du service d'assistance à la rédaction du CV, les opérateurs de l'orientation ont choisi d'activer le service dénommé «Job Club» qui consiste à instruire ceux qui ne savent pas comment remplir leur CV à travers trois journées de formation (de cinq heures chacune) en groupes homogènes au niveau des caractéristiques professionnelles. On leur apprend à rédiger un CV et une lettre de motivation pour une candidature spontanée ainsi que à faire face à l'entretien d'embauche; ils sont également tenus informés sur la législation du travail, sur les services offerts par les CPE et sur le marché du travail local.

Dans le Centre de l'Italie, le CPE de **Livourne** est doté depuis l'été 2006 de *totems touching screens* grâce auxquels toutes les opportunités d'emploi sont continuellement mises à jour en temps réel. La Province s'est assurée qu'il y en ait deux dans chaque CPE et dans d'autres organismes situés dans différents emplacements stratégiques de la ville (par exemple à l'intérieur de la mairie). Ces totems servent à fournir des informations sur les activités des offices du travail. Le coût de gestion de ces informations est à la charge de la Province. Toujours dans la zone du Centre, le CPE de **Pérouse** se différencie par l'institution des «*dizionari di competenze*» (NdT: dictionnaires de compétences): il s'agit d'instruments classant un grand nombre de profils professionnels et les compétences qu'il faut avoir pour appartenir à chaque profil. Par le biais de ces dictionnaires, les opérateurs peuvent déterminer plus facilement quelles sont les compétences de chaque sujet et quelles sont en revanche celles à acquérir pour compléter, enrichir ou bien spécialiser son profil professionnel. Cet instrument s'avère particulièrement utile pour l'orientation à la formation.



## **ARTICLE 10**

**Droit à la formation professionnelle**

Le précédent rapport du gouvernement italien avait illustré le processus de réforme du système de l'éducation et de la formation professionnelle qui a déterminé la naissance du nouveau cadre réglementaire toujours en vigueur.

## §. 1

### Questions A), B), C), D), E)

Pour compléter le cadre précédemment décrit, signalons l'Accord signé le **5 octobre 2006** entre le Ministre de l'instruction publique, le Ministre du travail et de la sécurité sociale, les Régions et les Provinces Autonomes de Trento et de Bolzano qui concerne *la définition de standards minimums de formation en matière de compétences techniques et professionnelles*.

Cet Accord complète les prévisions contenues dans les Accords-cadres du 19 juin 2003 et du 15 janvier 2004.

L'Accord-cadre du 19 juin 2003 ratifiait la réalisation d'une offre de formation expérimentale d'instruction et de formation professionnelle d'une durée d'au moins trois ans destinée aux jeunes ayant terminé leur premier cycle d'étude. Cette offre consistait en des parcours de formation destinés à augmenter le niveau de compétences de base et contenant des disciplines et des activités en rapport aussi bien à la formation et à la culture générales qu'aux secteurs professionnels concernés. Ces parcours permettaient l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue au niveau national et correspondant au moins au second niveau européen (décision du Conseil 85/368/CEE).

En application de ce que prévoyait le point 4) de l'Accord de 2003, l'Accord Etat-Régions du 15 janvier 2004 définissait un premier cadre de standards de formation minimums par rapport aux compétences de base, aux débouchés au niveau national des certificats et des diplômes obtenus à la fin des parcours, aux possibilités de reconnaissance des crédits ainsi qu'aux passages entre les différents parcours d'instruction et de formation.

Une nouveauté significative au sujet du système de la formation continue, c'est l'Accord tripartite entre Ministère du Travail, Régions et Parties sociales signé en avril 2007. Celui-ci définit de nouvelles modalités de coordination entre la programmation régionale et celles des Fonds paritaires interprofessionnels. Un lien entre programmation régionale et activités des Fonds interprofessionnels est nécessaire afin de ne pas engendrer de superpositions des interventions sur le territoire.

Pour ce qui est de l'instruction et de la formation professionnelle, on continue toujours d'enregistrer des changements législatifs et organisationnels d'importance majeure dont par exemple la scolarisation obligatoire jusqu'à 16 ans prévue par la Loi de finances 2007. Cette dernière augmente la durée de la scolarité obligatoire à dix années (passage de l'âge pour quitter la scolarité de 14 ans à 16 ans et donc passage de l'âge d'accès au travail de 15 à 16 ans). On a repensé la période secondaire supérieure durant deux ans de façon unitaire mais pas unique et propédeutique à la poursuite dans la voie de l'instruction ou dans celle de la formation professionnelle.

La proposition de loi contenue dans la Loi de Finances 2007 reconnaît l'importance des initiatives de lutte contre la déperdition de la scolarité et de la formation en prévoyant la possibilité pour le Ministère de l'Instruction Publique d'établir en accord avec les différentes Régions «des parcours et des projets qui, sans préjudice de l'autonomie des institutions scolaires, soient capables de prévenir et de combattre la déperdition».

## Éducation

Pour l'année scolaire 2005/2006, le nombre d'écoles sur le territoire national est de 57 554 unités, dont 41 630 de l'Etat et environ 16 000 gérées par des organismes non étatiques, surtout privés (12 040). Les 57 554 écoles sont ainsi subdivisées: 24 886 écoles maternelles, 18 218 écoles primaires, 7 886 écoles secondaires du 1<sup>er</sup> degré (NdT: niveau collège) et 6 567 écoles secondaires du 2<sup>ème</sup> degré (NdT: niveau lycée).

Pour l'année scolaire 2005-2006, on comptait 1 662 139 élèves dans les écoles maternelles de l'Etat et non étatiques, 2 790 254 dans les écoles primaires, 1 764 230 dans les écoles secondaires de 1<sup>er</sup> degré et 2 691 713 dans les écoles secondaires supérieures. Ces derniers étaient ainsi répartis: 279 278 dans les lycées classiques; 577 915 dans les lycées scientifiques; 17 023 dans les lycées linguistiques; 212 925 dans les *istituti magistrali* (maintenant instituts et lycées psychopédagogiques); 945 805 dans les instituts techniques, 553 958 dans les instituts professionnels, 44 022 dans les lycées artistiques et 60 787 dans les instituts d'art.

Le pourcentage de jeunes ayant obtenu la *maturità* (NdT: équivalent italien du baccalauréat) par rapport à la moyenne de la population des 19-20 ans a atteint 78% en 2005-2006 contre 51,4% en 1990-91.

Toujours pour l'année scolaire 2005/2006, il y avait dans les écoles de l'Etat de tous les ordres et de tous les degrés 710 534 enseignants en CDI, 25 830 en CDD d'un an et 98 318 en CDD dont le contrat était de la durée des activités didactiques.

Comme cela a été décrit dans le précédent rapport, les parcours de formation en alternance représentent une modalité de réalisation de la formation de second cycle, aussi bien pour le système des lycées que pour celui de l'instruction et de la formation professionnelle. Leur but est d'assurer aux jeunes non seulement les connaissances de base mais aussi l'acquisition de compétences demandées sur le marché du travail. Les parcours en alternance permettent de «réaliser l'intégralité ou une partie de la formation, de 15 à 18 ans, en alternant des périodes d'études et de travail sous la responsabilité de l'établissement scolaire ou de formation, sur la base de conventions avec des entreprises ou avec les associations de représentation respectives ou encore avec les chambres du commerce, de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture ou encore avec des organismes publics et privés y compris ceux du troisième secteur étant disposés à accueillir les étudiants durant leurs périodes de stage ne constituant pas un rapport individuel de travail » (art. 4, Loi 53/2003).

Pour l'année scolaire 2004/2005, entre autre en application des protocoles d'entente passés avec Unioncamere (27 juin 2003) et Confindustria (24 juillet 2002, renouvelé le 21

septembre 2004), 511 instituts secondaires supérieurs ont réalisé des projets pilotes qui ont été suivis par plus de 18 000 jeunes de 15/18 ans. Dans le cadre des parcours en alternance école/travail, 821 projets ont été réalisés et environ 1 000 projets d'entreprises virtuelles de formation ont été activés.

En l'état actuel des choses, on ne dispose pas de données plus récentes.

## Education universitaire

D'après le «Rapport ISFOL 2006», en 2005-06, les inscriptions universitaires ont concerné 56,2% des jeunes de 19 à 21 ans. Ces chiffres sont en croissance par rapport à l'année précédente.

L'analyse du cours du taux d'inscription de la population des 19-23 ans indique une évolution continue et positive au fil des ans qui semble ne même pas avoir été affectée par les périodes passées de chute des taux de passage et d'inscription. Cet indicateur est probablement influencé par la permanence «prolongée» des étudiants au sein du système universitaire.

Le taux de *laurea* (NdT: diplôme universitaire italien) de la population âgée de 23 ans enregistre une augmentation très marquée par rapport à l'année académique 2004/05 (+7,3%) tandis que le taux de *laurea* de la population âgée de 25 ans est lui en baisse.

L'indice concernant la *laurea* « longue » est vraisemblablement influencé par la diminution du nombre de personnes obtenant un titre de l'ancien système scolaire, une diminution qui n'est pas compensée par l'augmentation du nombre de personnes complétant le 2<sup>ème</sup> niveau de spécialisation ou décrochant une *laurea* spécialisée en un seul cycle. L'explication est peut-être fournie par le fait que le nombre de *lauree* spécialisées, même s'il est en augmentation considérable, n'atteint pour l'instant pas de niveaux très élevés, probablement à cause de l'introduction assez récente de ce type de cursus universitaire.

Tab. 1- Participation au système universitaire

Indicateurs	Années scolaires					
	1990/91	2000/01	2002/03	2003/04	2004/05	2005/2006
Taux de passage à l'université (a)	71,3	63,9	74,5	74,4	73,0	74,3
Nouvelles inscriptions pour 100 jeunes du même âge (b)	35,6	43,8	53,2	57,1	54,7	56,2
Taux d'inscription à l'université (c)	30,6	49,6	55,5	57,5	58,2	59,1
Diplômés de Laurea chez les jeunes de 23 ans (d)	2,5	2,5	9,5	14,9	21,6	n. d.
Diplômés de Laurea chez les jeunes de 25 ans (d)	9,0	23,1	24,3	25,1	23,9	n. d.

(a) Nombre d'inscrits pour la première fois dans le système universitaire par rapport au nombre de personnes ayant obtenu le diplôme de *maturità* (NdT: équivalent baccalauréat) au terme de l'année scolaire précédente

(b) Total des inscrits par rapport à la moyenne des jeunes de 19-20 ans

(c) Nombre total d'inscrits à l'université par rapport à la population des 19-23 ans

(d) Cela inclut les cours de *laurea* du 1<sup>er</sup> cycle, les autres diplômes universitaires et les écoles de formation professionnelle spécialisée

(e) Cela inclut les cours de *laurea* de l'ancien système, les *lauree* spécialisées en un seul cycle et les *lauree* de 2<sup>ème</sup> niveau

Source: Elaboration Isfol sur des données ISTAT, Miur

En ce qui concerne l'analyse de la participation au système universitaire en termes quantitatifs, pour l'année académique 2005-2006, le nombre d'inscrits reste presque constant par rapport à l'année académique précédente: environ 331 900 nouvelles entrées dans le système.

Le nombre d'inscrits aux diplômes universitaires autres que la *laurea* et aux écoles de formation professionnelle spécialisée se rapproche de la nullité (seulement 9 pour l'année 2005-2006) tandis que le nombre d'inscrits aux *lauree* de 1<sup>er</sup> niveau s'est stabilisé (308 263, soit 92,9% du total des inscrits); les inscriptions aux *lauree* spécialisées en un seul cycle présentent une diminution de 7,7% par rapport à l'année précédente.

Parmi les étudiants s'étant inscrits aux cours de *laurea* de 1<sup>er</sup> niveau, 23,2% du total se sont orientés vers les cours de *laurea* du groupe lettres, langues et psycho-pédagogie, 15,1% vers les cours de *laurea* du groupe ingénierie et architecture et 47% vers les cours de *laurea* du groupe statistiques et économie. Les choix des cours de *laurea* des groupes droit et sciences politiques et sociales ont concerné environ 25% des inscrits, le groupe médecine 6,4%.

Par rapport à l'année académique 2004-2005, le groupe des disciplines scientifiques a enregistré une augmentation de 10,3% des préférences des étudiants, suivi par le groupe éducation physique (9,6%), le groupe statistiques et économie (4,4%) et le groupe ingénierie et architecture (1,2%) tandis que le groupe médecine est celui qui a connu la plus forte réduction des inscriptions (-8,1%). Les groupes agraire (-3,2%), droit (-3,2%), sciences politiques et sociales (-2,5%) et lettres, langues et psycho-pédagogie (-0,7%) ont eux aussi vu se réduire le nombre de leurs inscrits. On rencontre donc une légère contretendance par rapport à ce qui avait été relevé au cours des années précédentes où l'on avait relevé une augmentation du nombre d'inscrits aux cours de *laurea* de 1<sup>er</sup> niveau des disciplines scientifiques: 127 700 inscrits pour un total de 308 263 (environ 41,4% au lieu des environ 39,7% de l'année académique précédente).

L'année académique **2005-2006** a enregistré une légère baisse du nombre d'inscrits à l'université (-1,3%): **1 796 270 étudiants** dont 65,9% sont inscrits aux *lauree* de 1<sup>er</sup> niveau (1 183 000 étudiants), 19,1% aux *lauree* de l'ancien système (343 983 étudiants), 8,0% aux *lauree* spécialisées (2<sup>ème</sup> niveau) (144 081 étudiants) et 0,2% aux diplômes universitaires autres que la *laurea* ou aux écoles de formation professionnelle spécialisée.

On relève également la confirmation de la tendance à une importante diminution du nombre d'inscrits aux *lauree* de l'ancien système universitaire qui a chuté l'an passé de 32,8% par rapport à l'année précédente et de 70,2% par rapport à l'année académique 20001-2002. Le poids du nombre d'inscrits par rapport au total est passé de 67,1% en 2001-2002 à 19,1% en 2005-2006.

L'augmentation du nombre d'inscrits aux *lauree* de 1<sup>er</sup> niveau se consolide même s'il y a un ralentissement de la croissance par rapport à l'année précédente (7,3% par rapport aux 13,1% précédents).

Il est important de souligner que l'année académique **2005-2006** enregistre une augmentation (58,2%) du nombre d'inscrits aux *lauree* spécialisées et aux *lauree* spécialisées en un seul cycle (12,2%) même si cette augmentation est inférieure aux variations de l'année précédente (159,8% pour la *laurea* spécialisée de 2<sup>ème</sup> niveau et 17,3% pour la *laurea* spécialisée en un seul cycle).

Enfin, en ce qui concerne la conclusion avec une issue positive des études, il y eu pour l'année 2005-2006 301298 étudiants qui ont obtenu un titre universitaire, soit environ 12,1% de plus que l'année précédente. Cette donnée confirme la tendance positive qui a été enregistrée ces dernières années: depuis 2000, le nombre de diplômés de *laurea* a plus que doublé en passant de 143 892 à 301 298.

Une des conséquences évidentes de la réorganisation de l'offre d'éducation universitaire est la réduction progressive du nombre de diplômés de *laurea* de l'ancien système: on est en effet passé d'environ 89,6% en 2001 à 59,9% en 2004 et à 47,5% en 2005.

De la même manière, le nombre d'étudiants des *lauree* de 1<sup>er</sup> niveau ayant obtenu leur diplôme est en augmentation progressive: on est passé de 11,1% en 2002 à 34,3% en 2004 et à 45,9% du total en 2005. Par rapport à 2004, l'augmentation du nombre de *lauree* en trois ans obtenues a été de 49,8%.

Il est important de souligner que le nombre d'étudiants ayant obtenu leur diplôme de *laurea* spécialisée de 2<sup>ème</sup> niveau a presque triplé. Le nombre de diplômes obtenus est en effet passé de 4 247 en 2004 à 10 454 en 2005 (+146,2%).

Les *lauree* spécialisées en un seul cycle ont elles aussi présenté une augmentation du nombre de diplômes obtenus, +7,6% par rapport à 2004.

Si on analyse enfin la répartition par groupes de disciplines des diplômés de *laurea* de 1<sup>er</sup> niveau, on observe que le plus grand nombre de diplômes délivrés correspond aux facultés afférentes aux groupes lettres, langues et psychopédagogie (27 768 diplômés), ingénierie et architecture (23 510), sciences politiques et sociales (22 351) et médecine (20 361).

Il reste enfin à souligner la forte augmentation du nombre de diplômés de *laurea* par rapport à 2004 dans les groupes de droit, de lettres, langues et psychopédagogie et de sciences politiques et sociales (169,2%, 93,3% et 83,8%).

## **Instruction et formation professionnelle**

Quatre ans après l'Accord-cadre du 19/06/1993 entre l'Etat, les Régions, les Provinces autonomes de Trento et de Bolzano et les Autonomies locales, on enregistre une augmentation constante et continue du nombre de parcours d'instruction et de formation professionnelle en trois ans.

Pour l'année scolaire de formation 2003/2004, il y a eu 1 460 parcours; pour l'année scolaire de formation suivante, ce nombre a atteint les **4 032** parcours commencés, ce chiffre comprenant la première années des **parcours de trois ans 2004/2005-2006/2007**, la deuxième année des **parcours de trois ans 2003/4/2005/6** et la troisième années des parcours commencés dans certaines régions en 2002/2003 qui ont été mis en adéquation avec les standards de l'expérimentation actuelle.

Le nombre de régions impliquées dans cette expérimentation est passé de 5 durant la phase initiale d'expérimentation pré-Accord-cadre durant l'a.s.f. (NdT: année scolaire de formation) 2002/03 à 19 régions en 2004/05 (les provinces Autonomes de Trento et de Bolzano avaient déjà pleinement adopté les parcours de formation professionnelle de trois ans). Le nombre d'étudiants aussi continue d'augmenter et il est ainsi passé de 25 347 pour l'a.s.f. 2003/04 à **72 034** pour **2004/05**.

Les parcours expérimentaux d'instruction et de formation peuvent être ramenés à deux filières principales (Formation professionnelle et intégration) et l'on en relève quatre macro-types:

1. Parcours de Formation professionnelle suivis par 41% des élèves;
2. Parcours d'Instruction intégrés suivis par 9,8% des élèves;
3. Parcours de Formation professionnelle en complément de l'école pour l'enseignement des compétences de base suivis par 24,7% des élèves;
4. Parcours d'Instruction et de Formation professionnelle suivis par 24,5% des élèves.

Les **stages d'orientation et de formation** permettent une implication dans les activités de l'entreprise pour acquérir des pratiques professionnelles. De 2001 à 2004, les stages d'orientation réalisés ont vu l'augmentation du nombre de jeunes participants de 210 000 à 270 000. Pour les stages de formation, la participation des jeunes est passée de 160 647 à 229 838.

En l'état actuel des choses, on ne dispose pas de données plus récentes.

## L'offre en formation des Régions

Sur la base du relevé annuel effectué par l'ISFOL

(2006), voici les données sur la structure de l'offre régionale en formation.

A travers le relevé réalisé et en se basant sur les données fournies par les régions, on peut déterminer le type et le volume de l'offre en formation des activités réalisées durant l'année de formation 2004/05, actuellement la dernière année de relevé.

Il y a eu presque 76 000 cours mis en place. Cette donnée, même si elle est en légère augmentation par rapport au passé, reste substantiellement en ligne avec l'historique de référence. Cependant, dans certaines Régions, le nombre de cours est en baisse, une chute probablement liée à la fin de la période de programmation et au décalage dû aux nouvelles organisations de gouvernance des Administrations régionales.

Par rapport à l'offre globale de cours, les Régions du Nord de l'Italie sont particulièrement actives avec environ 55 000 cours, soit 73% du total de la programmation. Dans les zones méridionales, on relève depuis déjà quelques années une réduction légère mais constante de l'offre de cours. Depuis l'année de formation 2002/03, le nombre de cours a diminué de presque 1 800 unités dans cette zone géographique.

Au niveau des différentes situations régionales, on peut relever que 59% de l'offre totale de cours est concentrée dans seulement trois Régions, à savoir dans l'ordre Piémont, Frioul Vénétie Julienne et Toscane.

Les fonds communautaires cofinancent plus de 70% des activités régionales de formation: cette donnée représente la moyenne nationale mais dans certaines régions, les contributions communautaires cofinancent la totalité des activités réalisées.

Si l'on analyse les regroupements des données recueillies par typologie, il apparaît clairement que deux catégories d'utilisateurs bénéficient plus fortement que les autres de l'offre de cours: il s'agit des adultes ayant un emploi auxquels sont destinés 27 000 cours et les apprentis pour lesquels il en existe plus de 23 000. Cependant, pour cette dernière catégorie et en particulier dans certaines Régions, la plupart des cours recensés sont constitués de parcours individuels.

Au niveau national, ces activités de formation ont concerné **921 000 élèves** dont la répartition sur le territoire national est celle des cours déjà indiquée précédemment. Dans les Régions du Nord de l'Italie, il y a 683 000 élèves tandis que dans le Centre et le Sud du Pays, les activités de formation concernaient environ 120 000 élèves dans chaque zone. Signalons qu'il y a dans la Région Piémont 281 000 élèves inscrits: cette donnée est largement supérieure à toutes les valeurs enregistrées dans les autres Régions.

Si on analyse les données recueillies par typologie d'utilisateurs, on relève que les proportions de la répartition des inscriptions calque le cadre déjà indiqué pour les cours, parcours individuels non compris; le groupe d'utilisateurs formé par la typologie «adultes avec un emploi» est celui qui compte le plus grand nombre d'élèves en formation, presque 410 000, suivi par les presque 170 000 de la typologie «formation de 2<sup>ème</sup> niveau» qui comprend également l'instruction et la formation technique supérieure (IFTS).

Les deux secteurs dans lesquels est concentrée la majeure partie des inscriptions sont *Mécanique-métallurgie* et *Emplois de bureau* avec plus de 80 000 inscrits chacun. Dans les

secteurs de l'*Informatique* et des *Services socio-éducatifs*, on enregistre des valeurs proches des 60 000 inscriptions dans chacun de ces deux secteurs.

Si l'on observe les données réparties par circonscription géographique, on remarque que dans les Zones du Nord-Ouest et du Nord-Est, les secteurs s'avérant les plus intéressés par les cours de formation sont respectivement ceux de la *Mécanique-métallurgie* et des *Emplois de bureau* où l'on enregistre respectivement 56 878 et 21 711 inscriptions. Dans le Centre de l'Italie, les secteurs les plus représentatifs sont ceux des *Services socio-éducatifs* et des *Emplois de bureau* tandis que dans les Régions du Sud, c'est l'*Informatique* qui est le secteur avec le plus grand nombre d'inscriptions.

Les données analysées définissent, en valeurs absolues, les dimensions du système de formation professionnel italien mais pour mieux évaluer son adéquation avec les nécessités du Pays, il s'avère très utile de rapporter la donnée absolue relevée au bassin d'utilisateurs potentiels correspondant. Il ressort de ce rapport que, pour l'année de formation 2004/05, 3,8% de la population active nationale se sont inscrits à la formation professionnelle. Cette donnée est en augmentation depuis un certain temps et on enregistre en particulier par rapport à l'an passé une augmentation de 0,6 points de pourcentage.

Au cours de l'année de formation **2005-2006**, comme le reporte le «*Rapport Isfol 2007*», le travail des administrations régionales et provinciales s'est poursuivi dans la direction de la promotion du succès de la formation de tous les jeunes à travers le renforcement des registres, la promotion d'actions d'orientation et le développement d'activités d'accompagnement par les opérateurs des Centres Pour l'Emploi. En ce qui concerne ces dernières activités, on relève une bonne tenue aussi bien en termes de couverture du service qu'en termes de niveaux des services fournis. Le pourcentage de structures ayant activé des services et des fonctions relatifs à l'obligation de formation s'élève à 84% avec une croissance de 7% par rapport à l'année précédente et une variation particulièrement positive dans le *Mezzogiorno* (NdT: sud et îles de l'Italie) (+21%). Plus de 76% des Centres fournissent des services d'accueil et d'information, presque 73% assurent l'orientation tandis que le pourcentage de CPE réalisant des actions de tutorat est plus faible (64,4%), surtout dans le Sud (41%). Il y a environ 800 opérateurs dans ces Centres qui se consacrent à ces activités pour les jeunes soumis à l'obligation de formation. Le total des élèves atteint en 2005-06 les 123 280 unités. Il y a environ 100 000 élèves dans les parcours aux termes de l'Accord (cf. §. 1) soit une croissance en 2006-07 de 14,7% par rapport à l'année scolaire précédente.

Au total, le dernier relevé ISFOL concernant la formation professionnelle indiquait pour la période de deux ans **2005-06** un peu plus de **60 000** cours réalisés, ce qui a concerné presque **700 000** élèves.

Ces derniers sont plus nombreux dans le Nord de l'Italie (476 588) que dans le Centre (118 236) et dans le Sud (102 378). Il s'agit surtout d'adultes ayant un emploi (presque 236 000), suivis par les jeunes en formation de 1<sup>er</sup> niveau (125 500) et ceux inscrits aux cours de 2<sup>ème</sup> niveau et d'Instruction et de Formation Technique Supérieure (presque 89 000). Au total, la formation professionnelle concerne 2,8% de la population active. Dans le bassin d'utilisateurs représenté par les jeunes de 15 à 24 ans à la recherche d'un emploi, 37% sont

inscrits à la formation pour les jeunes tandis que la formation destinée aux adultes ayant un emploi forme 1,2% des utilisateurs potentiels (âge supérieur à 25 ans).

Les **citoyens étrangers** souhaitant suivre des cours de formation professionnelle en Italie sont assimilés aux citoyens italiens et ils peuvent s'inscrire en suivant les procédures normales.

Pour être admis, en plus de présenter les documents habituels, il faut faire légaliser les diplômes obtenus à l'étranger en les accompagnant d'une *dichiarazione di valore* (NdT: déclaration de la valeur du diplôme) de la Représentation diplomatique ou consulaire présente dans le Pays d'origine.

En plus de suivre des cours en Italie, les citoyens étrangers ont aussi la possibilité de suivre des cours d'instruction et de formation dans leurs Pays d'origine. Comme le prévoit l'art. 23 du texte Unique sur l'Immigration (Décret législatif n°286/98), le Ministère du travail et le Ministère de l'instruction publique peuvent approuver des programmes consacrés à la formation des étrangers, en collaboration avec les Régions, les Provinces, les Organismes locaux, les représentants des entrepreneurs et les associations opérant dans le secteur de l'immigration depuis au moins trois ans. Les étrangers participant à ces projets ont ensuite un droit de préférence par rapport aux autres travailleurs souhaitant entrer en Italie.

Le Décret du Ministre de la Solidarité Sociale du 16 juillet 2007 a fixé le quota d'entrées de citoyens étrangers pour suivre des cours de formation professionnelle ou des stages de formation pour l'année 2007. Il a de ce fait été prévu l'entrée de:

- 5 000 unités pour suivre des cours de formation professionnelle destinés à la reconnaissance d'une qualification ou à la certification des compétences acquises d'une durée ne dépassant pas les 24 mois;
- 5 000 unités pour la réalisation de stages de formation et d'orientation en fonction de la réussite d'un parcours de formation professionnelle.

Les cours organisés par les CTP (Centres Territoriaux Permanents) ont été suivis par environ 80 000 citoyens étrangers de 162 nationalités différents dont voici la répartition entre les différents types de cours:

- plus de 20 000 dans des cours destinés à l'obtention d'un diplôme – 147 nationalités
- plus de 40 000 dans des cours d'intégration linguistique – 154 nationalités
- plus de 10 000 dans des cours modulaires de courte durée – 136 nationalités

En **2005**, les dépenses publiques pour l'éducation et la formation ont été de presque 64,3 milliards d'euros. Cette somme correspond à 4,52% du PIB et à 9,35% des dépenses publiques.

Si l'on entre dans le détail de la formation professionnelle régionale, les bilans 2005 indiquaient un montant de ressources disponibles s'élevant à plus de 4,3 milliards d'euros dont 3,2 milliards ont été effectivement alloués, soit une capacité d'engagement de 74,4%. Les dépenses effectives ont en revanche été d'environ 2,4 milliards d'euros: 428 millions dans le Nord-Ouest, 734 dans le Nord-Est, 330 au Centre et 911 dans le Sud.

Pour ce qui est des activités de formation des Fonds paritaires interprofessionnels, environ 459 millions d'euros ont été alloués durant la période 2004-07.

## §. 2

### Questions A), B), C), D), E), F)

La législation réglementant l'apprentissage n'ayant pas subi de variations au cours de la période étudiée pour le présent rapport, merci de bien vouloir consulter ce qui a été décrit dans le précédent rapport.

*En ce qui concerne la demande du Comité des droits sociaux contenue dans les Conclusions 2007 de savoir s'il y a suffisamment de places d'apprentis par rapport à la demande, la réponse est affirmative.*

Pour ce qui est de **l'apprentissage pour l'obtention d'un diplôme ou pour des parcours de formation de haut niveau**, la Circulaire du Ministre du Travail n°2 de 2006 a éclairci le fait que ce type de contrat est à considérer comme immédiatement opérationnel. Cependant, les embauches ne peuvent être réalisées que dans le cadre d'un accord territorial où les acteurs institutionnels, les parties sociales et les institutions de formation impliquées aient défini aussi bien les modalités d'exécution des parcours pour l'obtention du diplôme que les contenus contractuels en termes d'encadrement, de salaire et de durée. Les Administrations territoriales impliquées dans ces projets sont celles du Centre-Nord. Pour le moment, on relève différents niveaux d'avancement de la réalisation: dans certains cas les parcours de formations pour les apprentis sont déjà lancés tandis que dans d'autres cas les procédures pour l'admission des projets au financement sont encore en cours de définition.

Parmi les initiatives en place, on relève une prédilection pour le parcours aboutissant au master qui permet de respecter les échéances établies pour l'expérimentation (terme avant juin 2008) et qui présente des caractéristiques comme: la possibilité de capitaliser des expériences précédentes de collaboration entre université et entreprise justement sur les parcours de master et de toucher une *cible* de jeunes fortement intéressants pour les entreprises, à savoir les meilleurs diplômés de *laurea*. Ce type de contrat semble donc s'adresser à une catégorie d'utilisateurs tout à fait nouvelle pour l'apprentissage, les jeunes titulaires de *laurea*, et il offre de hautes probabilités de conversion et de stabilisation du rapport de travail ainsi que des niveaux de salaires juste un peu inférieurs à ceux perçus par un autre travailleur à la même position.

Le cadre d'application est plus solidement organisé en ce qui concerne *l'apprendistato professionalizzante* (NdT: forme d'apprentissage professionnalisante). La forte volonté manifestée par le système productif de disposer d'un instrument étendant de manière significative la population jeune pouvant être embauchée (jusqu'à 29 ans) et portant à six années la durée maximale du contrat a amené les Administrations Régionales et les parties

sociales à définir les réglementations nécessaires. Certaines Régions ont procédé de façon législative alors que d'autres ont lancé des expérimentations avec des mesures de nature administrative. Ces expérimentations touchent généralement tous les secteurs et elles se présentent comme un instrument pour la mise au point d'un modèle de gestion, à terme, du système de formation en apprentissage professionnalisant; dans d'autres cas, les expérimentations sont limitées à des secteurs spécifiques choisis parmi ceux ayant été les premiers à définir une réglementation de l'apprentissage professionnalisant dans le cadre des Contrats collectifs Nationaux (surtout dans les secteurs du tertiaire et du crédit).

Questionné à ce sujet, le Ministère du travail a expliqué que les normes régionales deviennent opérationnelles uniquement dans les secteurs pour lesquels a été signé un Contrat Collectif National réglementant les aspects le concernant; de ce fait, dans toutes les Régions ayant réglementé l'apprentissage professionnalisant, de façon législative ou administrative, le nouvel instrument cohabite avec celui défini par la Loi n°196/97.

La Loi n° 80/05 a confié aux négociations collectives la définition d'une réglementation de l'apprentissage professionnalisant de façon subsidiaire pour les points où la réglementation régionale fait défaut.

L'état d'application de la réforme de l'apprentissage montre la nécessité d'établir de nouvelles formes de concertation institutionnelle rendant rapidement opérationnels les nouveaux dispositifs et les modifications introduites dans la législation tout en permettant une adhésion plus rapide des forces sociales.

Il convient dans tous les cas de remarquer que les entreprises ont fourni une réponse forte, comme le montre le Tableau 2. Les données de 2004 indiquent une augmentation au niveau du stock moyen d'apprentis de l'ordre de 13% et les données provisoires de 2005 (on ne dispose pour l'heure ni des données définitives de 2005 ni de celles de 2006) indiquent que la moyenne 2004 a déjà été dépassée.

**Tableau 2: Nombre moyen d'apprentis par année et par macro-zones (2002-2005)**

	2002	2003	2004	2005*
Nord-Ouest	151 523	150 882	166 338	165 299
Nord-Est	150 157	145 052	151 822	148 151
Centre	104 659	107 746	124 984	127 243
Sud et Iles	81 780	93 443	118 516	125 619
Italie	488 119	497 122	561 660	566 312

\*Données provisoires disponibles en septembre 2006.

Source: Elaboration Isfol sur des données INPS

Les données communiquées par les Régions pour 2004 indiquent que l'offre en formation a vu la participation d'environ 25% des apprentis ayant un emploi; bien en dessous de la moyenne nationale, on trouve les macro-zones du Centre et du Sud où les pourcentages d'apprentis concernés sont respectivement 16,8% et 7,8%.

En 2006, le nombre d'apprentis a augmenté et a frôlé les **600 000** unités dont environ 40 000 apprentis de moins de 18 ans.

### §. 3

#### **Questions A), B), C), D), E), F)**

Le «*Rapport Isfol 2007*» indique que 6% des 15-64 ans ayant un emploi ont suivi des cours en **2006** (8,5% des femmes et 5,4% des hommes). Il s'agit au total d'environ un million et demi de travailleurs dont environ 580 000 ont suivi des cours scolaires et environ 900 000 des cours de formation professionnelle.

D'après le «Rapport 2006 sur la Formation Continue» rédigé par l'ISFOL, l'offre destinée à la formation continue joue sous ses différentes formes un rôle stratégique dans l'optique de l'intégration des différents parcours d'apprentissage qui peuvent être construits autour des exigences des citoyens (en particulier les travailleurs) et des entreprises. En Italie, plusieurs acteurs concourent à l'offre de formation continue qui consiste en substance en une pluralité d'initiatives.

Parmi les sujets fournisseurs de formation continue, il convient de citer:

- Les Universités et Organismes de recherche;
- Les Ecoles supérieures et leurs centres opérationnels (*CTP* et centres *EDA/NdT*: Centres Territoriaux Permanents et centres d'Education Des Adultes);
- Les Organismes et Agences de formation accrédités par les administrations régionales;
- Les Sociétés de conseil et de formation non accréditées;
- Les Entreprises formatrices.

#### ***Université et formation continue***

Il ressort de l'analyse des niveaux italiens d'instruction qu'au cours de la dernière décennie (d'après les données ISTAT), le taux de personnes ayant un emploi et un diplôme supérieur au baccalauréat est passé de 9,6% à 14,4% (+49,7%). Si l'on considère le groupe des 25-65 ans, on relève que 47,2% d'entre eux disposent d'un diplôme d'une école secondaire supérieure.

Du point de vue de l'offre, il faut souligner que parallèlement à la variété des initiatives et à la multiplicité des sujets les proposant, il y a une nécessité d'améliorer la coordination au niveau local afin de répondre à des besoins de plus en plus spécifiques et à un nombre important d'utilisateurs d'appartenances variées (ex: immigrés, femmes, plus de 45 ans, employeurs, salariés, collaborateurs de micro et de petites entreprises, etc...).

Le système universitaire entend devenir l'élément moteur à la tête du changement par le biais d'interventions de soutien de la population adulte ayant un emploi et un niveau d'instruction supérieur car les universités sont envisagées comme des organisations

possédant un savoir-faire adapté également aux adultes en termes d'analyse et de recherche (ce qui sert à une lecture des besoins du territoire), d'instruments et de méthodes de soutien de l'enseignement. L'opportunité que les universités peuvent saisir est représentée par les 20% de sujets ayant abandonné depuis une dizaine d'années leur parcours universitaire (source MIUR) avant de terminer le cursus prévu. Ces derniers peuvent faire l'objet d'initiatives spécifiques hors cursus auxquelles les universités peuvent avoir recours afin de certifier des compétences et des crédits déjà acquis.

### *Les initiatives de formation de l'école secondaire supérieure en faveur des travailleurs*

Le système de l'instruction publique contribue à l'offre de formation pour le travail à travers quatre types différents de parcours de formation:

- a. cours organisés par les CTP – Centres Territoriaux Permanents pour l'éducation des adultes;
- b. cours du soir visant l'obtention de qualifications professionnelles et de diplômes organisés par les établissements de l'école secondaire supérieure;
- c. cours de courte durée hors cursus d'instruction/de formation non formelle organisés par les établissements de l'école secondaire supérieure;
- d. cours d'instruction et de formation technique supérieure – IFTS.

Aucune de ces quatre typologies ne réserve son offre de formation exclusivement aux travailleurs: les trois premières sont destinées aux adultes et la quatrième a été pensée comme un parcours de formation appartenant à l'instruction/formation initiale réservé aux sujets en possession d'un diplôme d'une école secondaire supérieure ou de qualification professionnelle obtenue à travers l'expérience professionnelle (apprentissage).

Pour les trois premiers types d'offre, les élèves sont surtout des travailleurs ayant un emploi tandis que pour le quatrième, ces derniers, même s'ils sont minoritaires, représentent un nombre très significatif, surtout dans les zones méridionales du pays.

### *La formation des travailleurs intérimaires*

Le *Fondo per la Formazione dei Lavoratori Temporanei* (NdT: Fonds pour la Formation des Travailleurs Intérimaires) a commencé sa véritable activité d'évaluation et de financement de programmes de formation destinés aux travailleurs embauchés par les Entreprises de travail temporaire désormais rebaptisées *Agenzie di Somministrazione Lavoro* en janvier 2001, un peu plus d'un an après sa constitution formelle.

Jusqu'en 2004, un total de 106 362 initiatives de formation ont été financées, tout d'abord durant la phase de transition représentée par la période allant de janvier 2001 à mars 2002 lorsqu'il n'était possible que de réaliser des cours de «base» et des cours de formation «professionnelle» puis ensuite avec une nouvelle réglementation formalisée dans le premier Vade-mecum, ce qui a complété les types de formation précédents par les cours «on the job» et les programmes de formation «continue».

C'est en 2005 que débute la troisième phase de financement des activités de formation, programmées et organisées en application des orientations stratégiques établies par les Parties sociales impliquées dans la gouvernance bilatérale du Fonds. Les nouvelles lignes de réglementation, insérées dans un Vade-mecum et toujours en vigueur, ont été approuvées par le Conseil d'Administration du Fonds fin 2004.

Les principaux éléments de nouveauté introduits par le nouveau Vade-mecum, entré en vigueur en 2005, consistent en cinq grands choix stratégiques.

L'allocation de 2% des ressources versées par les Agences de travail temporaire au financement d'Actions concernant l'ensemble du système dont la programmation a commencé en octobre 2006 avec cinq axes prioritaires:

- animation territoriale et expérimentation d'actions décentralisées;
- interventions pour l'émersion du travail non déclaré;
- certification des parcours de formation financés par le Fonds;
- promotion des services activés par la bilatéralité;
- initiatives destinées aux tranches faibles et aux zones en retard au niveau du développement;
- formation des formateurs de système.

Le financement d'actions de formation à distance pour les types de cours «de base», professionnels et continus (les activités promues par les Agences de travail temporaire au cours des dix-huit premiers mois d'expérience ont touché 143 élèves entre janvier 2005 et juin 2006 avec un engagement financier total de 17 642 euros).

Le renforcement de la bilatéralité, à travers le recours à des experts désignés par les organisations syndicales des travailleurs pour la réalisation d'enseignements sur le module obligatoire concernant les droits et les devoirs des travailleurs temporaires; **entre janvier 2005 et juin 2006**, ces «enseignements syndicaux» ont concerné **1 993 cours** financés par le Fonds.

Le Fonds réalise des actions de surveillance à travers le suivi *in itinere* des cours en phase de réalisation et le contrôle *ex post* des activités de formation déjà conclues et dont le bilan a été dressé depuis au moins six mois. Entre janvier 2005 et juin 2006, on a réalisé 2 242 suivis *in itinere*.

La réglementation, définie et approuvée au printemps 2006, a permis jusqu'au 31 octobre 2006 d'accréditer au Fonds 433 sièges opérationnels de 201 organismes différents dont 92 déjà accrédités par au moins un Assessorat Régional, 80 ayant reçu un certificat de qualité et 29 accrédités directement par le Fonds.

En ce qui concerne les ressources destinées à la formation des travailleurs intérimaires, en 2005, les Agences de travail temporaire ont versé au Fonds un total de cotisations de 104 millions d'euros, soit 4% des rémunérations brutes versées aux travailleurs temporaires au cours de cette même année. Comme prévu par les règles du Fonds, déduction faite des ressources destinées à couvrir les *coûts de gestion*, les *actions de système* et les *mesures sociales* pour les travailleurs, le montant des fonds destinés au financement des programmes de formation pour l'année 2005 a été de 98,6 millions d'euros.

Au cours de la même année, les Agences pour le Travail ont financé **30 389 cours de formation** avec un budget de **107,8 millions d'euros**. Le surplus de dépenses soutenues

par le Fonds par rapport aux contributions versées par les Agences provient de la récupération des fonds antérieurs n'ayant pas été pleinement utilisés au cours des années précédentes.

Le premier semestre **2006** s'est conclu sur les données financières suivantes: 58,6 millions d'euros de contributions des Agences dont 55,7 destinés à la formation; 16 976 cours de formation approuvés pour une dépense totale de 59,6 millions d'euros (dans ce cas aussi le surplus de dépense provient des fonds non dépensés les années précédentes).

En **2005**, les **30 389** cours réalisés avec la contribution du Fonds ont concerné un total de **186 701** élèves (une moyenne de 6,1 élèves par cours due à des types de formation très éclectiques) pour un total de **1 115 842 heures** de formation.

Au cours des six premiers mois de **2006**, le Fonds a financé **16 976 cours** auxquels ont participé **110 326** élèves (en moyenne 6,5 par cours) pour une durée totale de 608 670 heures.

### ***La formation dans l'Administration Publique***

L'enquête pour la rédaction du 9<sup>ème</sup> Rapport – réalisée par l'Observatoire des besoins de formation auprès de la SSPA (Ecole Supérieure de l'Administration Publique) – a traité les données fournies par **602 Administrations**. L'ensemble obtenu par l'enquête compte un total d'un peu plus de **918 000 employés**.

Pour **2005**, dans de nombreux secteurs, le coût en formation atteint, voire dépasse dans certaines Administrations, le seuil de 1% de la masse salariale (déterminée par la Directive 14 du 24 avril 1995 du Ministre de la Fonction Publique s'adressant aux Administrations publique et transposée par les CCNL [NdT: Conventions Collectives Nationales de Travail] 1998-2001).

Les participations aux activités de formation recensées courant 2005 ont été au nombre de presque 580 000 pour environ 47 000 éditions d'activités de formation avec un total d'environ **1 300 000 heures** de formation assurées et de **17 000 000 d'heures** de formation suivies.

On a enregistré au total plus de 60 participations tous les 100 employés. Ces données indiquent qu'en 2005 aussi les Administrations publiques se situent bien au-dessus du seuil de 12,5% de travailleurs en formation chaque année souhaité par le Conseil Européen de Lisbonne en 2000.

Toutes les Administrations ayant participé à l'enquête réalisent des activités de formation, y compris dans les plus petites Communes, souvent sous forme associée.

Les tendances les plus évidentes et diffusées dans l'ensemble de l'Administration publique tracent un cadre caractérisé par de nombreuses zones de lumière et d'autres d'ombre duquel il n'est pas facile de tirer un bilan univoque.

Voici les **éléments positifs** les plus évidents:

a) La **bonne tenue des volumes de formation** – avec 1 290 000 heures assurées au lieu des 1 313 000 de 2004 – et de ce fait la **consolidation de l'investissement dans la formation**.

C'est en particulier d'un côté la **composante féminine** et de l'autre les **dirigeants** et les **fonctionnaires** qui ont fait **augmenter les taux de participation** de façon assez répandue. Malgré les difficultés financières diffuses auxquelles a dû faire face L'Administration Publique en 2005, le rapport entre dépenses de formation et masse salariale consolide les niveaux enregistrés en 2004 en s'élevant à un pourcentage total, toutes administrations recensées comprises, de 0,84% (il était de 0,86% en 2004). Mais il y a dans tous les cas de nombreux secteurs où l'objectif de 1% de dépenses en formation a été atteint et dépassé. Par ailleurs, une donnée peut-être encore plus significative est celle de l'**augmentation de l'investissement par employé** qui est passé de 296 euros par personne en 2004 à 313 euros par personne en 2005.

b) L'**extension** progressive des activités de formation à **tous les niveaux institutionnels et dans toutes les zones du Pays** ainsi que la croissance des formes de gestion associée pour les Communes qui a concerné grosso modo 30% des Communes, avec des pointes surtout au Centre-Nord, et pour les Provinces dont un cinquième a choisi ce mode de gestion.

c) La **consolidation des structures et des ressources** consacrées à la formation – structures de formation internes, personnel affecté à la formation, personnel enseignant interne et bureautique. C'est un renforcement structurel qui permet de considérer comme étant désormais consolidés les volumes de formation assurés avec des potentiels de développement supplémentaires.

L'**investissement dans des structures organisationnelles** a été remarquable en 2005. Il y a une augmentation du pourcentage d'Organismes de l'Administration Publique centrale dotés d'Ecoles internes et une augmentation de la présence de Services de Formation dans presque tous les secteurs, et en particuliers dans les Communes, y compris dans celles de petites dimensions.

Il y a également eu un **renforcement des organes consacrés** à la conception, la programmation et la fourniture des activités de formation ainsi qu'une augmentation du nombre d'Organismes ayant adopté l'instrument qu'est le Plan de formation – désormais présent dans plus de 50% des Administrations recensées – et utilisant des méthodes structurées d'évaluation systématique de la formation.

d) Le développement d'**approches innovatrices** – à commencer par la diffusion de l'*e-Learning* – et la consolidation de la formation comme soutien du changement au niveau de l'organisation et de la gestion. On relève environ **43 723 participations** à des activités de formation ayant prévu l'utilisation de **modes de formation e-Learning**. La présence de laboratoires informatiques s'est elle aussi bien diffusée.

Au niveau des contenus, on enregistre une augmentation des activités de formation dans les domaines suivants: langues, informatique et télématique, organisation et personnel, spécialisation technique. On remarque également que la formation est devenue plus fortement orientée vers le soutien et l'accompagnement par rapport aux processus de changement et d'innovation institutionnels et organisationnels.

e) Un certain **dynamisme des structures de formation publiques** qui opèrent de plus en plus fréquemment en-dehors de l'Administration d'appartenance ou de référence.

D'après ce que reporte le «*Rapport Isfol 2007*», on enregistre une adhésion croissante aux Fonds Paritaires Interprofessionnels. Le nombre de travailleurs employés par les entreprises adhérentes dépasse les 6 millions, c'est-à-dire plus de la moitié du personnel des entreprises privées. La répartition territoriale relève des différences entre le Nord et le Sud du Pays: trois Régions (Lombardie, Emilie-Romagne et Vénétie) regroupent environ 60% des bénéficiaires potentiels. Il y a environ 400 000 entreprises adhérant aux Fonds Paritaires et le taux moyen d'adhésion est de 42,4%. Dans 82% des cas il s'agit de petites entreprises (1-9 travailleurs). Au niveau des secteurs, il ressort qu'il y a une bonne pénétration dans le domaine manufacturier, dans l'Hôtellerie et de la Restauration et dans la construction mais surtout dans les «autres services» (santé, services aux personnes, etc...). Entre les derniers mois de 2006 et les premiers de 2007, la plupart des Fonds Paritaires ont conclu la phase de démarrage au cours de laquelle 2 376 plans de formation ont été financés, ce qui a touché 18 543 entreprises (4,2% du total des adhésions aux Fonds) et 348 819 travailleurs (6,1% de ceux adhérant au Fonds).

Pour ce qui est des activités de *formation continue réalisées par les entreprises*, il y a eu un renforcement de l'exigence de favoriser le développement des compétences des travailleurs et de fournir des réponses adaptées à leurs besoins en formation, au moins dans une partie du monde des entreprises et en particulier dans les grandes entreprises. Les relevés réalisés par l'Isfol et d'autres instituts nationaux de recherche (ISTAT et Unioncamere) font ressortir des niveaux d'investissement dans la formation encore hétérogènes. En particulier, entre début 2000 et fin 2002, il y a eu une augmentation du taux d'entreprises formatrices dans toutes les classes dimensionnelles. Par contre, à partir de 2003, on commence à noter une diminution, surtout dans les Petites et Moyennes Entreprises et dans les micro-unités alors qu'il y a un certain maintien dans les entreprises de plus de 250 employés. En 2005, la tendance négative ne s'est pas encore arrêtée, surtout à cause de la faible performance des PME dans les secteurs manufacturiers: le pourcentage d'entreprises formatrices est ainsi à peu près revenu aux valeurs de cinq ans plus tôt (18,8%), ce qui a effacé la croissance de six points de pourcentage réalisée au cours des trois premières années de la période considérée.

La situation décrite jusqu'ici est à nouveau confirmée par la diminution du personnel ayant reçu des cours de formation structurés, surtout en 2004 et 2005 (passage de 19,3% en 2004 à 18,5% en 2005), une diminution accompagnée d'une participation hétérogène à nouveau en fonction des dimensions de l'entreprise: 35% du personnel des grandes entreprises bénéficient de formation contre 8,7% dans les micro-entreprises.

Au sein de l'entreprise, la probabilité d'accéder aux activités de formation dépend surtout de la position professionnelle: le pourcentage d'ouvriers formés est largement inférieur à celui des dirigeants et des employés de bureau et cet écart s'est encore creusé ces dernières années.

Pour résumer: au cours de la période 2002-2005, en ce qui concerne l'indicateur mesurant l'incidence des entreprises formatrices, l'écart entre les micro-entreprises et les grandes

entreprises a augmenté jusqu'à atteindre 58 points de pourcentage en 2005 avec des résultats respectivement de 15% et de 73%. En 2006, l'incidence des entreprises formatrices sur le total était de 16% pour les micro-entreprises et de 73% pour les grandes entreprises.

En 2005, presque un tiers des petites entreprises (entre 5 et 9 employés) a fait participer ses employés à des cours de formation continue. La plupart de ces entreprises ont cependant activé des initiatives obligatoires, comme, par exemple, les cours prévus par la Loi n°626/1994 sur la sécurité sur les lieux de travail.

Les entreprises ayant réalisé, de façon interne ou externe, des cours de formation continue n'étant pas exclusivement liés à l'exécution des obligations légales représentent 17% du total des entreprises qui ont fait l'objet du relevé.

Globalement, en 2005, dans le segment des entreprises fournissant des activités de formation, 40,3% du total du personnel a participé à au moins un cours. Ce taux est légèrement plus élevé pour les employés ayant un contrat de travail salarié et sensiblement plus faible pour le personnel moins qualifié.

Il n'y a que 4,9% des entreprises formatrices qui ont reçu une forme de financement; dans la plupart des cas, il s'agit de financements publics versés par les Régions, les Provinces et d'autres Administrations et seulement dans moins de 10% des cas il s'agit de financements privés.

Dans 8,9% des cas, le soutien financier provient des Fonds paritaires interprofessionnels pour la formation continue.

Pour ce qui est des autres types d'activités de formation moins structurées:

- 19,7% des entreprises ont participé, à travers leur personnel, à des conventions, des *workshops*, des séminaires, etc....;
- le tutorat et la rotation des postes représente une modalité de formation choisie par 17% des entreprises;
- la formation à distance est une activité peu fréquente se présentant seulement dans 2,2% des cas.

En ce qui concerne le cycle de gestion des processus de formation au sein de l'entreprise, il est intéressant de remarquer que:

- dans 37,7% des cas, les entreprises formatrices ont réalisé une analyse des besoins en formation de leur personnel;
- dans 63,7% des cas, elles ont évalué les effets produits par les activités de formation, notamment par le biais de l'utilisation d'instruments informels;
- dans plus de 78% des cas, on assiste dans le processus professionnel à un transfert de connaissances et d'habiletés acquises lors de la phase de formation par le personnel y ayant participé.

Ces pourcentages sont sensiblement plus faibles pour les entreprises ayant participé exclusivement à des activités de formation réalisées pour répondre à des obligations légales, surtout pour ce qui est de l'incidence de l'analyse des besoins et de l'évaluation des retombées de la formation.

En 2005, aussi bien le taux d'ULP (unités locales provinciales) ayant participé à des activités de formation que le pourcentage d'employés inscrits à des cours promus par les entreprises n'atteignent pas un cinquième du total avec des résultats respectivement de 18,8% et 19,5%.

Du point de vue territorial, on a une confirmation de la plus forte présence d'entreprises formatrices dans les régions du Nord-Est suivies par celles du Nord-Ouest, du Centre et du Sud. Comme cela s'est déjà vérifié dans le passé, ce sont les zones présentant le plus grand dynamisme économique comme celles du Nord-Est qui enregistrent les plus hauts niveaux de participation de leurs entreprises à des initiatives de formation: 25,7% dans le Frioul-Vénétie Julienne, 22,2% dans l'Emilie-Romagne et 21,8% dans le Trentin-Haut-Adige, des niveaux bien supérieurs à la moyenne. Il convient de remarquer que dans certaines zones du Sud (Molise et Pouilles), le résultat de 17,8% d'entreprises formatrices s'avère bien meilleur que celui d'importantes zones du Centre de l'Italie (Toscane, Latium et Ombrie), désormais au même niveau que d'autres régions méridionales comme la Calabre et la Basilicate, alors qu'en dernière place du classement on trouve la Sicile avec 13,4% d'entreprises formatrices.

Le tertiaire continue d'avoir un rôle phare: les entreprises présentant la plus forte tendance à la formation oeuvrent en effet dans les secteurs des services (20,7%). On enregistre une plus faible activité de formation dans le secteur manufacturier et dans l'industrie en général (16,1%). L'analyse par secteur confirme que la croissance des activités de formation dans le segment des grandes entreprises va au même rythme que la diminution enregistrée dans les PME.

Parmi les secteurs ayant les plus fortes présences d'entreprises formatrices se détachent particulièrement les secteurs de l'industrie aéronautique, de celle pharmaceutique, de l'énergie, de la santé et du crédit où plus de 40% des entreprises et 60% du personnel participent à des activités de formation.

Au cours de la période allant de 2000 à 2005, la tendance des dépenses de formation continue soutenues par les entreprises est dans l'ensemble, en termes nominaux, croissante: le montant total des dépenses, sans compter les financements publics, a en effet dépassé les **1 500 millions d'euros en 2005** tandis qu'en 2000 il était de 895 millions d'euros.

Mais comme cela a été précédemment expliqué, cette croissance concerne une part très réduite des entreprises (les grandes entreprises) et ne touche pas la majeure partie du système de production italien surtout constitué d'entreprises petites et très petites. En effet, tandis que les grandes entreprises ont plus que doublé leurs investissements, le niveau d'investissement des entreprises de petites dimensions reste à l'inverse presque inchangé.

Il convient donc de souligner le rôle phare des grandes entreprises dans la croissance de ces dépenses: en 2005, 57% du total des dépenses soutenues pour la formation des employés dans les entreprises du secteur privé en Italie sont constitués par des ressources financières investies par les grandes entreprises tandis qu'au début de la période leur

contribution était de l'ordre de 38% du total. Les dépenses en formation des grandes entreprises ont triplé en 5 ans en passant de 340 à 857 millions d'euros.

Le cours dont les protagonistes sont les micro-entreprises et les PME est spéculaire à celui des grandes entreprises: les premières investissent annuellement un montant d'un peu plus de 200 millions d'euros mais en termes de dépenses globales leur contribution a chuté de 27% à 14% au cours de la période 2000-2005; les PME présentent un cours qui semble calquer celui des micro-entreprises (1-9 employés) avec un montant de dépenses de 431 millions d'euros en 2005 avec un poids de 29% par rapport au total des dépenses, une valeur qui était de 35% six ans plus tôt.

Pour mieux comprendre le cours global de ces dépenses, il faut centrer son attention sur la répartition des dépenses de 2005 en l'analysant non seulement en fonction de la taille de l'entreprise mais aussi par rapport aux secteurs économiques et aux territoires.

La répartition des dépenses par secteur d'activité économique fait ressortir le poids dominant sur le total des dépenses de celles des secteurs du tertiaire (61% du total). Un sixième des dépenses se concentre dans le secteur du crédit et des assurances (16,2%), suivi par celui des industries mécaniques et des moyens de transport (9,4%), de l'informatique et des télécommunications (8,4%) et enfin des transports et des activités postales (8,2%). On relève des investissements plus faibles dans l'industrie extractive, dans le domaine de l'éducation et des services de formation privés et enfin dans les industries du bois, du meuble et des produits pour la maison.

Pour vérifier l'impact du financement public sur la capacité d'investissement des entreprises, il convient d'analyser la décomposition du total des dépenses de 2005 en dépenses privées et en financements publics.

En ce qui concerne le montant des financements publics, on relève que son incidence sur le total des dépenses pour la formation continue est basse en termes relatifs à 2005 et aussi qu'elle est en diminution nette et constante par rapport aux années précédentes. En effet, au cours de la période 2000-2005, la part du financement public par rapport aux dépenses en formation des entreprises a été plus que divisée par deux en passant ainsi de 12,9% en 2000 à 6,1% en 2005.

Par rapport à l'année précédente, on enregistre en **2005** une croissance intéressante de la part de financements perçue par les micro-entreprises (+3,4%) et par les PME (+2,1% dans la catégorie 10-49 employés, +1,6% dans la catégorie 50-249) contrairement à la situation des grandes entreprises (-0,5% dans la catégorie 250-499 employés, -2,1% dans celle des plus de 249 employés).

Pendant cette période, le cours par zone territoriale montre que la tendance à la baisse s'avère assez homogène au niveau territorial, même si elle touche plus fortement les régions méridionales (-8,9% dans le Sud et les Iles par rapport à -6% en moyenne dans les autres zones). La comparaison avec l'année précédente indique cependant une légère reprise (+1,2%) de ces mêmes régions du Mezzogiorno.

Ce qui vient d'être expliqué est confirmé par le fait qu'en 2005 on relève non seulement une plus grande part de financement public dans les entreprises de petites dimensions mais aussi une allocation hétérogène des financements publics sur le territoire national en faveur des entreprises du Nord-Est et du Mezzogiorno.

Au niveau des secteurs, on enregistre des taux de financement public bien supérieurs à la moyenne dans les secteurs de l'éducation, de l'industrie du bois et du meuble, de l'industrie des métaux, du textile et de l'habillement et enfin de l'alimentaire. Il faut souligner que ces secteurs sont ceux où le total des dépenses pour la formation est parmi ceux les plus faibles; le financement public semble donc avoir produit des effets substitutifs par rapport aux dépenses privées.

L'analyse croisée de la répartition par dimensions des entreprises et par zones territoriales montre par ailleurs que la part de financement public perçue par les micro-entreprises est plus élevée dans les régions du Nord-Ouest et dans celles du Mezzogiorno. La part de financement public ayant été perçue par les PME s'avère encore plus élevée dans les régions du Sud tandis que dans le Nord, ces financements couvrent surtout les exigences des entreprises de moyennes et grandes dimensions.

### *La formation continue dans le Fonds Social Européen*

Le Fonds social européen constitue le principal soutien communautaire de la Stratégie européenne pour l'emploi et, dans le cadre de la programmation 2000-2006, c'est à lui qu'a été confiée la tâche de développer le système de la formation continue parallèlement aux lois nationales et, récemment, aux Fonds interprofessionnels. Son intervention concerne aussi bien les personnes ayant un emploi du secteur privé que celles du secteur public: pour les premières elle soutient la capacité d'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux marchés (formation continue) et pour les deuxièmes elle soutient la croissance des compétences pour une meilleure gouvernance des politiques du travail et de la formation et, de façon plus générale, pour la gouvernance des politiques soutenues par les programmes communautaires (formation en actions de système). La programmation du FSE avait prévu deux mesures spécifiques pour le financement de ces interventions, mais, même s'il s'agit de celles où se concentre la formation pour les personnes ayant un emploi, elles ne représentent pas son seul financement.

En 2005, le Fonds social européen a financé la formation des personnes ayant un emploi à hauteur de 225 millions d'euros, soit une nouvelle diminution par rapport à 2004 (292 millions d'euros).

### *La loi 236/93*

La loi 236/93 représente depuis longtemps l'une des deux voies traditionnelles (avec le FSE) utilisées par les entreprises et par les travailleurs, tous secteurs et dimensions confondus, pour le financement des initiatives de formation continue. Son rôle a pris au fil des ans une grande importance pour le développement des compétences et des pratiques régionales en matière d'organisation, de programmation et de gestion de la formation continue.

Si l'on prend en considération les trois derniers Décrets de répartition promulgués par le Ministère du travail (Décrets 296/03, 243/04 et 107/06), plus de **265 millions d'euros** ont été perçus par les Régions et les Provinces autonomes.

Par le Décret n° 107/2006, le Ministère du travail a réparti **143 millions d'euros** entre les Régions et les Provinces Autonomes. Une telle allocation vise un objectif d'«équité» en encourageant la formation dans les zones «faibles» du Pays: en effet, si 90% des ressources sont réparties entre les Régions en se basant sur le pourcentage de travailleurs salariés du secteur privé, les 10% restants sont répartis entre les administrations qui présentaient en 2005 un taux d'emploi inférieur à la moyenne nationale (il s'agit de toutes les Régions du Sud et des Abruzzes).

Par ailleurs, il y a une tendance à responsabiliser les Régions et les Parties sociales en leur laissant le choix (avec indication obligatoire) des priorités d'intervention en renonçant à leur donner des indications spécifiques sur les cibles. En effet, dans les procédures publiques, les administrations, en accord avec les parties sociales, devront définir les milieux d'intervention prioritaires qui pourront être aussi bien des types de travailleurs et d'entreprises que des secteurs, territoires, des filières de production ou des zones territoriales spécifiques avec une grande liberté de négociation en ce qui concerne les plans de formation et les avantages sociaux sous forme de bons et tickets d'entreprise.

Il n'y a que dans le cas d'initiatives de formation sur demande individuelle que le Ministère du Travail définit des cibles prioritaires, même si la concertation est également prévue:

- travailleurs dont le contrat rentre dans les typologies prévues par le Titre V, le Titre VI et le Titre VII du Décret législatif 276/2003;
- travailleurs de toute entreprise privée âgés de plus de 45 ans;
- travailleurs de toute entreprise privée n'ayant qu'un certificat d'études primaires ou un diplôme correspondant à la scolarité obligatoire.

La rationalisation des cibles prioritaires reflète également l'intérêt du Ministère à différencier ses stratégies pour qu'elles complètent l'activité des Fonds Paritaires Interprofessionnels pour la Formation Continue. Pour ce qui est des mesures régionales, seules la Vénétie et la Province de Trento ont promulgué, rapidement, des procédures publiques (un mois après la promulgation du décret pour la Vénétie, 4 mois pour la Province de Trento).

\* \* \*

### *Mesures pour favoriser l'entrée ou le retour des femmes sur le marché du travail*

Pour ce qui est des mesures adoptées pour favoriser l'entrée ou le retour des femmes sur le marché du travail, il faut souligner le système d'aides aux nouvelles embauches mis en place par le Décret-Loi 35/2005. Cette dernière mesure prévoit en effet, à partir de 2005 et jusqu'au 31 décembre 2008, la possibilité de déduire de la base imposable IRAP (NdT: taxe régionale sur les activités productives) un montant de 20 000 euros pour chaque nouvelle embauche en CDI en dépassement du nombre moyen de travailleurs embauchés en CDI durant la période d'imposition précédente. Ce montant est quintuplé dans les zones pouvant bénéficier de la dérogation prévue par l'art. 87, paragraphe 3, lettre a) du Traité instituant la Communauté Européenne et il est triplé dans celles pouvant bénéficier de la dérogation prévue par la lettre c) du même article, dans les limites de subvention prévues

pour les différentes zones spécifiques. Dans le cas où la nouvelle embauche concerne une femme résidant dans une zone caractérisée par un écart de genre profond, la loi de finances 2007 multiplie respectivement cette déduction par cinq et sept au maximum, toujours dans les limites d'intensité et aux conditions prévues par le Règlement communautaire sur les régimes d'aide en faveur de l'embauche de travailleurs défavorisés (Règ. 2204/2002/CE).

Il est notoire qu'en Italie aussi comme dans de nombreux pays européens, la durée du chômage est comptée de façon tout à fait particulière en suivant des règles administratives différentes de celles avec lesquelles il est généralement compté dans les enquêtes statistiques. D'après les règles actuellement en vigueur, on considère comme chômeurs les sujets sans emploi se déclarant prêts à travailler et à trouver un emploi en suivant les modalités établies avec les services pour l'emploi. On considère aussi comme chômeurs les sujets qui, même s'ils ont un emploi, perçoivent une rémunération annuelle inférieure à la limite des revenus non imposables. La durée du chômage reste également en suspens en cas d'acceptation d'un emploi en CDD d'une durée inférieure à huit mois (4 mois pour les jeunes). De ce fait, l'état de chômeur de très longue durée peut persister même en présence de périodes de travail non négligeables au cours des années précédentes.

Le marché du travail italien s'est caractérisé au cours des dernières années par une extension de l'emploi malgré la présence d'une croissance économique de faible ampleur; ces signes de croissance se sont en particulier intensifiés durant la seconde moitié de 2005 et courant 2006. En 2005, le nombre de personnes ayant un emploi est en hausse de 0,7% (158 000 personnes de plus qu'en 2004) et le taux d'emploi de la population des 15-64 ans s'élève à 57,5%.<sup>2</sup> Au niveau territorial en revanche, le taux d'emploi a augmenté dans les zones du Nord et du Centre tandis qu'il a diminué dans le Mezzogiorno où l'on relève une chute consistante de l'indicateur pour la composante féminine.

La hausse de l'emploi a exclusivement concerné les emplois salariés qui ont augmenté de 2,6% en 2005 (+416 000 unités). Le travail autonome a en revanche enregistré une chute de 4,1%, soit 258 000 unités de moins qu'en 2004. La croissance de l'emploi salarié a concerné aussi bien la composante en CDI (+2,1%, soit 299 000 unités) que celle en CDD (+6,2%, soit 118 000 unités). La croissance du travail à durée indéterminée a tout d'abord bénéficié de la nouvelle augmentation de l'emploi de la tranche d'âge de 50-59 ans. Cette dynamique en place depuis maintenant longtemps correspond à la tendance à retarder le départ à la retraite. Une autre contribution a été l'augmentation du travail à temps partiel qui s'est concentrée en bonne partie dans les régions du Nord et dans le tertiaire en concernant surtout la composante féminine.

Le développement des emplois stables en 2005 a été prononcé dans le Nord (+2,8%) et dans le Centre (+2,5%) mais nettement plus contenu dans le Mezzogiorno (+0,5%). Cette

---

<sup>2</sup> Source: ISTAT

augmentation a surtout concerné le secteur tertiaire mais également le secteur de la production industrielle et celui de la construction.

La croissance du travail en CDD, diffusée dans l'ensemble du territoire national, a touché presque tous les secteurs de production. L'incidence du travail en CDD sur le total des personnes ayant un emploi a à nouveau augmentée en atteignant 12,3% en 2005, soit une hausse d'un demi-point de pourcentage qui a compensé la baisse de l'année précédente.

La réduction du travail indépendant a été enregistrée dans toutes les zones du Pays et a concerné tous les secteurs de l'économie sauf celui de la construction où le nombre de travailleurs autonomes est resté substantiellement inchangé. Cette diminution a surtout touché les jeunes jusqu'à l'âge de 34 ans.

En 2005, le travail à temps partiel a connu une hausse de 1,9% par rapport à l'année précédente (+55 000 unités) avec une augmentation chez la composante féminine et une diminution chez celle masculine. Au niveau territorial, le travail à temps partiel a augmenté dans les régions du Nord et du Centre mais il a diminué dans le Mezzogiorno. Dans l'ensemble, l'incidence de l'emploi à temps partiel sur le total de l'emploi a légèrement augmenté en passant de 12,7% en 2004 à 12,8% en 2005.

Au cours des deux années 2005 et 2006, on a continué d'assister à une extension du travail non standard qui est le premier à réagir à la croissance de la demande. En ce qui concerne le travail intérimaire, durant la seconde moitié de 2005 et en 2006, la croissance du secteur a recommencé sur des niveaux plus élevés et les travailleurs intérimaires représentent désormais un peu plus de 0,6% des travailleurs salariés. Par ailleurs, la baisse continue pour le niveau de concentration du marché qui est donc caractérisé par une plus forte concurrence entre opérateurs. Pour ce qui est des collaborateurs, les innovations introduites par le Décret Législatif 276/2003 et l'augmentation des taux de cotisation réalisée en 2004 ont entraîné une légère diminution du nombre de cotisants actifs.

**En 2005, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi a diminué de 72 000 unités (-3,7%) par rapport à l'année précédente. Cette diminution a concerné en bonne mesure la composante féminine du Mezzogiorno (-40 000 unités) et les jeunes jusqu'à l'âge de 34 ans.** La forte augmentation simultanée du nombre de femmes inactives résidant dans le Sud et dans les Iles et de jeunes poursuivant leurs études indique une diffusion de phénomènes de renonciation à entreprendre des actions concrètes de recherche d'un emploi.

Dans les régions du Sud, la réduction du chômage qui a également concerné la composante masculine a été au total de 68 000 unités. Le nombre de personnes à la recherche d'un emploi a légèrement diminué dans le Centre tandis qu'il reste substantiellement inchangé dans le Nord.

L'incidence du chômage de longue durée a atteint 48,3%.

Le rapport entre chômeurs et population active a diminué, plus fortement pour la composante féminine que pour celle masculine, avec un nouveau rapprochement entre leurs taux de chômage spécifiques qui en 2005 s'élevaient respectivement à 10,1% et 6,4%. Dans les régions du Sud, la diminution du taux d'activité a contribué à la chute du taux de

chômage (-0,7 point de pourcentage). Cette dernière, associée à celle plus modeste du Centre (-0,1 dixième de point) et à la stabilité de l'indicateur du Nord, a encore réduit l'écart territorial. Le taux de chômage du Mezzogiorno reste cependant presque trois fois plus élevé que celui des autres zones du Pays.

Après la baisse de 2004, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans a augmenté (+0,4 points de pourcentage) en s'élevant en 2005 à 24,0%. Cette hausse a été plus forte pour la composante masculine et elle a concerné le Nord et le Mezzogiorno. Le taux de chômage de longue durée a en revanche légèrement diminué (-0,1 point de pourcentage) pour arriver à 3,7%.

En Italie, l'augmentation de l'emploi a été de 1,6 pour cent (-0,2% en 2005). Le marché du travail italien a reflété en **2006** le cours positif de l'activité productive. L'augmentation du volume de travail absorbé par le système économique dans les estimations de comptabilité nationale (+397 mille unités de travail standard) est le résultat d'une expansion de 2,0% du travail salarié et de 0,7% de celui indépendant. La croissance des unités de travail a été assez soutenue aussi bien dans les services que dans l'industrie au sens strict avec respectivement des augmentations de 1,9% et 1,3% et plus contenue dans l'agriculture et la construction (+0,6% dans les deux secteurs). Pour l'industrie au sens strict et pour l'agriculture, il s'agit de la première variation positive respectivement depuis 2002 et 2001. Le relevé sur la population active a enregistré en 2006 une augmentation du nombre de personnes ayant un emploi de l'ordre de 1,9% (+425 000 unités). Cette hausse de l'emploi a surtout touché les emplois salariés (+2,3% par rapport à 2005, soit 381 000 unités) et, dans une moindre mesure, ceux indépendants (+0,7%, soit 44 000 unités) qui connaissent à nouveau la croissance après la chute marquée de l'année précédente.

Les rapports de travail temporaires, à savoir l'ensemble des CDD avec un lien de subordination et des collaborations – coordonnées et continues, de projet, occasionnelles, etc... - ont contribué à plus de 45% à la croissance de l'emploi tandis qu'un apport d'un peu moins de 30% est parvenu de la composante étrangère en CDI.

L'augmentation de l'emploi a concerné tout le territoire national mais elle a été plus prononcée dans les régions du Nord et du Centre (respectivement +2,0% et +2,1%) que dans celles du Sud (+1,6%) où l'emploi a d'ailleurs à nouveau augmenté après trois années de baisse. Au niveau national, sans tenir compte des facteurs saisonniers, le rythme de croissance a été particulièrement intense au cours des deux premiers trimestres de 2006 (avec respectivement des variations conjoncturelles de 0,8% et 0,6%), il a été nul au troisième trimestre et a enregistré une reprise nouvelle et modeste en fin d'année avec un cours similaire dans les différentes zones territoriales.

Le taux de croissance annuel moyen de l'emploi a été plus élevé pour la composante féminine (+2,5%) que pour celle masculine (+1,5%). L'incidence de l'emploi féminin a encore augmenté pour atteindre ainsi 39,4%.

En 2006, les sujets étrangers ayant un emploi ont globalement augmenté de 15,3% (+178 000 unités). Cette hausse a concerné les deux composantes de genre et toutes les zones territoriales. Le taux de travailleurs étrangers sur le total est passé des 5,2% de 2005 à 5,9%. Dans les régions du Nord et du Centre, leur incidence a dépassé les 7% tandis que dans le Mezzogiorno, il continue d'y avoir moins de 2,5% de travailleurs n'étant pas italiens.

Le taux d'emploi de la population des 15-64 ans a augmenté de neuf dixièmes de point par rapport à 2005 pour atteindre 58,4%. L'augmentation de la part de la population active ayant un emploi en Italie a touché l'ensemble du territoire.

Le taux d'emploi de la composante étrangère, déjà plus élevé que celui de la population résidente dans son ensemble, a augmenté de 1,8 points de pourcentage pour atteindre 67,5%.

*En ce qui concerne la demande du Comité européen des droits sociaux contenue dans les Conclusions 2007 d'indiquer si l'accès aux initiatives de formation professionnelle pour les chômeurs est également garanti aux citoyens étrangers, la réponse est affirmative.*

#### §. 4

En 2005, les *chômeurs de longue durée* ont diminué de 2,5 pour cent (-24 000 unités) par rapport à l'année précédente en passant ainsi à **911 000 unités**. Cette réduction a exclusivement concerné la composante féminine (-4,9%) tandis que celle masculine a augmenté, même si c'est de façon contenue, par rapport à l'année précédente (+0,4%). Le nombre de personnes à la recherche d'un emploi depuis au moins 12 mois a diminué pour toutes les classes d'âge, même si c'est dans une moindre mesure pour les jeunes de 15 à 24 ans (-1,1%). On relève enfin que le nombre de chômeurs de longue durée a augmenté uniquement dans le Nord-Est (+14,7%) alors qu'il a diminué dans les autres zones territoriales, surtout dans le Nord-Ouest (-6,7%).

En 2005, 3,7% de la population active en Italie sont représentés par des chômeurs de longue durée, soit un dixième de point de pourcentage de moins que l'année précédente. Ils représentent 48,3% du total des chômeurs, une donnée en augmentation par rapport aux 47,5% de 2004. Comme confirmation du fait que le phénomène du chômage de longue durée en Italie touche surtout les jeunes, on relève qu'en 2005, pour les personnes de 15 à 24 ans, le taux de chômage de longue durée est de 10,4%, soit une croissance par rapport aux 9,9% de l'année précédente. L'incidence des chômeurs de longue durée sur le total des chômeurs chez les jeunes s'élève à 43,5%, soit une augmentation de 1,6 points de pourcentage par rapport à 2004. Comme pour le taux de chômage total, on note une plus forte exposition des femmes au risque de rester au chômage pendant 12 mois et plus (5,1%) même si cette donnée chute de deux dixièmes de points de pourcentage par rapport à 2004. Malgré tout, en 2005, l'incidence des femmes au chômage depuis au moins 12 mois reste stable à 50,5% (par rapport à l'année précédente) tandis que pour les hommes, même si elle reste inférieure à celle de la composante féminine, elle augmente et passe de 44,5% en 2004 à 45,9% en 2005.

La promotion d'interventions destinées à activer les chômeurs de longue durée dans leur recherche d'emploi afin de prévenir la marginalisation et l'exclusion sociale a représenté depuis 2000 l'un des piliers des politiques nationales pour l'employabilité. Dans ce domaine, c'est aux Services Publics pour l'Emploi (SPE) qu'a été confié un rôle fondamental dans la mise en place des mesures visant la facilitation de l'accès au marché,

la promotion des opportunités, l'amélioration de la rencontre entre l'offre et la demande et l'encouragement à la mobilité géographique et professionnelle. Les actions adoptées par le Système italien des Services à l'emploi dans la lutte contre le chômage de longue durée a commencé par une programmation au niveau régional dont les *Bandi Multimisura* (NdT: avis portant sur plusieurs mesures) et la planification de mesures financières envers les Provinces. Les administrations provinciales préparent ensuite des actions spécifiques pour la mise en place des politiques actives du marché du travail: elles peuvent être soit de nature «préventive» (interventions destinées au flux de nouveaux chômeurs de longue durée et/ou aux personnes à risque de chômage de longue durée) soit «curative» (mesures destinées à l'ensemble des chômeurs de longue durée).

Le profil institutionnel polycentrique caractérisant le système des SPE qui présente une grande décentralisation organisationnelle et fonctionnelle a engendré un développement différencié et parfois hétérogène au niveau national des actions destinées aux chômeurs (et en particulier à ceux de longue durée). Ceci est aussi lié à l'ampleur et à l'incidence de ce phénomène au niveau territorial. En effet, bien que le chômage de longue durée représente un problème pour l'ensemble du pays, il présente des aspects particulièrement critiques dans l'Italie du Sud où la concentration de chômeurs de longue durée par rapport au total des sujets à la recherche d'un emploi s'avère bien supérieure à celle d'autres régions géographiques, notamment celle du Nord de l'Italie.

Les groupes les plus exposés au risque de connaître le chômage de longue durée sont la composante féminine de la population, les sujets âgés de plus de 35 ans (pour les femmes) et 45 ans (pour les hommes), les jeunes abandonnant leur études de façon anticipée, même en période de «scolarité obligatoire», et les sujets peu qualifiés.

Les enquêtes réalisées chaque année par l'ISFOL au niveau national permettent de dessiner une sorte de «modèle» d'un système intégré de services à l'emploi destinés aux chômeurs de longue durée et/ou aux bassins potentiels de chômage de longue durée; ceci à travers la définition d'actions et la préparation d'interventions modulées en fonction de caractéristiques spécifiques (individuelles ou de groupe) par rapport au sexe, à l'âge, au *background* scolaire et de formation, aux éventuelles professions exercées, aux aptitudes et aux dispositions.

En moyenne, d'après les données ressortant du relevé ISFOL de 2004, 46% des Centres pour l'Emploi (CPE) considèrent les chômeurs de longue durée comme l'une de leurs priorités. Même lorsqu'ils ne disposent pas de guichets *ad hoc* pour les chômeurs de longue durée, la plupart des CPE sont en mesure de proposer des services gérés par du personnel spécialisé et souvent en partenariat avec d'autres opérateurs, publics et privés, auxquels est confiée l'élaboration de mesures complémentaires. Cela concerne non seulement les Communes mais aussi le troisième secteur ou celui plus à but lucratif représenté par les Agences de travail temporaire qui sont autorisées à œuvrer dans différents segments du marché du travail en exécutant certaines fonctions comme: intermédiation, recherche et sélection, fourniture de main d'œuvre intérimaire à durée déterminée ou indéterminée (NdT: *staff leasing*), reclassement professionnel. Actuellement, les formes de coopération entre Services pour l'emploi et Agences de travail temporaire rencontrant le plus de succès sont les actions de (re)classement professionnel.

*En ce qui concerne la demande du Comité européen des droits sociaux contenue dans les Conclusions 2007 d'indiquer si l'accès aux initiatives de formation professionnelle pour les chômeurs de longue durée est également garanti aux citoyens étrangers, la réponse est affirmative.*

L'importance attribuée aux interventions d'aide à l'emploi par rapport aux autres instruments de politique active du travail se manifeste également dans la lutte contre le chômage de longue durée étant donné que les chômeurs de longue durée sont l'un des groupes cibles auxquels sont destinées ces mesures (le plus important par certains aspects et historiquement l'un des premiers).

L'aide prévue, c'est un allègement fiscal pendant une période de 36 mois dans une mesure variable en fonction du type d'entreprise (exonération totale pour les entreprises artisanales) et de l'emplacement territorial: d'un côté une exonération totale est prévue pour les zones où était en vigueur l'ancienne intervention extraordinaire dans le Mezzogiorno (c'est-à-dire non seulement les Régions du Sud mais aussi de grandes parties du Latium et les îles de Caprera, du Giglio et d'Elba) tandis que dans le reste du territoire national cette réduction est de 50%; d'un autre côté on prévoit une exonération totale pour les entreprises artisanales, où qu'elles soient situées. Du point de vue des critères subjectifs, l'aide est en théorie strictement liée à une situation de difficulté vis-à-vis du marché du travail dont l'identification est une conséquence (indirecte) de l'activité des services pour l'emploi: en effet, suite aux modifications de la réglementation suscitées, les bénéficiaires ultimes de cette aide sont les travailleurs dont l'état de chômage administratif perdure depuis plus de 24 mois. Il s'agit d'un cas presque unique dans un panorama où les aides sont souvent liées à des critères subjectifs tout à fait indépendants du rapport avec les services pour l'emploi et du rapport avec le niveau de difficulté individuel par rapport au marché du travail (le sexe, l'âge, la zone géographique de résidence).

Au niveau de la consistance numérique, il s'agit d'une aide ayant augmenté graduellement et qui a concerné **350 000 personnes** en **2005** après avoir atteint un pic maximum de 400 000 dans les années 2002-2003. Du point de vue des dépenses, il absorbe en moyenne 1,2 milliards d'euros pour les années 2001-2005, soit 15% du total des dépenses en politiques actives (services pour l'emploi non compris).

## §. 5

L'article 34 de la Constitution italienne affirme que *«les personnes capables et méritantes, même si elles sont dépourvues de ressources, ont droit d'atteindre les plus hauts niveaux d'études. La République rend ce droit effectif par des bourses d'études, des allocations familiales et d'autres mesures qui doivent être attribuées sur concours»*. Le droit aux études universitaires est donc défendu par la Constitution. Pour permettre aux étudiants – et en particulier ceux capables et méritants même dépourvus de ressources – l'exercice de ce droit, il existe de nombreuses interventions dans le cadre d'un système structuré dans lequel l'Etat assure l'orientation, la coordination et la programmation des interventions tandis que les Régions et les Universités réalisent concrètement les interventions prévues. Aux termes de la Loi constitutionnelle du 18 octobre 2001, n°3, le système du droit aux études universitaires est encore en cours de restructuration générale. Dans ce cadre, différents types

d'interventions sont prévues. Elle sont entre autres destinées aux catégories suivantes: étudiants capables et méritants sans moyens, étudiants méritants, ensemble des étudiants, étudiants handicapés et étudiants réalisant des activités de recherche et de spécialisation.

### **Les aides économiques**

#### *Interventions pour les étudiants capables et méritants*

Les services et les interventions non destinés à l'ensemble des étudiants s'adressent actuellement aux inscrits aux cours de *laurea* et de *laurea* spécialisée/magistrale (NdT: équivalent master), de doctorat de recherches, de spécialisation (mis à part dans le domaine médical), aux cours de *laurea* et de *laurea* spécialisée en Sciences de la défense et de la sécurité (sauf les Académies Militaires des Officiers des Forces Armées, de la *Guardia di Finanza* [NdT: forme de police douanière et financière] et les autres écoles supérieures militaires) ainsi qu'aux cours de formation mis en place par les institutions pour la formation supérieure artistique et musicale.

### **Bourses pour le droit à l'éducation**

#### *Bourses Régionales*

Les bourses d'études accordées par les Régions et par les Provinces Autonomes sont attribuées sur concours après parution annuelle d'un avis de l'organisme régional pour le droit à l'éducation siégeant à l'Université d'appartenance.

Tous les étudiants qui, après étude des conditions requises, sont inscrits aux listes de classement établies par les organismes régionaux sont considérés admissibles et ils ont droit à l'exonération totale du paiement de la taxe d'inscription et des frais de scolarité universitaires. Les étudiants admissibles qui, en fonction des disponibilités financières des Régions ou des Provinces Autonomes, obtiennent une bourse d'études sont dits «bénéficiaires».

Pour les personnes s'inscrivant pour la première fois à la première année de cours, les bourses sont attribuées uniquement en fonction de leurs conditions économiques. Pour les étudiants inscrits aux années suivantes de tous les cours (mis à part ceux de *laurea* spécialisée en un seul cycle) qui étaient admissibles à la bourse l'année académique précédente, ce droit est maintenu sur la base exclusive de critères de mérite.

Sous deux mois à compter de la publication des listes de classement des admissibles aux bourses établies par les organismes régionaux pour le droit à l'éducation et dans tous les cas avant le 31 décembre, la première semestrialité de la bourse d'études est versée, en nature et en numéraire.

Pour les étudiants inscrits aux années autres que la première des cours de *laurea* et de *laurea* spécialisée, la seconde semestrialité est versée au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

Au plus tard un mois après la publication des listes de classement, le service de logement est garanti aux étudiants bénéficiaires dans les limites des places disponibles.

Les bourses d'études, actuellement prévues par rapport au lieu de résidence de l'étudiant en tenant compte de la distance avec le lieu où est assuré l'enseignement, se décomposent de la façon suivante: bourses d'études pour les étudiants résidents (accordées aux étudiants résidant dans la commune du lieu d'enseignement ou dans sa banlieue proche); bourses d'études pour les étudiants navetteurs (accordées aux étudiants résidant dans un lieu permettant des allers-retours quotidiens jusqu'au lieu d'enseignement); bourses d'études pour étudiants non-résidents (accordées aux étudiants résidant dans un lieu éloigné du lieu d'enseignement) qui de ce fait se logent à proximité de ce lieu d'enseignement en ayant recours aux structures résidentielles publiques, à des logements privés ou à des organismes.

Pour l'année académique 2004-2005, les dépenses régionales pour les bourses d'études s'élevaient à 386 831 482 €.

Le Ministère de l'Université et de la Recherche a actualisé chaque année par un décret les montants minimums des bourses d'études. Les montants minimums établis pour l'année académique 2006/2007 étaient de 4 360,94 € pour les étudiants non-résidents, de 2 404,11 € pour les étudiants navetteurs et de 1 643,74 € pour les étudiants résidents.

### **Bourse d'études accordées par les Universités**

Les Universités accordent à leurs frais des bourses d'études destinées à couvrir les coûts de permanence dans le système scolaire des étudiants capables et méritants sans ressources. Ces bourses sont prioritairement attribuées aux étudiants retenus admissibles dans les listes de classement d'admissibilité mais non bénéficiaires des bourses d'études accordées par les Régions et par les Provinces Autonomes.

Les montants de ces bourses sont déterminés en appliquant les mêmes normes en vigueur que pour les bourses régionales. Les Universités peuvent également attribuer des bourses d'études et d'autres formes d'aides économiques à des fins spécifiques et autres que celles énumérées; parmi ces autres objectifs, ces bourses peuvent par exemple être destinées à récompenser des étudiants particulièrement méritants, à favoriser les inscriptions dans les lieux où le nombre d'inscrits est inférieur à celui que pourrait accueillir l'université ou à contribuer au développement de thèses à réaliser loin du lieu d'enseignement, y compris à l'étranger.

### **Contributions à la mobilité internationale**

Les étudiants bénéficiaires d'une bourse d'études ont droit à un complément de celle-ci pour la participation à des programmes de mobilité internationale dans le cadre aussi bien de programmes promus par l'Union européenne que d'autres programmes non communautaires à condition qu'ils soient bénéficiaires de la bourse l'année académique durant laquelle ils participent à ces programmes et que la période d'études et/ou de stage soit académiquement reconnue en termes de crédits dans le cadre de leur propre cursus en Italie. On déduit du montant du complément accordé celui de la bourse que l'étudiant reçoit des fonds de l'Union européenne ou sur la base de tout autre accord bilatéral même non communautaire. Le montant du voyage aller-retour sera également remboursé. Un soutien organisationnel et logistique est également offert aux étudiants italiens se rendant à l'étranger et à ceux provenant d'autres pays dans le cadre de programmes de mobilité. Afin de renforcer la mobilité internationale, la loi du 11 juillet 2003, n°170, a créé un nouveau Fonds pour le soutien des jeunes et pour favoriser la mobilité des étudiants. On dispose ainsi de nouveaux financements destinés au soutien de la mobilité internationale des étudiants Erasmus à travers l'attribution de bourses d'études complémentaires.

### **Exonération totale ou partielle de la taxe d'inscription et des droits de scolarité universitaire**

L'exonération totale de la taxe d'inscription et des frais de scolarité est déjà prévue en faveur des étudiants bénéficiaires des bourses d'études et des prêts d'honneur ainsi que des étudiants admissibles mais non bénéficiaires; des étudiants handicapés présentant une invalidité d'au moins 66%; des étudiants étrangers bénéficiaires d'une bourse d'études du gouvernement italien; des étudiants qui comptent reprendre leur cursus après une période d'interruption des études d'au moins deux années académiques; des étudiantes pour l'année de naissance de chaque enfant et des étudiants étant contraints d'interrompre leurs études à cause d'infirmités graves ou prolongées. Les universités peuvent prévoir l'accord d'exonérations totales ou partielles en tenant compte en particulier des étudiants handicapés à moins de 66%, des étudiants terminant leurs études dans les délais prévus par leur cursus, des étudiants ayant obtenu dans l'année l'ensemble des crédits prévus par leur plan d'études et des étudiants exerçant une activité professionnelle, preuves à l'appui.

### **Interventions en faveur des étudiants méritants**

L'exonération totale ou partielle du paiement des taxes et des droits de scolarité universitaires est également prévue pour les étudiants capables et méritants selon des critères établis par chaque université.

Dans le précédent rapport, des données avaient été fournies par rapport au nombre d'étudiants ayant bénéficié au cours de l'Année académique 2002/2003 d'une aide en numéraire. Il convient de signaler qu'à l'heure actuelle on n'est pas en mesure de fournir de données plus récentes pour la période examinée par le présent rapport.



## **ARTICLE 15**

**Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté**

## §. 1

### **Question A**

Le précédent rapport du gouvernement italien sur l'application de l'article 15 de la Charte Sociale Européenne amendée avait illustré les différents critères utilisés pour la définition de «personne handicapée». Etant donné que ces critères sont toujours valides et appliqués, merci de bien vouloir consulter les indications du rapport cité.

La principale source de données utilisée pour estimer le nombre de personnes handicapées présentes en Italie, c'est l'enquête ISTAT sur les *Conditions de santé et le recours aux services de santé* de 2004-2005. Selon les estimations obtenues par cette enquête, il ressort qu'en Italie, il y a **2 609 000** personnes présentant un/des handicap(s), soit environ **4,8%** de la population âgée de **6 ans et plus** vivant en famille. Cette estimation se base sur un critère très restrictif de handicap, à savoir celui considérant comme personnes handicapées uniquement celles ayant indiqué lors de l'entretien une absence totale d'autonomie pour au moins une fonction essentielle de la vie. L'enquête sur la santé ne concerne pas les enfants jusqu'à 5 ans dans la mesure où l'instrument utilisé n'est pas apte à fournir des indications utiles pour cette tranche de la population. On peut estimer le nombre d'enfants handicapés en utilisant les données provenant des certifications scolaires et en réalisant quelques hypothèses illustratives par rapport à la tendance du handicap dans la première enfance. Il convient cependant de souligner que le nombre de certifications ne comprend pas les enfants en âge préscolaire étant donné qu'il n'existe pas d'obligation d'inscription à la maternelle (enfants de 3 à 5 ans). D'après les données du Système d'information du Ministère de l'éducation, de l'université et de la recherche (désormais Ministère de l'Instruction publique et Ministère de l'Université et de la Recherche), le pourcentage d'enfants handicapés suivant les cours du premier niveau de l'école primaire est de 1,32%. En prenant pour hypothèse une augmentation linéaire du pourcentage d'handicapés entre 0 et 6 ans et en considérant comme fréquence de départ 1% à la naissance et comme fréquence d'arrivée 1,32% à 6 ans, on peut estimer de façon globale un nombre d'enfants handicapés entre 0 et 5 ans d'environ **42 460**. (cf. tableaux 1, 1D et 2).

**Tableau 1. Personnes handicapées de 6 ans et plus vivant en famille. Valeurs absolues et taux pour 100 personnes. Année 2004-2005.**

	6-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-69	70-74	75-79	80 et plus	Total
<b>Valeurs absolues</b> (fournies en milliers)											
Hommes	41	19	28	46	51	76	64	99	131	328	<b>882</b>
Femmes	39	17	23	41	50	98	111	180	289	879	<b>1 727</b>
Hommes et Femmes	80	36	52	86	101	174	174	279	420	1 207	<b>2 609</b>
<b>Taux pour 100 personnes</b>											
Hommes	1,6	0,6	0,7	1,0	1,4	2,2	4,3	7,7	13,4	35,8	<b>3,3</b>
Femmes	1,6	0,6	0,6	0,9	1,3	2,7	6,5	11,4	20,8	48,9	<b>6,1</b>
Hommes et Femmes	1,6	0,6	0,6	0,9	1,3	2,5	5,5	9,7	17,8	44,5	<b>4,8</b>

Source: ISTAT, *Indagine sulle condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, 2004-2005* (NdT: Enquête sur les conditions de santé et le recours aux services de santé, 2004-2005).

**Tableau 1D. Personnes handicapées de 6 ans et plus vivant en famille. Valeurs absolues et taux pour 100 personnes. Année 2004-2005.**

<b>Valeurs absolues</b> (données en milliers)												
Hommes	de 6 à 14 ans	41	de 15 à 24 ans	19	de 25 à 34 ans	28	de 35 à 44 ans	46	de 45 à 54 ans	51	de 55 à 64 ans	76
Femmes	de 6 à 14 ans	39	de 15 à 24 ans	17	de 25 à 34 ans	24	de 35 à 44 ans	41	de 45 à 54 ans	50	de 55 à 64 ans	98
Hommes et Femmes	de 6 à 14 ans	81	de 15 à 24 ans	36	de 25 à 34 ans	52	de 35 à 44 ans	86	de 45 à 54 ans	101	de 55 à 64 ans	174
Hommes	de 65 à 69 ans	64	de 70 à 74 ans	99	de 75 à 79 ans	131	80 ans et plus	328	Total			882
Femmes	de 65 à 69 ans	111	de 70 à 74 ans	180	de 75 à 79 ans	289	80 ans et plus	879	Total			1 727
Hommes et Femmes	de 65 à 69 ans	174	de 70 à 74 ans	278	de 75 à 79 ans	420	80 ans et plus	1207	Total			2 609
<b>Taux pour 100 personnes</b>												
Hommes	de 6 à 14 ans	1,6	de 15 à 24 ans	0,6	de 25 à 34 ans	0,7	de 35 à 44 ans	1,0	de 45 à 54 ans	1,4	de 55 à 64 ans	2,2
Femmes	de 6 à 14 ans	1,6	de 15 à 24 ans	0,6	de 25 à 34 ans	0,6	de 35 à 44 ans	0,9	de 45 à 54 ans	1,3	de 55 à 64 ans	2,7
Hommes et Femmes	de 6 à 14 ans	1,6	de 15 à 24 ans	0,6	de 25 à 34 ans	0,6	de 35 à 44 ans	0,9	de 45 à 54 ans	1,3	de 55 à 64 ans	2,5
Hommes	de 65 à 69 ans	4,3	de 70 à 74 ans	7,7	de 75 à 79 ans	13,4	80 ans et plus	35,8	Total			3,3
Femmes	de 65 à 69 ans	6,5	de 70 à 74 ans	11,4	de 75 à 79 ans	20,8	80 ans et plus	48,9	Total			6,1

	69 ans		74 ans		79 ans		plus			
Hommes et Femmes	de 65 à 69 ans	5,5	de 70 à 74 ans	9,7	de 75 à 79 ans	17,8	80 ans et plus	44,5	Total	4,8

Source: ISTAT, *Indagine sulle condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari, 1999-2000* (NdT: Enquête sur les conditions de santé et le recours aux services de santé, 1999-2000).

### **Tableau 2. Personnes handicapées et personnes âgées dépendantes placées dans des foyers à la charge de l'assistance sociale par sexe. Année 2003.**

	<b>Personnes handicapées de moins de 18 ans</b>	<b>Personnes handicapées de 18 à 64 ans</b>	<b>Personnes âgées dépendantes</b>	<b>Total</b>
Hommes	898	17 919	34 216	<b>53 033</b>
Femmes	725	14 417	121 959	<b>137 101</b>
Hommes et Femmes	1 623	32 336	156 175	<b>190 134</b>

Source: ISTAT, *Indagine sui Presidi residenziali socio-assistenziali* (NdT: Enquête sur les Foyers à la charge de l'assistance sociale). Année 2003.

#### **Question B**

En ce qui concerne le droit aux études des jeunes handicapés, leur insertion dans le monde de l'école ainsi que les modalités de certification des handicaps, merci de consulter ce qui a été indiqué dans le précédent rapport du gouvernement italien étant donné qu'il n'y a pas eu de modifications du cadre juridique depuis.

Pour ce qui est du système d'orientation et de formation professionnelle, se référer à ce qui est indiqué aux articles 9 et 10 du présent rapport.

#### **Question C**

Comme cela a été illustré dans les précédents rapports, toutes les mesures indiquées dans la Question B sont accessibles à tout sujet handicapé, quels que soient son âge, la nature et l'origine du handicap.

#### **Question D**

Veillez trouver ci-dessous des données concernant le nombre d'étudiants handicapés dans les écoles de tous les niveaux et de tous les degrés.

Pour l'année scolaire 2005/2006, le nombre d'écoles sur le territoire national est de **57 554** unités, dont **41 630** de l'Etat et environ **16 000** gérées par des organismes non étatiques, surtout privés (**12 040**). Les 57 554 écoles sont ainsi subdivisées: **24 886** écoles maternelles, **18 218** écoles primaires, **7 886** écoles secondaires du 1<sup>er</sup> degré (NdT: niveau collège) et **6 567** écoles secondaires du 2<sup>ème</sup> degré (NdT: niveau lycée).

Pour l'année scolaire 2005/2006, il y a **178 220** élèves handicapés dans les écoles de l'Etat et celles non étatiques, soit **2%** du total des élèves; parmi eux, **165 291** fréquentent les écoles

de l'Etat. Les élèves handicapés sont répartis de la façon suivante: **17 481** écoles maternelles, **67 755** écoles primaires, **55 244** écoles secondaires du 1<sup>er</sup> degré et **37 740** écoles secondaires du 2<sup>ème</sup> degré.

Les enseignants de soutien, suite à l'insertion toujours croissante des élèves handicapés dans l'école, sont passés de 65 615 en 2000/2001 à **83 761** en **2005/2006** et ils représentent ainsi 10% du total des enseignants. Parmi les enseignants de soutien, l'augmentation concerne ceux en CDD qui constituent actuellement 47,4% de ces professeurs. Au cours des dernières années, on a eu de plus en plus fortement recours à la possibilité offerte par la loi 449/97 d'embaucher, en cas de handicaps vraiment sévères, des enseignants de soutien en CDD par dérogation au rapport enseignants/élèves préfixé par cette même loi. Pour l'année scolaire **2006/2007**, face aux **172 114** élèves handicapés, il y avait **86 447** enseignants de soutien, soit un rapport enseignant/élèves de 1,99.

D'après les données relevées par l'Enquête MIUR-CINECA de 2005, le nombre d'étudiants handicapés inscrits à l'Université est en augmentation continue. En effet, de l'année académique 2000-01 à l'année académique 2004-2005 (dernière année utile pour ce relevé), les étudiants handicapés sont passés de 4 813 à **9 134** inscrits; sur la période de 5 ans prise en considération, on a donc en particulier assisté à une augmentation de 90%. La répartition par type de handicap montre que les étudiants présentant des handicaps moteurs représentent le plus fort pourcentage (30,8%) des inscrits handicapés à l'année académique 2004-2005 tandis que les pourcentages les plus faibles appartiennent aux étudiants présentant des troubles mentaux (3,2%) ou souffrant de dyslexie (0,7%).

Afin de favoriser l'atteinte des finalités propres du placement ciblé et dans le cadre des instruments d'incitation visés à l'article 13 de la loi 68/99, le droit italien a prévu la possibilité de faire faire aux personnes handicapées des «stages destinés à l'embauche» à travers le passage des conventions prévues par l'art. 11 de la susdite loi. **Le stage est une insertion temporaire dans le monde professionnel servant entre autre à l'orientation des choix professionnels ou à l'acquisition d'une expérience pratique et formatrice dans la réalité de l'entreprise où l'on souhaite placer le stagiaire.** Les avantages découlant de l'utilisation de cet instrument sont de différentes natures. Tout d'abord, la personne handicapée, pendant toute la durée de son stage, concourt à la couverture du quota de réserve, ce qui permet ainsi à l'employeur de satisfaire l'obligation d'embauche prévue par la loi. Par ailleurs, les dispositions contenues dans l'art. 13, alinéa 3, prévoient l'obligation pour l'employeur d'assurer les handicapés stagiaires contre les accidents du travail par le biais de «conventions avec l'INAIL» (NdT: Institut national d'assurance contre les accidents du travail) tandis qu'en ce qui concerne la responsabilité civile, les frais financiers correspondants sont à la charge du Fonds National pour le droit au travail des personnes handicapées. Pour ce qui est de la durée du stage, fixée par le droit italien jusqu'à un maximum de douze mois, il apparaît opportun de relever la possibilité pour l'employeur de renouveler, à une seule reprise, le rapport professionnel. Il s'agit d'une prévision particulièrement encourageante puisqu'elle répond à une double exigence: elle est d'une part favorable à l'employeur par rapport à son obligation d'embauche et d'autre part elle est précieuse pour le stagiaire pour lequel se présenterait un période

supplémentaire de formation et d' «adaptation» en prévision de futures débouchés professionnels. Cette option a concerné **9,6%** des travailleurs handicapés inscrits aux listes prévues par la loi 68/99.

Au niveau du nombre de personnes handicapées ayant joui des services généraux d'orientation professionnelle mis en place par les Centres accrédités, signalons qu'en l'état actuel des choses, il n'est pas possible de fournir une donnée exacte quant à l'ampleur du phénomène. Les seules données disponibles sont celles provenant d'une enquête par échantillon réalisée par l'ISFOL (Institut pour le développement de l'orientation et de la formation professionnelle des travailleurs) courant 2004 sur «*Percorsi di orientamento-Indagine nazionale sulle buone pratiche*» (NdT: Parcours d'orientation – Enquête nationale sur les bonnes pratiques). L'enquête réalisée sur 492 Centres d'orientation, aussi bien publics que privés, faisait ressortir que **4,1%** des utilisateurs étaient des personnes handicapées.

Un problème analogue concerne la quantification du nombre d'étudiants handicapés ayant fréquenté au cours de la période considérée pour le présent rapport des parcours d'éducation et de formation professionnelle mis en place par des Agences de formation accréditées.

A titre d'information, vous trouverez ci-dessous les données sur les parcours d'instruction et de formation professionnelle réalisés au cours des deux dernières années par les Agences de formation accréditées et concernant l'ensemble des participants, sans aucune distinction par rapport au handicap. Quatre ans après la signature le 19 juin 2003 de l'Accord-cadre entre l'Etat, les Régions, les Provinces autonomes de Trento et de Bolzano et les Autonomies locales, on enregistre une augmentation constante et continue du nombre de parcours d'instruction et de formation professionnelle de trois ans. Pour l'année scolaire de formation 2003/2004, il y a eu 1 460 parcours de formation; pour l'année suivante (2004/2005), ce nombre a atteint les **4 032** parcours commencés en incluant les premières années des parcours de trois ans **2004/2005-2006/2007**, la deuxième année des parcours 2003/4-2005/6 et la troisième année des parcours commencés dans certaines régions en 2002/03. Le nombre de régions impliquées dans cette expérimentation est passé de 5 durant la phase initiale de l'expérimentation pré-Accord cadre de l'année scolaire de formation 2002/2003 à 19 en 2004/05. Le nombre d'étudiants aussi continue d'augmenter: de 25 347 pour 2003/04 à **72 034** pour 2004/2005.

Pour ce qui concerne en revanche le nombre d'élèves handicapés impliqués dans le cadre du système de l'éducation et de la formation professionnelle – qui relève du Ministère de l'Education, de l'Université et de la Recherche –, pour l'année scolaire **2004/2005** (dernier relevé disponible), on peut confirmer ce qui a été décrit dans le précédent rapport.

*Par la sentence n° 180203 du 21/08/2006, la Cour de Cassation – Section Travail – a admis le recours d'un invalide civil faisant l'objet d'un placement professionnel obligatoire (aux termes de la loi n° 68/99) en établissant que le refus d'embauche n'est pas justifié par le manque d'aptitudes professionnelles de l'invalide auquel il faudra dans tous les cas garantir un emploi même s'il ne répond pas aux exigences de l'entreprise.*

*Dans le cas en question, l'entreprise avait justifié son refus d'embaucher l'invalide par le fait qu'il n'y avait en son sein pas de postes auxquels affecter l'invalide et, à ce sujet, la société avait déclaré qu'elle ne pouvait pas être obligée de modifier ou d'adapter l'organisation de l'entreprise.*

*La Cour a conclu que l'entreprise dispose de la faculté de demander, au choix, uniquement le placement obligatoire de travailleurs ayant la qualification professionnelle d'ouvrier ou bien d'employé mais qu'elle ne peut pas prétendre qu'ils répondent à des critères spécifiques de compétences. D'après la cour, ce n'est qu'exceptionnellement que l'employeur peut refuser l'embauche obligatoire du travailleur dont le placement était prévu dans son entreprise aux termes de la loi n° 68/99, et ce uniquement dans le cas où l'exercice de l'activité par l'individu s'avère potentiellement dangereux pour sa propre sécurité ou pour celle des autres travailleurs ou qu'il puisse se traduire par un danger pour les installations.*

*L'institut de placement obligatoire de travailleurs appartenant à des catégories protégées répond à l'objectif de leur permettre à eux aussi de réaliser une activité de production. La Cour a observé que c'est pour cette raison que son application ne peut pas être conditionnée par la possession ou non d'aptitudes ou de capacités professionnelles particulières. De ce fait, tout employeur, lorsqu'il prépare l'organisation de son entreprise, doit prévoir en son sein des postes auxquels on puisse affecter du personnel non qualifié faisant l'objet d'un placement obligatoire en application de la loi n° 68/99.*

## §. 2

### **Question A**

Le cadre législatif décrit dans le précédent rapport est resté inchangé. A toutes fins utiles, nous allons à présent approfondir certains aspects de la réglementation précédemment illustrée.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées s'insère à l'intérieur de la discipline plus vaste du marché du travail qui est réglementée par le Décret législatif du 10 septembre 2003, n° 276 (décret d'application de la *Legge delega* du 14 février 2003, n°30) et les décret d'application ultérieurs. Celui-ci a introduit entre autres au moins deux innovations importantes concernant directement également les travailleurs handicapés: les articles 14 et 54.

L'article 14 (Coopératives sociales et insertion professionnelle des travailleurs défavorisés) réglemente le passage de conventions cadres au niveau territorial ayant pour objet l'attribution de commandes de travail aux coopératives sociales par des entreprises associées ou adhérentes. Les conventions sont passées entre les Services pour l'Emploi, les associations syndicales des employeurs et des travailleurs comparativement les plus représentatives au niveau national, les associations de représentation, d'assistance et de défense des coopératives aux termes de l'article 1, alinéa 1, lettre b) de la Loi du 8 novembre 1991, n° 381, et les consortiums visés à l'article 8 de cette même loi. Dans les cas où l'insertion professionnelle dans les coopératives sociales concerne des travailleurs

handicapés présentant des caractéristiques et des difficultés particulières d'insertion dans le cycle de travail ordinaire, l'insertion peut être considérée comme utile pour couvrir les quotas de réserve en fonction de l'évaluation exclusive réalisée par les services pour l'emploi. Le caractère convenable de la commuabilité des travailleurs insérés dans une coopérative sociale devra être vérifié par la Commission provinciale du Travail.

L'article 54 régit quant à lui l'outil contractuel qu'est le contrat d'insertion en qualité de type de contrat que l'on peut également étendre à des personnes reconnues comme affectées par un grave handicap physique, mental ou psychique. La norme prévoit que ces personnes puissent être embauchées sur la base d'un projet individuel d'adaptation de leurs compétences professionnelles à un contexte professionnel déterminé d'une durée d'au moins neuf mois et d'au plus dix-huit mois (en cas de personnes handicapées, la durée maximale peut être étendue jusqu'à trente-six mois). Les travailleurs défavorisés embauchés avec un contrat d'insertion se voient appliquer les aides économiques prévues par la réglementation en vigueur en matière de contrat de formation et de travail.

En matière de placement des standardistes non-voyants – ce qui est réglementé par la loi du 29 mars 1985, n°113 -, il convient de signaler le Projet de loi n° 3138 (actuellement en cours de discussion aux Chambres) qui concerne la mise à jour de cette réglementation.

*Comme cela a été largement décrit dans le précédent rapport du gouvernement italien, la loi du 21 juillet 1961, n° 686, a prévu des obligations d'embauche par rapport aux masseurs et aux massothérapeutes aveugles.*

Pour ce qui est de la **protection du maintien de l'emploi pour les personnes handicapées**, ce que prévoit la loi n° 68/99 (article 13, alinéa 1, lettre c) reste en vigueur. En l'état actuel des choses, on n'est pas en mesure de fournir des indications sur l'application concrète de cette norme, ni d'établir avec certitude si son introduction a entraîné ou non une augmentation du taux d'emploi des personnes handicapées dans les lieux de travail ordinaires.

*En réponse à la demande du Comité des droits sociaux, contenue dans les Conclusions 2007, de savoir si l'employeur coupable d'une action discriminatoire par rapport à une personne handicapée peut ou non être sanctionné en plus de devoir cesser le comportement discriminatoire, voici des informations. L'art. 3 de la Loi du 1<sup>er</sup> mars 2006, n°67 (Misura per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni; NdT: Mesures pour la protection judiciaire des personnes handicapées victimes de discriminations) met en œuvre la protection juridictionnelle sous les formes prévues par l'article 44, alinéas de 1 à 6 et alinéa 8, du Texte Unique sur l'immigration (Décret Législatif n° 286/98). L'article cité prévoit qu'en cas d'admission du recours, le juge, par une mesure propre, puisse non seulement ordonner la cessation du comportement, de la conduite ou de l'acte discriminatoire mais aussi prévoir, si cela a été requis, la réparation du préjudice, même s'il s'agit de dommages non pécuniaires.*

## **Question B**

En 2005, en Italie, la population handicapée en âge de travailler, à savoir âgée de 15 à 64 ans, a été estimée à environ 526 000 personnes, dont 44,1% de femmes (232 000 personnes de sexe féminin).

Leur répartition géographique est la suivante:

- Nord-Ouest – 144 000 (27,4%);
- Nord-Est – 88 000 (16,7%);
- Centre – 101 000 (19,3%);
- Sud et Iles - 193 000 (36,6%).

La répartition par classes d'âge est la suivante:

- 6,1% ont un âge compris entre 15 et 29 ans;
- 15,6% entre 30 et 39 ans;
- 18,8% entre 40 et 49 ans;
- les 59,5% restants entre 50 et 64 ans.

Parmi ces 526 000 personnes, 38,1% (environ 200 000 personnes) ont un emploi (salarié dans 78,1% des cas et autonome pour les 21,9% restants).

Voici la répartition géographique de leurs taux d'emploi:

- Nord-Ouest – 41,3%
- Nord-Est – 41,9%
- Centre – 41,6%
- Sud et Iles - 32,1%

La répartition en pour cent par secteur d'activité est la suivante:

- 9,6% dans l'agriculture;
- 16,1% dans l'industrie;
- 2,2% dans le BTP;
- 17,7% dans le commerce;
- 12,0% dans les transports et les communications;
- 5,7% dans l'intermédiation financière et les services aux entreprises;
- 29,2% dans l'Administration Publique, l'Education et la Santé;
- les 7,4% restants dans d'autres services.

La réglementation en vigueur sur le placement obligatoire (Loi n° 68/99) permet l'inscription aux listes tenues par les Provinces des conditions de handicap codifiées (cf rapport précédent §.1). C'est dans cette optique que l'article 1, alinéa 1 du D.P.R. du 10 octobre 2000, n° 333, prévoit que l'inscription aux listes de placement obligatoire est ouverte aux personnes handicapées aux termes de l'article 1 de la loi n°68 de 1999 portant «*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*» (NdT: normes pour le droit au travail des personnes handicapées) ayant passé leur quinzième anniversaire et n'ayant pas atteint l'âge de la retraite respectivement prévu par le Droit italien pour les différents secteurs d'activité publics et privés.

Parmi les dispositions transitoires et finales de la Loi n°68/99, il convient également de signaler l'article 18 qui attribue en faveur des orphelins et des conjoints de personnes étant décédées pour cause de travail, de guerre ou de service un quota de réserve par rapport au nombre total de salariés des employeurs publics et privés faisant travailler de cinquante et un à cent cinquante employé.

Le Décret du Président de la République italienne du 10 octobre 2000, n° 333, au sujet du règlement d'exécution pour l'application de la Loi n° 68/99 prévoit pour ces catégories une possibilité d'inscription aux listes de placement obligatoire.

Enfin, il convient de préciser que l'article 13 de la loi du 30 mars 1971, n° 118, requiert pour avoir droit à l'allocation mensuelle pour les invalides partiels âgés de dix-huit à soixante-quatre ans de disposer du statut de personne n'ayant pour l'instant pas pu faire l'objet d'un placement professionnel obligatoire, ce qui sera démontré par l'inscription aux listes de placement obligatoire.

Les données fournies ci-dessous concernent le total des travailleurs inscrits aux listes de placement obligatoire.

Au **31/12/2005**, le total des travailleurs inscrits aux listes de placement obligatoire est de **645 220** unités dont **317 291 hommes** et **327 929 femmes** avec la composition suivante:

**589 543 handicapés** dont **292 237 hommes** et **297 306 femmes**;

**45 274** inscrits aux termes de l'art. 18 de la loi 68/99 dont **20 611 hommes** et **24 663 femmes**;

le total des **travailleurs placés**, en vertu de la loi 68/99, est de **30 865 unités**, dont **11 537 femmes**.

En ce qui concerne les handicapés placés:

**2 720** l'ont été par appel numérique (NdT: sélection anonyme en fonction d'un classement), dont **906 femmes**;

**16 460** l'ont été par demande nominative, dont **6 298 femmes**;

**12 977** l'ont été par convention, dont **5 023 femmes**.

Pour le moment, il n'y a pas de données disponibles pour l'année 2006.

En l'état actuel des choses, on n'est pas en mesure de fournir de données ou d'estimations concernant le nombre d'entreprises qui respectent l'obligation des quotas réservés aux sujets handicapés inscrits aux listes aux termes de la Loi 68/99. Par ailleurs, il n'est pas possible de tirer le nombre de travailleur exerçant leur propre activité dans un milieu protégé à partir des données fournies ci-dessus.

### Question C

**L'article 25 de la loi du 30 mars 1971, n°118** (*"Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili"*/NdT: conversion en loi du décret législatif du 30 janvier 1971, n°5, et nouvelles normes en faveur des mutilés et des invalides civils) prévoit la promotion d'initiatives pour mettre en place des systèmes de travail protégé pour des catégories spéciales de handicapés. Il s'agit en général de

personnes présentant de graves handicaps pour lesquelles le recours au placement ciblé s'avère plus difficile.

Une opportunité d'insertion professionnelle pour cette catégorie de personnes, c'est celle des coopératives sociales. L'art. 12 de la Loi n° 68/99 prévoit la possibilité pour les employeurs privés de passer des conventions avec les Centres pour l'Emploi et les coopératives sociales de type B (ou consortiums sociaux) ou bien avec un handicapé exerçant une profession libérale pour l'insertion temporaire d'un travailleur handicapé. Le travailleur handicapé doit être embauché en CDI par l'employeur à l'acte de signature de la convention. La coopérative sociale doit répondre à certaines conditions requises servant de garantie de sérieux:

- être inscrite depuis au moins un an au Registre Régional des coopératives;
- prouver qu'elle réalise d'autres activités en plus de celle faisant l'objet de la commande de travail.

La personne exerçant la profession libérale aussi doit démontrer qu'elle est inscrite au Registre depuis au moins un an.

L'employeur donne des ordres de travail à la coopérative sociale ou à la personne exerçant une profession libérale pour un montant au moins égal aux frais de rémunérations, de sécurité sociale et d'assistance de l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles pour la personne handicapée.

Le travailleur se voit appliquer le CCNL (Contrat collectif national de travail) du secteur de l'employeur embauchant le travailleur handicapé. Il est possible de déroger à la directive du contrat applicable par le biais d'une clause spéciale insérée dans la convention et contresignée par les parties et par le travailleur handicapé.

Le titulaire du rapport de travail reste l'employeur ayant embauché la personne handicapée mais, pour ce qui est de la gestion des horaires, des absences et des repos, pour le pouvoir de direction et de discipline ainsi que pour l'observation des obligations en matière de sécurité au travail, le travailleur sera sujet de droits et de devoirs par rapport à la coopérative l'utilisant temporairement.

La convention peut concerner 1 personne handicapée si l'entreprise a moins de 50 employés ou bien 30% des travailleurs à embaucher si elle a plus de 50 employés. Sa durée maximale est de 12 mois, prolongeable uniquement de 12 mois supplémentaires. Au-delà de ce terme, il est possible de signer une nouvelle convention pour exigences de formation du travailleur handicapé, uniquement en cas d'avis conforme du Comité technique.

La formation du travailleur handicapé doit être orientée en prenant en considération les compétences qu'il possède déjà et en visant l'acquisition des compétences professionnelles nécessaires pour l'affectation au poste pour lequel l'employeur l'a embauché.

La phase de stipulation de la convention voit l'implication de l'INPS (Institut national de la sécurité sociale italienne) pour la détermination correcte des frais de sécurité sociale afférents au rapport de travail.

**L'art. 14 du Décret Législatif 276/03** déjà cité a prévu des Conventions-cadres pour insérer les travailleurs handicapés à travers l'embauche par la coopérative sociale à laquelle l'entreprise passe des commandes de travail. Les travailleurs handicapés ainsi embauchés

peuvent rentrer dans le calcul de la couverture du quota de réserve établi pour les employeurs privés.

La Convention-cadre régleme les aspects suivants:

- a) les modalités d'adhésion pour les entreprises intéressées;
- b) les critères de détermination des travailleurs désavantagés à insérer professionnellement en coopérative; la détermination des personnes handicapées sera assurée par les services visés à l'article 6, alinéa 1, de la Loi du 12 mars 1999, n° 68 (Services de placement obligatoire);
- c) les modalités d'attestation de la valeur totale du travail annuellement adjudgée par chaque entreprise et le rapport avec le nombre de travailleurs défavorisés insérés professionnellement en coopérative;
- d) la détermination du coefficient de calcul de la valeur unitaire des commandes de travail;
- e) la promotion et le développement des commandes de travail en faveur des coopératives sociales;
- f) la constitution éventuelle d'une structure technique et opérationnelle sans but lucratif pour soutenir les activités prévues par la convention;
- g) les limites de pourcentages maximums de couverture du quota obligatoire à réaliser avec l'instrument de la convention.

L'alinéa 3 de l'art. 14 du Décret Législatif cité 276/03 prévoit que l'insertion professionnelle dans les coopérative sociales concerne les travailleurs handicapés présentant des caractéristiques et des difficultés particulières d'insertion dans le cycle ordinaire du travail. L'évaluation sera exclusivement réalisée par les services de placement obligatoire aux fins de la couverture du quota de réserve.

En raison aussi bien du degré de handicap des personnes exerçant leur activité dans des lieux de travail protégé que du type de poste auquel ils peuvent être affectés, il n'est pas possible de fournir une estimation du nombre de ces travailleurs.

### §.3

Comme cela a été largement illustré dans le précédent rapport du gouvernement italien, la Loi n°328/2000 se basait sur une logique institutionnelle à plusieurs niveaux, sur le principe de la programmation intégrée, sur la décentralisation des interventions ainsi que sur la promotion du partenariat public/privé dans la gestion des différentes interventions. Les différents niveaux de gouvernement (national, régional, provincial et communal) étaient en effet appelés à interagir entre eux. Dans l'esprit de la loi, on ajoutait à cette synergie d'acteurs publics ce que l'on appelle le «privé social» qui devait se charger de la fonction de participation de la société civile à la gestion des services, à la conception des interventions et à la planification globale du système. Le lieu souverain de cette interaction complexe était la dite *zone*, décrite par la loi comme cadre optimal d'offre (intégrée) des

services. L'identification des zones (et la définition des Plans de zone) aurait dû induire un processus d'intégration des communes de dimensions réduites. De plus, à travers la définition de zones qui en principe coïncident avec les territoires sanitaires (conformément à la prévision de l'art. 8 de la loi), la gestion conjointe des interventions d'intégration sanitaire et sociale aurait dû être favorisée.

Ce projet a vu en 2001 l'approbation de la loi de réforme du Titre V de la Constitution qui a confirmé le caractère inspirateur de la Loi 328/2000, en particulier en ce qui concerne l'option sur l'organisme local comme sujet institutionnel chargé d'assurer les services (subsidiarité verticale) et pour ce qui est de la promotion de partenariats public/privé (subsidiarité horizontale). Toujours en continuité avec la Loi 328/2000, l'offre des services est étroitement liée à la reconnaissance de véritables droits sociaux dont l'identification a été confiée à l'Etat à travers des LEP (niveaux essentiels des prestations) tandis que la compétence législative en matière de politiques sociales est exclusivement confiée aux Régions.

Le nouveau cadre constitutionnel a rendu plus complexe le processus d'application de la loi-cadre de 2000. Dans les faits, bien que le Plan national des services et des interventions sociales n'ait pas été renouvelé une fois sa première période de trois ans achevée, que l'adoption des normes-cadres prévues par la loi n'ait pas été portée à terme et que les LEP n'aient pas été identifiés, les ressources ont malgré tout été distribuées, d'année en année, de l'Etat aux régions, et, en dernière instance, aux communes.

Pour l'année 2005, le Fonds National pour les Politiques Sociales s'élevait à un total de 1 308 080 940,00 € dont 106 000 000,00 € destinés aux aides aux parents de personnes présentant de graves handicaps aux termes de l'article 33 de la loi 104/92. Toujours en 2005, les sommes du Fonds susdit destinées aux Communes s'élevaient à 44 466 940,00 € et celles en faveur des Régions à 518 000 000,00 €.

En 2006, le Fonds s'élevait au total à 1 624 922 940,00 €, les sommes destinées aux Communes à 44 466 940,00 €, celles destinées aux Régions à 775 000 000,00 €. Enfin, les aides visées à l'articles 33 de la loi 104/92 se sont vues affecter 148 000 000,00€.

\* \* \*

*En réponse à la question du Comité des droits sociaux contenue dans les Conclusions 2007 au sujet des prestations financières en faveur des personnes handicapées, voici les différents cas: pension d'incapacité au travail; allocation d'invalidité; pension d'invalidité civile; indemnité d'accompagnement.*

### **PENSION D'INCAPACITE AU TRAVAIL (PENSIONE DI INABILITA')**

C'est une pension destinée aux travailleurs salariés et autonomes affectés par une infirmité physique ou mentale qui sont en mesure de prouver qu'ils répondent bien à des critères déterminés en matière de cotisations.

L'infirmité physique ou mentale doit être vérifiée par les médecins de l'Inps et elle doit être telle qu'elle provoque l'impossibilité absolue et permanente de réaliser quelque travail que ce soit. L'ancienneté en matière de cotisations d'assurance et autres doit être de 5 années d'assurance (260 semaines de cotisations) dont au moins 3 années (156 semaines) versées au cours des cinq années ayant précédé la demande de pension d'incapacité au travail.

### **Cas d'incompatibilité**

La personne faisant la demande de pension d'incapacité au travail ne peut pas:

- exercer une activité professionnelle salariée;
- être inscrite à un registre ou ordre professionnel;
- être inscrite aux listes des ouvriers agricoles ou des travailleurs autonomes (artisans, commerçants, cultivateurs directs, métayers et colons).

### **Calcul et Bonus de cotisation**

Le montant de la pension d'incapacité au travail est calculé en faisant la somme de l'ancienneté en matière de cotisations et d'un «bonus de cotisation» qui correspond à la période manquante pour arriver à l'âge de la retraite qui pour les handicapés est de 55 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes. Le «bonus de cotisation» ne peut dans tous les cas pas faire dépasser les 40 ans d'ancienneté de cotisation. Pour les pensions d'incapacité au travail dont les titulaires avaient au 31 décembre 1995 une ancienneté de moins de 18 ans, le «bonus» est calculé avec le système de cotisation comme si le travailleur rendu inapte avait déjà atteint l'âge de la retraite (60 ans), indépendamment de son sexe et du système de gestion dans lequel lui ont été accréditées les cotisations.

### **Pension d'incapacité au travail et rente de l'Inail**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1995, la pension d'incapacité au travail n'est pas cumulable avec la rente de l'Inail due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et reconnue au même titre. Dans tous les cas, si la rente de l'Inail est d'un montant inférieur à celui de la pension Inps, le titulaire recevra de l'Inps le règlement de la différence entre ces deux prestations. Les pensions dont la date de prise d'effet est antérieure au 1<sup>er</sup> septembre 1995 continuent d'être payées intégralement mais ne se voient pas appliquer les augmentations ultérieures («gel») jusqu'à la résorption du plus grand montant payé.

### **L'allocation pour l'assistance personnelle et continue**

Les titulaires d'une pension d'incapacité au travail peuvent demander l'allocation personnelle et continue s'ils se trouvent dans l'impossibilité de marcher sans l'aide

permanente d'un accompagnateur ou s'ils ont besoin d'assistance continue dans la mesure où ils ne sont pas capables de mener seuls leur vie quotidienne. L'allocation d'assistance est accordée sur demande de l'intéressé et elle peut être requise en même temps que la pension d'incapacité au travail. L'allocation pour l'assistance cesse d'être versée à la mort du titulaire de la pension d'incapacité au travail. Elle court à partir du premier jour du mois suivant la date de présentation de la demande ou à partir du premier jour du mois suivant la date de réunion des conditions requises. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006, l'allocation d'assistance est de **422,19** euro par mois. **L'allocation ne sera pas versée:**

- durant les périodes de séjour dans des établissements de soins ou d'assistance à la charge de l'Administration publique;
- durant les périodes de séjour dans des établissements de soins ou d'assistance privés lorsque les frais sont à la charge de l'Administration publique.

Cette allocation est incompatible avec l'allocation mensuelle versée par l'Inail aux invalides pour l'assistance personnelle et continue.

Cette allocation est de montant réduit pour les personnes recevant déjà une prestation analogue d'un autre organisme de sécurité sociale. L'Inps verse dans ce cas la différence entre les deux prestations.

La pension d'incapacité au travail court:

à compter du mois suivant celui de présentation de la demande;

**ou**

à compter du mois suivant celui de cessation de l'activité;

**ou**

à compter de la date de disparition de la personne des registres de travailleurs autonomes.

## **Le recours**

Dans le cas où la demande de pension d'incapacité au travail est refusée, il est possible de présenter un recours, sur papier libre, auprès du Comité provincial de l'Inps, sous 90 jours à compter de la date de réception de la lettre par laquelle a été communiqué le rejet. Le recours, adressé au Comité Provincial, peut être:

déposé aux guichets du Siège de l'Inps ayant rejeté la demande;

envoyé au Siège de l'Inps par courrier recommandé avec accusé de réception;

présenté à l'un des *Enti di Patronato* (NdT : services d'assistance et de tutelle des droits des travailleurs) reconnus par la loi.

Le recours devra être accompagné de tous les documents considérés utiles en vue de son examen.

## L'ALLOCATION D'INVALIDITE (ASSEGNO DI INVALIDITA')

C'est une allocation destinée aux travailleurs salariés et autonomes affectés par une infirmité physique ou mentale qui sont en mesure de prouver qu'ils répondent bien à certains critères en matière de cotisations.

L'infirmité physique ou mentale doit être constatée par les médecins de l'Inps et elle doit être telle qu'elle entraîne une réduction permanente de deux tiers de la capacité à exercer des emplois correspondant aux aptitudes du travailleur.

L'ancienneté en matière de cotisations d'assurance et autres doit être de 5 années d'assurance (260 semaines de cotisations) dont au moins 3 années (156 semaines) versées au cours des cinq années ayant précédé la demande d'allocation ordinaire d'invalidité.

Il faut de plus être assuré auprès de l'Inps depuis au moins 5 ans.

### **Complément permettant d'atteindre le revenu minimum (*integrazione al minimo*)**

Dans les cas où le montant de l'allocation s'avère très modeste et que l'intéressé perçoit des revenus faibles, la pension peut être augmentée d'un montant ne dépassant pas celui de *l'assegno sociale* (NdT: type d'allocation sociale) (**389,36** euro pour 2007). L'allocation ne peut dans tous les cas pas dépasser le montant du *trattamento minimo* (NdT: minimum garanti) (436,14 euro en 2007).

Les limites des revenus annuels en dessous desquelles il est possible de prétendre aux compléments sont les suivantes:

Complément permettant d'atteindre le revenu minimum		
<b>Année</b>	<b>Titulaire d'une pension seul</b>	<b>Titulaire d'une pension marié(e)</b>
2006	€ 9 924,72	€ 14 887,08
2007	€ 10 123,36	€ 15 185,04

Les éléments suivants rentrent dans le calcul des revenus: les revenus soumis à l'Irpef (NdT: impôt sur le revenu des personnes physiques) (salaires, retraites, terrains, biens immobiliers, revenus, pension alimentaire payée au conjoint séparé ou divorcé, etc...), les indemnités de fin de contrat et leurs avances éventuelles.

Ne sont pas considérés comme revenus:

le logement appartenant au demandeur de l'allocation s'il y vit;

les revenus non soumis à l'Irpef (pensions des mutilés et invalides civils, aveugles et sourds-muets, allocations et prestations sociales versées par l'Etat ou d'autres Organismes publics);

les revenus soumis à une retenue à la source à titre d'impôt ou d'impôt de substitution (intérêts découlant d'avoirs en banque ou de dépôts postaux, bons du trésor à court et moyen terme (BOT et CCT), gains et prix, etc...);

les pensions de guerre;

le montant de l'allocation ordinaire d'invalidité calculé sans tenir compte du complément.

## **Allocation d'invalidité et rente de l'Inail**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1995, l'allocation d'invalidité n'est pas cumulable avec la rente de l'Inail due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et reconnue au même titre.

Dans tous les cas, si la rente de l'Inail est d'un montant inférieur à celui de la pension Inps, le titulaire recevra de l'Inps le règlement de la différence entre ces deux prestations. Les pensions dont la date de prise d'effet est antérieure au 1<sup>er</sup> septembre 1995 continuent d'être payées intégralement mais ne se voient pas appliquer les augmentations ultérieures («gel») jusqu'à la résorption du plus grand montant payé.

Lorsque l'intéressé atteint l'âge de la retraite, l'allocation se transforme automatiquement en pension de retraite du moment qu'il a cessé toute activité salariée et qu'il réponde aux critères en matière de cotisations prévus pour la pension de retraite: 20 années de cotisations, âge d'au moins 65 ans pour un homme et 60 ans pour une femme. La période durant laquelle l'invalidé a bénéficié de l'allocation et n'a pas versé de cotisations professionnelles rentre malgré tout dans le calcul du droit à la pension de retraite.

Le versement de l'allocation ordinaire d'invalidité commence le mois suivant la date de présentation de la demande. Cette allocation présente une validité de trois ans et elle peut, sur demande de son bénéficiaire, être confirmée à trois reprises consécutives, après quoi elle devient définitive.

### **Le recours**

Dans le cas où la demande d'allocation d'invalidité est refusée, l'intéressé peut présenter un recours, sur papier libre, auprès du Comité provincial de l'Inps, sous 90 jours à compter de la date de réception de la lettre par laquelle a été communiqué le rejet. Ce recours, adressé au Comité Provincial, peut être:

déposé aux guichets du Siège de l'Inps ayant rejeté la demande;  
envoyé au Siège de l'Inps par courrier recommandé avec accusé de réception;  
présenté à l'un des *Enti di Patronato* (NdT : services d'assistance et de tutelle des droits des travailleurs) reconnus par la loi.

Le recours devra être accompagné de tous les documents considérés utiles en vue de son examen.

Afin de garantir l'autonomie et l'intégration des personnes handicapées, certaines mesures à caractère aussi bien général que sectorielle ont été adoptées au cours des dernières années.

## **LA PENSION D'INVALIDITE CIVILE (PENSIONE AGLI INVALIDI CIVILI)**

Suite à l'entrée en vigueur du décret législatif n° 112 du 31 mars 1998, l'Inps verse des prestations d'aide sociale (pensions, allocations et indemnités) aux invalides civils (invalidité totale ou partielle), aux aveugles et aux sourds-muets qui ne disposent pas de revenus personnels ou qui en disposent mais d'un montant trop modeste.

La reconnaissance de l'invalidité civile est du ressort des Régions qui vérifient les critères de santé par le biais de commissions médicales instituées dans les ASL (agences locales de santé). L'Inps se charge exclusivement du versement mensuel des prestations et, suite à des accords spécifiques, les Régions ne peuvent en aucun cas demander à l'Inps la reconnaissance des types de cas. Seuls les revenus personnels du demandeur sont pris en compte pour l'attribution de la pension d'invalidité civile.

#### LES LIMITES DE REVENU

Limite de revenu des invalides civils			
	Type de prestation	Limite de revenu personnel annuel	Montant mensuel
<b>invalides civils</b>	Allocation d'assistance	4 171,44 €	242,84 €
<b>invalides civils</b>	Indemnité de fréquentation mineurs	4 171,44 €	242,84 €
<b>invalides civils</b>	Pension d'incapacité au travail	14 238,75 €	242,84 €
<b>invalides civils</b>	Indemnité d'accompagnement	sans limite	455,42 €
<b>sourds-muets</b>	Pension	14 238,75 €	242,84 €
<b>sourds-muets</b>	Indemnité de communication	sans limite	228,63 €
<b>aveugles civils</b>	Pension aux aveugles complets (*)	14 238,75 €	262,62 €
<b>aveugles civils</b>	Pension aux aveugles partiels: allocation pour les aveugles dont l'acuité est inférieure à 1/10 ( <i>assegno decimisti</i> )	6 845,58 €	180,21€
<b>aveugles civils</b>	Pension aux aveugles dont l'acuité est inférieure à 1/20 ( <i>Pensione ventesimisti</i> )	14 238,75 €	242,84 €
<b>aveugles civils</b>	Indemnité aux aveugles dont l'acuité est inférieure à 1/20 ( <i>Indennità ventesimisti</i> )	sans limite	167,48 €
<b>aveugles civils</b>	Indemnité d'accompagnement	sans limite	703,56 €

\* Si l'aveugle est hospitalisé, la pension est de € 242,84.

La demande (sur formulaire délivré par les ASL) pour obtenir les pensions et les allocations pour les invalides civils et les sourds-muets doit être présentée à l'ASL (Agence locale de santé) compétente pour le lieu de résidence ou elle peut également être présentée par le biais des *Patronati* (NdT : services d'assistance et de tutelle des droits des travailleurs) qui, de par la loi, offrent une assistance gratuite. Cette demande doit être accompagnée du certificat du médecin traitant.

**L'INDEMNITE D'ACCOMPAGNEMENT (INDENNITA' DI ACCOMPAGNAMENTO)**  
**(Loi n°18, 11/02/1980)**

Cette indemnité concerne les personnes handicapées à 100% qui présentent un besoin d'assistance continue. Elle est compatible avec la pension d'incapacité au travail et avec l'éventuelle rémunération professionnelle aussi dans la mesure où il n'existe pas d'incompatibilité avec l'exercice d'un emploi (art. 1, alinéa 3, Loi n°508 du 21/11/1988). Il n'y a pas de limites de revenu prévues et le seul critère à remplir, c'est que la personne titulaire ne soit pas placée dans un établissement spécialisé.

Pour 2006, son montant mensuel est fixé à **450,78 €**.

\* \* \*

Les lois promulguées en matière de fiscalité se sont avérées de plus en plus sensibles aux problèmes des personnes handicapées et elles ont augmenté et rationalisé les avantages fiscaux prévus pour elles.

Avantages pour les enfants à charge.

Pour tout enfant handicapé fiscalement à charge, jusqu'au 31 décembre 2006, on peut déduire 3 700 euro des revenus imposables. Ce montant n'est pas fixe: plus les revenus obtenus durant l'année augmentent, plus il diminue.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, les déductions pour les membres de la famille à charge ont été remplacées par des abattements au niveau des impôts et de ce fait les abattements pour un enfant handicapé sont ainsi établis:

- pour un enfant de moins de trois ans: 1 120 euro;
- pour un enfant de plus de trois ans: 1 020 euro.

Ces abattements aussi dépendent du total des revenus obtenus au cours de la période d'imposition et, plus les revenus augmentent, plus les abattements diminuent jusqu'à être nuls lorsque le total des revenus atteint 95 000 euro.

Aides pour les véhicules

- possibilité de déduire de l'Irpef 19% du montant dépensé pour l'achat;
- taux de la TVA réduit à 4% pour l'achat;
- exonération de la vignette automobile;
- exonération de l'*imposta di trascrizione* (NdT: impôt sur les changements de propriété) pour les changements de propriétaire.

Abattement pour soutien technique et informatique

Pour ce qui est des subventions techniques et informatiques destinées à favoriser l'autosuffisance et les possibilités d'intégration des personnes handicapées reconnues aux termes de l'art. 3 de la Loi n°104 du 5 février 1992, il est possible de procéder à un

abattement de 19% de l'Irpef calculé sur le montant total de la dépense (c'est-à-dire sans faire la déduction de la franchise de 129,11 euro). Les personnes handicapées ou les personnes en ayant la charge fiscale peuvent en bénéficier. Il convient de signaler que pour être considéré fiscalement à charge, il faut que le total de revenus personnels, avant soustraction des frais déductibles et avant la déduction pour le logement principal et ses biens mobiliers, ne soit pas supérieur à 2 840,51 euro. Dans le calcul de cette limite, il n'est pas tenu compte des revenus exonérés d'impôts comme les pensions sociales, les indemnités, les allocations et les pensions versées aux aveugles civils, aux sourds-muets et aux invalides civils.

Cette déduction concerne les dépenses engendrées par l'achat de fax, modems, ordinateurs, téléphones mains libres, écrans tactiles et claviers alternatifs. Elle concerne également les frais d'achat et d'entretien du chien guide d'aveugle et les dépenses engendrées par les services d'interprétariat pour les sourds-muets. On peut aussi profiter de ces allègements fiscaux pour l'abonnement à un service permettant la demande rapide de secours par le biais d'une ligne téléphonique. Il est dans ce cas nécessaire que la personne handicapée soit en possession d'un certificat spécifique du médecin spécialiste de l'Asl (NdT: agence locale de santé) à laquelle elle appartient attestant le bien-fondé de l'aide aux fins susdites.

De plus, si le soutien technique ou informatique sert à compenser des limitations fonctionnelles dérivant de handicaps de nature motrice, visuelle, auditive ou du langage, les personnes handicapées concernées peuvent également bénéficier du taux de TVA réduit à 4%.

Ces deux allègements – abattement de 19% de l'Irpef et TVA réduite – sont cumulables.

*Pour ce qui est de la question du Comité des droits sociaux contenue dans les Conclusions 2007 au sujet du statut juridique de la langue des signes en Italie, en l'état actuel des choses, il n'existe pas encore de reconnaissance officielle de celle-ci. Le gouvernement italien, lors de la ratification de la Convention globale des Droits de l'Homme des personnes handicapées, a cependant confirmé son engagement à faire reconnaître par une loi la Langue des Signes Italienne. Le Conseil des Ministres a d'ailleurs approuvé de façon préliminaire un projet de loi s'appelant «Disposizioni per la promozione della piena partecipazione delle persone sorde alla vita collettiva» (NdT: dispositions pour la promotion de la pleine participation des personnes sourdes à la vie collective). Ce projet de loi reconnaît et promeut l'acquisition et l'usage de la langue des signes italienne, orale et écrite, par les personnes sourdes, y compris par l'utilisation des technologies disponibles pour l'information et la communication.*

#### Abattement pour la suppression des barrières architecturales

Une réduction d'impôt de 36% (de 41% uniquement pour les dépenses réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 30 septembre 2006) est prévue pour les dépenses engendrées jusqu'au 31 décembre 2007 par la réalisation d'interventions destinées à éliminer des barrières architecturales.

### Abatement pour dépenses de santé

Il est possible de déduire du total des revenus le montant total des dépenses médicales génériques et d'assistance spécifique.

### Abatement pour l'assistance personnelle

Il est possible de déduire du total des revenus les frais de cotisations (jusqu'à un maximum de 1 549,37 euro) versés pour les personnes employées pour les services domestiques et pour l'assistance personnelle ou familiale.

Jusqu'à la période d'imposition 2006, il était prévu de déduire du total des revenus imposables un montant maximum de 1 820 euro pour les frais réglés par le contribuable aux employés (auxiliaires de vie) chargés de son assistance personnelle ou de celle des personnes indiquées dans l'article 433 du code civil italien lorsqu'il existe une incapacité à assumer seul les actes de la vie quotidienne. Comme pour la déduction pour les membres de la famille à charge, le montant de cette aide varie en fonction du total des revenus du contribuable.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, il est possible de déduire 19% des dépenses engendrées par le recours à des auxiliaires de vie (à calculer sur un montant de dépenses d'au maximum 2 100 euro) à condition que les revenus du contribuable ne dépassent pas 40 000 euro par an.

### Transport public

Au fil des ans, il y a eu quelques mesures mises en place afin d'essayer de faciliter la mobilité des personnes handicapées avec les transports publics. En plus de ce que prévoyait le D.P.R. 384/78 (accessibilité au bus, au métro, places réservées, etc...), l'art. 26 de la loi 104/92 impose aux Régions et aux Communes de garantir la mobilité des personnes handicapées et de remédier avec des moyens adéquats à la carence ou à l'absence de transport public là où celui-ci fait défaut.

Plusieurs communes ont fait entrer en vigueur des tarifs réduits pour les personnes handicapées ainsi que la possibilité de profiter du service de taxi gratuitement ou à un tarif réduit.

En 2005, environ 14,4% des personnes handicapées ont déclaré avoir utilisé le train, 10,5% l'autocar et 24,1% les bus de ville (ISTAT 2005).

### Transport ferroviaire

Dans le but de rendre le transport ferroviaire accessible à tous, l'Ente Ferrovie dello Stato (NdT: les chemins de fer italiens), en collaboration avec les associations de handicapés (Associazione Disabili Visivi, Associazione Guida Legislazione Handicappati Trasporti, Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi del Lavoro, Associazione Privi della Vista e Ipovedenti, E.N.S. Ente Nazionale Sordi, Federazione Associazioni Italiane Spina Bifida e

Idrocefalo, Famiglie Italiane Associate Difesa Diritti Audiolesi, Lega Arcobaleno, Unione Italiana Ciechi), a récemment promu le «*Pacchetto Blu*» (NdT: Pack Bleu), première étape d'un parcours pour l'amélioration des standard d'assistance, de sécurité et de confort dans les gares et les trains pour les personnes souffrant de graves handicaps. Ce Pack prévoit l'extension à 26 gares supplémentaires des services d'assistance, déjà présents dans 225 gares, l'adoption de procédures simplifiées pour réduire les temps d'activation du service et l'acquisition de 75 nouveaux chariots élévateurs. De plus, il sera bientôt possible d'acquérir son billet en ligne en activant automatiquement le service d'assistance.

Dans 225 gares, il est déjà possible de réserver le service handicapés par téléphone, de disposer à la gare d'un accueil et d'une assistance adéquats ainsi que de demander l'accompagnement au train, à la sortie ou toute descente par le biais de chariots élévateurs. Les CAD (NdT: centres d'assistance pour les personnes handicapées) présents dans les principales gares ont été rebaptisés «*Sale Blu*» (NdT: salles bleues) avec une signalétique facilement visible. Par ailleurs, suite à la simplification des procédures d'attribution de la place et à l'adoption d'une nouvelle banque de données centralisée, les temps d'attente pour la demande du service ont été réduits et, en 2006, celui-ci a ainsi pu garantir une assistance à 150 000 handicapés.

D'ici peu, les personnes handicapées pourront réserver leur place en ligne puis retirer directement leur billet au centre d'assistance ou aux machines automatiques que l'on trouve dans la plupart des gares.

Rappelons qu'une personne handicapée n'a à ce titre droit à aucune réduction sur le prix du billet. L'Ente Ferrovie dello Stato a institué une carte spéciale (*Carta Blu*) pour les handicapés ayant droit à un accompagnateur. La *Carta Blu* peut être demandée aux billetteries des gares ou aux points d'accueil sur présentation du certificat attestant la nécessité de l'accompagnement délivré par la commission médicale pour la reconnaissance de l'invalidité civile de l'*USL* (NdT: unité sanitaire locale).

Cette carte a une validité de cinq ans. Lorsqu'il s'agit d'une invalidité à faire revalider après un laps de temps, la validité de la Carte est celle déclarée sur le certificat d'incapacité au travail/de handicap et elle ne peut dans tous les cas pas dépasser cinq ans. Cette Carte permet au titulaire de voyager avec son accompagnateur en achetant un seul billet plein tarif pour le train souhaité. Cependant, dans les cas d'utilisation de trains Eurostar Italia Alta Velocità, Eurostar Italia, Eurostar City Italia ou Tbiz ou encore de wagon-lit ou de couchette, l'accompagnateur devra être en possession d'un billet plein tarif pour régler la différence de service.

La *Carta Blu* est valide uniquement pour les parcours nationaux et elle n'est pas cumulable avec d'autres avantages, mis à part la réduction accordée aux jeunes et aux électeurs.

Pour les trains internationaux, les clients non voyants ou handicapés en possession du certificat requis pour les voyages nationaux pourront profiter du tarif réduit «*Disabled*» et leur accompagnateur du tarif réduit «*Disabled Companion*».

## Transport aérien

Les dispositions concernant l'assistance aux utilisateurs handicapés ayant recours à ce moyen de transport sont établies par les compagnies aériennes. L'assistance est garantie aux personnes handicapées aussi bien au sol que durant le vol.

De nombreux aéroports ont institué en leur sein des services d'information et d'assistance en faveur des personnes handicapées, souvent nommés «*sala amica*» ou «*cortesy corner*».

### Transport privé

En plus des abattements fiscaux cités pour l'achat du véhicule, les personnes handicapées peuvent aussi bénéficier d'avantages pour la circulation et le stationnement. Conformément à ce que prévoient l'art. 5 du D.P.R. 348/78 et le D.P.R. 503/96, les véhicules automobiles transportant des handicapés peuvent stationner et circuler dans des zones où la circulation automobile est limitée (ZTL), dans les voies préférentielles ouvertes aux transports publics et aux taxi et stationner dans les zones de stationnement interdit du moment qu'ils n'entravent pas la circulation. Ces véhicules, même s'ils disposent visiblement de la carte de stationnement des personnes handicapées, ne pourront pas stationner au niveau des voies réservées, des zones de présélection, de passages pour piétons marqués au sol, des espaces d'arrêt des autobus et des zones réservées aux piétons.

La carte/vignette de stationnement pour personnes handicapées délivrée par la Commune de résidence doit être bien visible sur le véhicule.

Elle est strictement personnelle et a une validité de cinq ans.

D'après les données fournies par le Ministère des Infrastructures et des Transports, en mai 2006, 689 467 permis de conduire spéciaux de tous types avaient été délivrés. Pour 1 000 permis en vigueur, 19 sont de type spécial. Les détenteurs de ces permis sont à 77% des hommes et à 23% des femmes.

Environ 52,5% des personnes handicapées ayant entre 25 et 64 ans conduisent une voiture. (ISTAT 2005).

### Logement

La Loi n° 269 du 29/11/2004 («*conversion en loi, après modifications, du décret de loi du 13 septembre 2004, n°240, portant mesures pour favoriser l'accès à la location de locataires dans des conditions de logement défavorisées suite à des mesures exécutoires de libération du bien loué, et compléments de la loi du 9 décembre 1998, n°431*») a prévu des mesures en faveur des locataires soumis à des procédures d'expulsion qui soient ou aient dans leur foyer des membres de plus de soixante-cinq ans ou des personnes gravement handicapées. Pour bénéficier de ces mesures, les **locataires** doivent prouver qu'ils ne disposent ni d'une autre habitation ni de revenus suffisants pour accéder à la location d'une nouvelle unité immobilière; qu'ils bénéficient de la suspension de la procédure exécutoire; qu'ils répondent aux critères économiques prévus par la loi n° 388/2000. Ces sujets se voient

accorder la possibilité de passer avec les **locataires** de nouveaux contrats pour une durée minimale d'un an et maximale de dix-huit mois.

Les organismes locaux peuvent passer, en qualité de locataires, des contrats de location d'une durée maximale de deux ans, non renouvelables ni prolongeables. Les organismes garantissent le paiement ponctuel du loyer, la libération du bien immobilier à l'échéance prévue du contrat ainsi que le dédommagement au propriétaire des éventuels dommages causés. Les logements loués par les organismes sont destinés, par concession administrative d'une durée maximale égale à la durée des contrats, aux sujets précédemment indiqués. Le bailleur et le sujet bénéficiaire de l'autorisation administrative peuvent passer directement un nouveau contrat de location, y compris avant l'échéance du contrat passé avec l'organisme local. Dans ce cas, il n'existe pour les nouveaux contrats aucune forme de prolongation ou de renouvellement automatique sauf en cas d'accord explicite entre les parties signataires.

Par ailleurs, les organismes locaux peuvent passer, toujours en qualité de locataires, des contrats de location d'une durée de trois ans – prolongeable de deux ans supplémentaire en cas d'accord explicite entre les parties signataires – pour des logements à destiner aux personnes se trouvant dans les conditions défavorisées précédemment décrites. Le loyer est établi par les accords en vigueur dans la commune où se trouve le logement concédé en location.

Les organismes locaux se voient affecter une contribution pour couvrir une partie des frais découlant du passage du contrat. Cette contribution est versée en une fois.

7 300 000 € ont ainsi été alloués pour l'année 2005 et 10 081 000 € pour l'année 2006.

### Barrières architecturales

Comme cela a été illustré dans le précédent rapport, la législation italienne prévoit la possibilité de contributions à fonds perdu à la charge de l'Etat et des Régions pour la suppression des barrières architecturales dans les habitations. L'art. 10 de la loi n°13/89 accorde des contributions pour l'adaptation de salles de bain, de toilettes, de cuisine, escaliers, portes, etc.... La procédure prévoit la présentation de la demande au Maire de la Commune de résidence avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année. Aux termes de l'art. 11 de la loi citée, la demande doit inclure la description, même sommaire, des travaux ainsi que le coût prévu. Le montant de la contribution est accordé en fonction du coût engendré: couverture totale jusqu'à 2 582 €; de 2 582 € à 12 911 €, la contribution est de 2 582 € + 25% du coût dépassant les premiers 2 582 €; de 12 911 € à 51 645 €, la contribution sera de 5% du coût dépassant les premiers 12 911 €. Tout le matériel et les tous les travaux inhérents à la suppression sont soumis à la TVA à 4% (D.P.R. n° 633/72). De plus, toute personne peut avoir droit à l'abattement de 41% sur les dépenses engendrées par des travaux de réhabilitation, d'entretien ordinaire et extraordinaire et de suppression des barrières architecturales lors de la déclaration de revenus du moment que les paiements ont été réalisés par virement bancaire.

L'art. 28 de la Loi n° 118/1971 oblige à rendre les bâtiments scolaires accessibles aux personnes handicapées afin de garantir la scolarisation de tous. Ce principe est également

rappelé par l'art. 8 du D.P.R. n°348/1978 qui impose explicitement de rendre accessibles les bâtiments des institutions préscolaires et scolaires, y compris les universités et les autres institutions présentant un intérêt social dans l'éducation, et ce en adaptant les structures internes et externes aux standards indiqués par ce même D.P.R.. Ces bâtiments doivent être accessibles et ils doivent être dotés d'au moins un parcours extérieur reliant la voie publique à leur accès, des places de parking réservées, l'utilisation totale des espaces par les étudiants à mobilité réduite et au moins un sanitaire accessible.

### Communications

L'Agcom (autorité pour les Garanties dans les communications) a récemment approuvé une décision portant «Dispositions en matière de conditions économiques réduites, réservées à des catégories particulières de clientèle pour les services téléphoniques accessibles au public». Il s'agit d'une série de mesures pour défendre les droits des utilisateurs handicapés qui prévoient, entre autres, l'envoi de 50 SMS gratuits par jour pour les utilisateurs sourds et de 90 heures gratuites par mois de navigation sur Internet pour les utilisateurs aveugles.

Avec cette mesure de l'Agcom, d'ici la fin de l'année, tous les opérateurs mobiles devront proposer une offre spécialement consacrée aux utilisateurs sourds qui, en plus de permettre l'envoi d'au moins 50 SMS gratuits par jour, prévoit aussi des prix plus bas que pour le reste du marché également pour les autres services de transmission de données comme les MMS, les appels vidéos et la connexion à Internet.

Pour les utilisateurs non-voyants, les nouvelles règles établissent qu'ils pourront bénéficier d'au moins 90 heures par mois de navigation Internet gratuite depuis le réseau fixe, quels que soient le type de contrat et l'opérateur d'accès au réseau choisis.

### Sport

Comme cela a été indiqué dans le précédent rapport, la **Loi 189/2003** «Normes pour la promotion du sport pour les personnes handicapées» établissait l'attribution de contributions exceptionnelles à la FISD (Fédération italienne de sport pour les personnes handicapées) pour la promotion et le développement de la pratique sportive et de compétition chez les personnes handicapées.

Récemment, il y a eu plusieurs initiatives destinées à faire participer les personnes handicapées à l'activité sportive. Les *Giochi della Gioventù* (NdT: Jeux de la Jeunesse) représentent une initiative de premier ordre, notamment au vu de la catégorie de sujets handicapés qu'ils concernent et des objectifs visés. Ces Jeux, subdivisés en trois disciplines (athlétisme, expression gymnique et jeux d'équipe avec un ballon) sont ouverts à toutes les écoles et à tous les élèves avec des aménagements pour les personnes handicapées. Cette manifestation offre aux jeunes de l'école secondaire de premier degré un nouveau projet de formation qui étend et intègre les propositions d'activités sportives dont dispose aujourd'hui l'école en proposant des occasions de participation à tous les jeunes de toutes

les classes et en leur fournissant une approche à la pratique sportive de façon amusante, entraînante et motivante. L'objectif est de mettre en valeur le jeu d'équipe à travers l'identification du groupe/classe. A la base de ce projet, on trouve la **philosophie «aucun exclu»**: tous les classements sont en effet établis selon des paramètres d'uniformité afin de permettre la comparaison entre les résultats obtenus par les différentes équipes/classes, quel que soit le nombre de jeunes les formant.

### Temps libre

Afin de permettre aux personnes handicapées une plus forte participation à la vie de la collectivité, plusieurs villes italiennes ont adapté de nombreuses salles de cinéma pour rencontrer les exigences de cette catégorie de personnes. Près des salles, il y a souvent des parkings avec des places réservées aux handicapés. Les salles disposent de places réservées et de toilettes accessibles. Le billet est généralement gratuit; dans tous les cas, son tarif est au moins réduit aussi bien pour la personne handicapée que pour son accompagnateur.

Une autre initiative importante est celle promue par de nombreuses coopératives sociale dans le secteur du tourisme, ce que l'on appelle le «tourisme social». Ce terme entend indiquer un type de tourisme accessible à une tranche de la population très étendue, un tourisme respectueux de l'environnement, des cultures et de l'être humain et donc en mesure de défendre les exigences et le droit de voyager et aussi de fournir évasion et repos aux personnes dans des situations défavorisées, en particulier les personnes handicapées. Les séjours organisés par les coopératives sociales dans les localités de montagne ou à la mer tiennent compte de l'exigence des personnes handicapées de bénéficier de services plus personnalisés et répondant à certains besoins particuliers. Bien souvent, les activités à fins ludiques, sportives et éducatives sont doublées d'activités d'assistance. Dans certains cas, des maisons de vacances sont réadaptées aux besoins des personnes handicapées en prévoyant des chambres plus grandes que la norme, des salles-de-bain/toilettes équipées, des services d'assistance de jour et de nuit et des services d'infirmierie en plus des animations et de la gestion du temps libre.

## **ARTICLE 18**

**Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties**

Pour ce qui est des dispositions en matière d'entrée et de séjour de citoyens étrangers dont la motivation est un emploi salarié ou autonome, la législation italienne ne prévoit pas, à l'heure actuelle, une diversification de régime pour les Pays adhérents à la Charte Sociale Européenne amendée. Certains des Pays signataires de la Charte Sociale ne sont pas membres de l'Union Européenne et de ce fait les citoyens de ces Pays rentrent dans la sphère d'application du Texte Unique sur l'Immigration (D.lgs. 286/98) et ses modifications ultérieures (l. 189/02).

Le gouvernement italien, par le biais de l'instrument des accords bilatéraux en matière de réglementation et de gestion des flux migratoires pour raisons professionnelles, peut cependant renforcer les voies légales d'entrée de travailleurs étrangers ainsi que les mécanismes de rencontre entre l'offre et la demande de travail.

C'est dans ce sens qu'a été conclu un accord entre l'Italie et la République de Moldavie, le 27 novembre 2003. Cet accord prévoit la collaboration entre les deux Etats dans le domaine de la régulation du flux des travailleurs et l'élaboration de procédures pour le placement des citoyens de l'autre partie adhérente quant à satisfaire les nécessités du marché interne du travail en cas de carence de main d'œuvre locale. Par ailleurs, cela encourage la formation des travailleurs candidats à l'émigration afin de fournir du personnel qualifié répondant aux profils professionnels requis par le marché du travail du Pays d'accueil.

Dans le cas des citoyens moldaves souhaitant émigrer en Italie, il est prévu de leur apprendre la langue italienne dans leur pays parallèlement à des parcours de formation professionnalisants qui constitueront un titre préférentiel pour l'entrée sur le territoire italien pour raisons professionnelles. Ces citoyens peuvent être intégrés à une liste spéciale élaborée par le Département de Migration de la République Moldave et par les Agences de placement moldaves autorisées. Cette liste comprendra les données concernant le travailleur, son niveau d'études et ses qualifications professionnelles. Elle fournira également des indications sur le niveau de connaissance de la langue italienne ainsi que ses éventuelles entrées précédentes en Italie pour raisons professionnelles et sur ses retours au Pays d'origine.

La République de Moldavie s'est engagé à faciliter le travail des employeurs italiens, des associations entrepreneuriales et des autres organismes et instituts prévus par la législation italienne souhaitant se rendre en Moldavie pour trouver, sélectionner et éventuellement former professionnellement, les travailleurs moldaves désirant exercer une activité professionnelle dans la République italienne. Les travailleurs moldaves recevront par l'employeur une notification de l'autorisation (*nulla osta*) au travail et pourront visionner la proposition de contrat de séjour pour travail salarié, selon les dispositions législatives et réglementaires italiennes en matière. En cas de travail salarié saisonnier, le travailleur moldave devra quitter le territoire italien lorsque son permis de séjour arrivera à l'échéance et faire apposer sur son passeport le timbre de sortie après avoir remis son permis de séjour à la police de la frontière italienne.

De son côté, l'Etat italien s'engage à évaluer favorablement l'entrée de citoyens moldaves sur son territoire motivée par un emploi non saisonnier, saisonnier ou autonome dans la

mesure de la compatibilité avec le Document programmatique italien triennal concernant les politiques de l'immigration et à mesure de l'offre et de la demande de travail.

Il a été prévu que l'entrée, le séjour et l'activité professionnelle du travailleur étranger soient réalisés en conformité avec la législation en vigueur dans le Pays d'accueil. Les autorités italiennes et moldaves compétentes délivreront aux travailleurs entrant sur le territoire de l'autre Partie un permis de séjour d'égale durée que le contrat individuel de travail. Les citoyens des Parties signataires réalisant une activité professionnelle sur le territoire de l'autre Etat jouiront des mêmes droits et des mêmes protections que les travailleurs du Pays d'accueil.

Cet accord a une durée de deux ans et sera automatiquement renouvelé chaque année.

Un accord analogue dont la copie est jointe (*Ann. 1*) a été signé en 1997 avec l'Albanie.

## §.1

### **Question A)**

L'Italie, comme a été plus amplement décrit dans les rapports précédents, s'est engagée à respecter de façon substantielle le principe du libre exercice des activités lucratives sur son territoire aussi bien pour les entreprises communautaires qu'extracommunautaires.

La législation concernant le *registre des entreprises* (art. 2188 et suivants du Code Civil italien) prévoit l'obligation d'inscription au registre susdit pour les entrepreneurs exerçant, aux sens de l'art. 2195 du Code Civil:

- une activité industrielle destinée à la production de biens ou de services;
- une activité intermédiaire dans la circulation des biens;
- une activité de transport (route, eau ou air);
- une activité bancaire ou d'assurance;
- des activités auxiliaires de celles précédentes.

Les citoyens des pays communautaires comptant réaliser une activité entrepreneuriale sur le territoire italien sont assujettis aux mêmes démarches que celles requises aux entreprises italiennes, conformément aux art. 2197, alinéa 3, et 2056 du Code Civil. En cas d'activités réglementées par les lois du 5 mars 1990 n°46 (installation industrielle), du 5 février 1992 n°122 (réparation automobile) et du 25 janvier 1994 n°82 (nettoyage, désinfection, dératisation, etc.), les entreprises sont tenues, au moment de leur inscription au registre des entreprises, d'attester qu'elles répondent bien à une série de conditions requises de nature économique, organisationnelle et professionnelle.

L'art. 10 du décret de loi n°7 du 31 janvier 2007, nommé «*Misure urgenti per la tutela dei consumatori, la promozione della concorrenza, lo sviluppo di attività economiche e la nascita di nuove imprese*» (NdT: mesures urgentes pour la protection des consommateurs, la promotion de la concurrence, le développement d'activités économiques et la naissance de nouvelles entreprises) a entre autres libéralisé les activités de portage, de nettoyage et de désinfection. Cette législation a éliminé les conditions contraignantes d'accès par rapport aux conditions professionnellement requises tandis que celles d'honorabilité et de capacité économique et financière demeurent. Cette disposition concerne également les citoyens

communautaires et extracommunautaires. Avec la Circulaire n°3606/C du 2 février 2007, le Ministère du Développement Economique a fourni des indications aux Chambres de Commerce, d'Industrie, d'Artisanat et d'Agriculture italiennes (CCIAA) par rapport aux critères à utiliser exclusivement pour l'inscription des entreprises de nettoyage, de portage et de transport de marchandises. Ces activités sont par conséquent assimilées à d'autres non réglementées même si la vérification des conditions morales requises reste de rigueur. Pour les citoyens extracommunautaires, le CCIAA vérifiera donc uniquement l'existence d'une carte de séjour ou d'un permis de séjour en cours de validité délivré pour l'une des raisons retenues par la combinaison des articles 14 et 39, dernier alinéa, du décret du Président de la République italien n° 349/99. Conformément aux indications de la directive du 5 août 2006 du Ministère de l'Intérieur italien, un permis de séjour est considéré en cours de validité même s'il est formellement arrivé à échéance du moment que son renouvellement a été demandé avant son échéance ou dans les soixante jours s'ensuivant et que la *Questura* (NdT: Préfecture de Police) ait délivré le justificatif correspondant où soient imprimés la date et le numéro de dossier.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2007, la Bulgarie et la Roumanie sont rentrées dans l'Union Européenne. Le gouvernement italien a décidé de se doter d'un régime transitoire pour une période d'un an avant de procéder à la libéralisation totale de l'accès des citoyens des pays susmentionnés au marché du travail salarié tandis qu'aucune limitation n'est prévue pour l'accès au travail autonome. De ce fait, les citoyens des deux pays néo-communautaires peuvent s'inscrire au registre des entreprises aux mêmes conditions que les autres citoyens des pays membres, restant entendu qu'en cas d'activité réglementée, il faudra une reconnaissance des titres professionnels conformément aux directives européennes et aux décret législatifs de transposition correspondants.

### **Question B)**

La quantification du besoin exprimé par les entreprises tient un rôle important dans le mécanisme des quotas prévu par le législateur (cf. §.2). Les demandes d'autorisation présentées par les employeurs potentiels sont une expression de ce besoin d'autant plus qu'il est requis à l'employeur d'identifier le travailleur en question et non pas de formuler un besoin générique. De ce fait, les demandes d'autorisation qui sont présentées après la détermination des quotas par le gouvernement s'avèrent notablement supérieures aux quotas.

Ci-dessous sont reportés les résultats de l'enquête *Excelsior*, réalisée auprès d'Unioncamere et du Ministère italien du Travail et publiée en juillet 2006. Cette enquête consiste en un sondage sur un échantillon d'entreprises auxquelles il est demandé de quantifier les embauches prévues pour l'année suivante et en l'examen ultérieur du nombre de demandes qui pourraient intéresser des citoyens étrangers. Le sondage fournit, en tant que tel, des indications sur les embauches programmées, à savoir celles liées aux prévisions que l'entreprise fait sur sa propre conjoncture économique et sur le renouvellement attendu et programmé de son personnel. Ces embauches programmées ne coïncident ni avec le solde net de l'emploi (il est en effet demandé aux entreprises d'inclure dans leur calcul les embauches prévues afin de remplacer des employés dont le départ est prévu) ni

avec les embauches effectives, normalement plus nombreuses parce qu'elles comprennent également les embauches réalisées afin de remplacer le personnel quittant l'entreprise de façon imprévue.

Dans le cadre de ce sondage, la donnée concernant la prévision d'embauche d'étrangers (étant donné que le statut d'étranger n'est pas en soi une donnée professionnelle même s'il est souvent associé à du personnel formellement moins qualifié mais extrêmement flexible et disponible) se ressent en partie des attentes des entreprises quant au type de travailleurs que l'on imagine vraisemblablement pouvoir trouver dans le marché du travail.

**tab. 1 Demandes de travailleurs extracommunautaires: prévisions Excelsior**

	2005	2006
<b>Embauches totales prévues</b>		
<b>Total Italie</b>	647 730	697 180
<b>Nord-ouest</b>	188 220	195 500
<b>Nord-est</b>	154 420	172 060
<b>Centre</b>	131 380	139 530
<b>Sud et Iles</b>	173 710	190 090
<b>dont: extracommunautaires (valeur maximale)</b>		
<b>Total Italie</b>	182 890	162 490
<b>Nord-ouest</b>	57 330	50 550
<b>Nord-est</b>	50 850	47 350
<b>Centre</b>	38 270	33 650
<b>Sud et Iles</b>	36 440	30 950
<b>Pourcentage par rapport au total des embauches prévues</b>		
<b>Total Italie</b>	28,2%	23,3%
<b>Nord-ouest</b>	30,5%	25,9%
<b>Nord-est</b>	32,9%	25,7%
<b>Centre</b>	29,1%	24,1%
<b>Sud et Iles</b>	21,0%	16,3%

Source: élaboration du Ministère italien du Travail à partir de données Excelsior (2004).

Même en tenant compte des ambiguïtés précédemment indiquées dans le sondage en tant que tel, on remarque que le recours à la main d'œuvre immigrée représente désormais pour les entreprises des services et de l'industrie – celles incluses dans le sondage – une option bien consolidée voire même une condition *sine qua non* pour pouvoir couvrir certains profils professionnels spécifiques.

Après une croissance constante ayant fait frisé les 224 000 unités en 2003 (cela étant probablement également lié à la vague de régularisations qui à cette époque avait fait largement augmenter la disponibilité de main d'œuvre étrangère dans la perception des entreprises), on a assisté ces trois dernières années à une réduction des embauches prévues, en partie liée au ralentissement plus général du cycle de l'emploi. En 2006, les embauches de travailleurs extracommunautaires prévues étaient au nombre de 170 000.

Par ailleurs, les demandes d'autorisation fournissent des indications supplémentaires. Dans ce cas aussi il convient de souligner que la donnée exprimée par les entreprises peut

présenter certaines ambiguïtés, ne serait-ce que parce que les requêtes sont présentées après l'établissement des quotas – ces dernières pourraient par exemple ne pas être présentées dans les cas où l'on s'attend à ce qu'elles ne soient pas recevables étant donné le nombre limité d'un quota - et parce que dans tous les cas l'entreprise ne s'engage pas nécessairement à réaliser l'embauche.

Quoi qu'il en soit, les demandes présentées par les employeurs et par les familles pour l'utilisation des quotas fixés dans le cadre de la programmation annuelle des flux ont été au nombre d'environ **260 000** en **2005** et de presque **480 000** en **2006**, avec de fortes disparités par rapport aux quotas préfixés non seulement au niveau du total global mais aussi de la composition par nationalité d'origine et par type d'emploi ainsi que de la répartition territoriale.

**tab. 2 Quotas programmés en 2005 et demandes reçues**

		Quotas 2005	Demandes parvenues en 2005
	Albanie	3 000	13 884
	Maroc	2 500	16 598
	Tunisie	3 000	5 543
	Somalie	100	153
	Egypte	2 000	3 149
	Nigeria	2 000	978
	Moldavie	2 000	14 355
	Sri Lanka	1 500	4 458
	Bangladesh	1 500	6 993
	Pakistan	1 000	4 831
	Philippines	1 500	4 571
	Accords futurs	700	0
	Total	20 800	75 513
Quotas de retour Amérique Latine*		200	73
Contrats nominatifs pour un emploi salarié non saisonnier	Dirigeants	1 000	478
	Travail domestique	15 800	58 574
	Secteur de la construction	5 400	22 398
	Autres secteurs de production	8 800	51 748
	Total	31 000	133 198
Autonomes	Conversion pour études	1 250	1 295
	Entrée directe (étrangers)	1 250	
	Total	2 500	
Total non saisonniers et quotas privilégiés		54 500	208 784
Travailleurs saisonniers		45 000	49 696
Total extracommunautaires		99 500	258 480

\* pour les données sur les autorisations, il manque celles des Provinces de Trento et de Bolzano

-Source: Présidence du Conseil des Ministres, Secrétariat Général

**Tab. 3 Demandes présentées pour l'utilisation des quotas 2006 et 2006**

	2006		2005	
	Quotas établis D.P.C.M. 15/05/2006	Demandes présentées (Caritas/Migrantes 2006)	Quotas établis (Min. Intérieur 2005)	Projection Caritas Migrantes
Abruzzes	3 910	10 270	1 900	5 594
Basilicate	1 943	2 838	510	1 770
Calabre	2 550	13 527	700	6 288
Campanie	7 095	27 449	2 920	11 748
Emilie Romagne	24 595	55 960	14 000	38 984
Frioul V. J.	7 005	11 233	4 250	7 366
Latium	14 945	61 984	3 650	29 623
Ligurie	4 085	10 906	1 300	4 428
Lombardie	16 940	90 024	4 450	31 761
Marches	3 560	15 345	1 480	7 827
Molise	981	1 532	460	1 101
Piémont	11 710	38 613	3 920	15 139
Prov. Auton. Bolzano	2 964	486	3 300	2 150
Prov. Auton. Trento	8 564	386	6 920	2 373
Pouilles	5 435	12 015	2 200	4 394
Sardaigne	1 850	4 580	430	2 174
Sicile	4 290	15 080	1 400	5 284
Toscane	11 250	35 292	4 500	29 466
Ombrie	2 658	11 894	1 150	4 553
Val d'Aoste	585	864	170	432
Vénétie	20 135	58 679	11 650	27 131
Nord est	63 263	126 744	40 120	78 004
Nord ouest	33 320	140 407	9 840	51 761
Centre	32 413	124 515	10 780	71 468
Iles	6 140	19 660	1 830	7 457
Sud	21 914	67 631	8 710	30 895
<b>ITALIE</b>	<b>157 050</b>	<b>478 957</b>	<b>71 820</b>	<b>239 585</b>

Source: élab° Veneto Lavoro

\*\*\*

Le travail autonome représente pour les étrangers une débouchée importante en matière d'emploi, peut-être comme activité seulement formellement autonome ou peut-être en revanche comme symptôme d'une vitalité entrepreneuriale fruit d'un processus réel d'intégration dans le pays d'accueil.

En ce qui concerne l'année **2005**, le registre statistique des entreprises (Asia) compte environ **138 000** entrepreneurs nés hors de l'UE à 15, soit une incidence de **4,9%** sur le total des entrepreneurs. L'Institut Italien de Statistiques (ISTAT) a relevé qu'entre 1998 et 2005, le pourcentage d'entrepreneurs nés à l'étranger a connu une croissance constante; cette augmentation présente une accélération à partir de 2003, ce qui témoigne de l'effet de la régularisation réalisée à partir de novembre 2002 qui a permis de réabsorber une partie consistante du travail non déclaré.

L'incidence des entrepreneurs étrangers sur le total est passée de 1,9% en 1998 à presque 5% en 2005, avec un pic pour les entrepreneurs hommes âgés de moins de 25 ans qui en 2005 représentaient 10,5% du total des entrepreneurs de la tranche d'âge considérée.

Pour la période 1998-2005, l'origine la plus fréquente des entrepreneurs ne provenant pas de l'UE à 15, c'est le reste de l'Europe. En **2005**, **39,4%** des entrepreneurs étrangers proviennent de cette zone, soit environ **55 mille unités**.

Si l'on analyse la provenance par nation et que l'on s'arrête sur le classement des dix premiers pays, on remarque une évolution marquée du phénomène. En 1998, c'était encore les entrepreneurs de pays économiquement développés qui étaient les plus présents en Italie. La première place revenait à la Suisse qui constituait le pays d'origine de plus d'un cinquième de tous les entrepreneurs n'appartenant pas à l'UE. En 2005, on observe une situation bien différente. En plus du remplacement de la Suisse par la Chine, on relève trois autres changements: une concentration plus faible du phénomène, la perte d'importance des pays caractérisés par une émigration de retour (l'Argentine et le Venezuela passent respectivement de la troisième et quatrième places à la neuvième et dixième place) et l'entrée de pays liés à de nouveaux flux migratoires. Parmi eux, le poids des entrepreneurs nés au Maroc est devenu important (de la septième à la troisième place), de même que celui de l'Albanie et de la Roumanie qui ne figuraient pas parmi les dix premiers pays en 1998.

En ce qui concerne les macro-secteurs d'activité économique où l'on retrouve des entrepreneurs ne provenant pas de l'UE, le secteur commerce, hôtels et restaurants est celui dans lequel on retrouve la plus forte présence (environ 46 000 unités en 2005, soit 33,6%) avec une incidence particulière des femmes entrepreneurs dont 42% rentraient dans ce secteur en 2005.

La plus forte concentration d'entrepreneurs individuels dans ce secteur est une caractéristique commune à la totalité des entrepreneurs, indépendamment du fait que leur origine soit communautaire ou non. Pour le total des entrepreneurs, le rôle du secteur commercial a été decrescendo face à une plus forte présence dans le secteur des services aux entreprises et, pour les femmes, également dans celui des autres services (éducation, santé, etc...). En revanche, en ce qui concerne les entrepreneurs ne provenant pas de l'UE, face à une croissance dans tous les macro-secteurs, on a assisté à une exceptionnelle augmentation dans le secteur du BTP, surtout pour les entrepreneurs hommes qui sont

passés d'un peu plus de 5 000 unités en 1998 à un peu moins de 40 000 en 2005 en atteignant ainsi une incidence de 10% sur le total des entrepreneurs. Cette croissance a aussi concerné les femmes entrepreneurs pour lesquelles on relève une incidence de 8,8% (en valeur absolue, il s'agit d'un peu plus de 500 unités). Les femmes entrepreneurs ne provenant pas de l'UE sont réparties de façon égale entre le secteur commerce, hôtels et restaurants d'un côté et celui des services aux entreprises et des autres services de l'autre côté (avec des taux de près de 42% dans ces deux secteurs).

### **Question C**

L'entrée de citoyens extracommunautaires en Italie pour raisons professionnelles, qu'il s'agisse d'un travail autonome ou salarié, s'effectue dans les limites des quotas établis chaque année par le gouvernement italien (cf. §.2).

\* \* \*

*En ce qui concerne la demande du Comité figurant dans les Conclusions 2007 de connaître le **taux de refus de concession de permis de séjour pour raisons professionnelles** et celui de refus de leur **renouvellement**, signalons que pour l'instant cette donnée ne peut être vérifiée. On peut cependant, à partir des demandes présentées après la promulgation du décret 2006 sur les flux, quantifier le taux de refus de délivrance d'**autorisation** (nulla osta), cette autorisation constituant le premier pas fondamental de la procédure de concession du visa d'entrée et, par la suite, du permis de séjour (cf. §.2). Face aux 390 000 demandes présentées, environ 358 000 ont été évaluées et définies. Les autorisations (nulla osta) délivrées, nécessaires pour la demande de visa puis du permis de séjour, ont été au nombre de 243 000, soit 68% des demandes étudiées. Il y a donc eu 32% de refus. Il convient de préciser que ce pourcentage inclut également les renoncements volontaires des entrepreneurs et des travailleurs. D'après les données fournies par le Ministère des Affaires Etrangères italien, il y avait eu, en date du 20/08/07, environ 160 000 **visas d'entrée** délivrés.*

tab. 4

Année 2005				
<i>Total National d'autorisations (nulla osta) délivrées</i>	<i>Total National de Demandes Présentées</i>		Autorisations délivrées	Demandes Présentées
		ALBANAISE	7 355	5 647
87 104	250 443	ANDORRANE	1	
		ARMENIENNE	14	
		AZERBAIDJANAISE	6	
		BOSNIAQUE	594	
		BULGARE	1 695	
		GEORGIENNE	50	
		MOLDAVE	4 316	14 492
		POLONAISE	1	
		ROUMAINE	38 630	
		TURQUE	88	
		UKRAINIENNE	3 972	
Année 2006				
<i>Total National d'autorisations (nulla osta) délivrées</i>	<i>Total National de Demandes Présentées</i>			
283 095	488 171	ALBANAISE	22 119	30 034
		ANDORRANE	2	2
		ARMENIENNE	33	45
		AZERBAIDJANAISE	6	11
		BOSNIAQUE	2 193	2 975
		BULGARE	1 754	6 739
		GEORGIENNE	404	463
		MOLDAVE	29 149	35 135
		ROUMAINE	35 735	131 848
		TURQUE	524	1 027
		UKRAINIENNE	29 274	35 252

L'annexe 2 du présent rapport reporte les permis de séjour délivrés pour la période 2001/2006.

\* \* \*

Le thème du séjour des citoyens communautaires et de leur famille a été largement réglementé par le Décret législatif 30/2007 publié sur la *Gazzetta Ufficiale* (NdT: Journal officiel italien) le 27/03/2007 et entré en vigueur le 11 avril 2007.

La législation italienne se conforme ainsi à celle européenne en introduisant des aides à l'entrée et au séjour en Italie pour les **citoyens de l'Union européenne et leur famille**, qu'ils soient communautaires ou d'une autre nationalité, néo-communautaires roumains et bulgares compris. Les citoyens suisses et ceux appartenant à l'Espace Economique Européen – EEE (Norvège, Islande, Liechtenstein) sont également assimilés aux citoyens de l'Union Européenne. Pour les citoyens communautaires comptant séjourner sur le territoire national pour une période de plus de 3 mois, il suffit de demander le certificat d'inscription aux registres de la population que délivre la Commune de résidence habituelle. Aucune formalité n'est requise aux citoyens communautaires ni aux membres étrangers de leur famille pour les séjours d'une durée inférieure à 3 mois. Par rapport à la législation de 2002 (l. 189/2002), le Décret 30/2007 a introduit *ex novo* le **Droit de séjour permanent** qui permet aux citoyens de l'Union européenne séjournant de façon légale et continue depuis au moins cinq ans sur le territoire italien d'acquérir un droit de séjour permanent sans avoir à réaliser périodiquement les formalités prescrites pour le renouvellement des documents de séjour. En cas de **séjour motivé par un emploi autonome ou salarié**, en plus des documents requis pour l'inscription aux registres de l'Etat Civil, il faut également produire les documents attestant de l'activité professionnelle exercée. La Circulaire n°19 du 6 avril 2007 du Ministère italien de l'Intérieur précise que pour les citoyens des Pays néo-communautaires (Roumanie et Bulgarie), le régime transitoire de la libre circulation reste en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2008, sauf pour les secteurs de production déjà pleinement libérés (agricole, touristique et hôtelier, domestique et d'assistance aux personnes, BTP, métallurgique et des machines, de direction et hautement qualifié); dans les autres cas, l'entrée est subordonnée à la demande d'autorisation (*nulla osta*) spécifique délivrée par le Guichet Unique pour l'Immigration de la Préfecture.

## §. 2

### Question A)

L'entrée des citoyens extracommunautaires en Italie est intrinsèquement liée avec leur insertion dans le monde du travail.

Selon la législation en vigueur, la possibilité de réaliser une activité professionnelle de façon régulière est offerte aux citoyens étrangers extracommunautaires étant entrés sur le territoire italien suite à une autorisation explicite délivrée dans les limites de quotas précisément contingentés et répartis en détail par région et par province, ainsi qu'aux détenteurs de permis de séjour pour raisons familiales (regroupement), pour protection sociale, pour asile politique (une fois le statut de réfugié acquis) et pour études.

Il convient de rappeler que le mécanisme global des quotas prévoit la possibilité de définir, au sein du total, des «quotas privilégiés» par Pays (et donc destinés à des candidats d'un Pays déterminé avec lequel l'Italie a des accords spécifiques) et/ou par contrat (quotas destinés à des travailleurs saisonniers ou autonomes ou salariés de longue durée) et, enfin, également par secteur/profession.

Signalons enfin que pour certaines catégories de travailleurs étrangers, il existe des modalités d'entrée en-dehors des quotas annuellement prévus par les Décrets-flux (les dites «entrées hors quota») (cf. art. 27 T.U.).

Les entrées hors quota sont possibles pour les catégories d'étrangers suivantes:

- a) Dirigeants ou personnel hautement spécialisé de sociétés étrangères;
- b) Lecteurs universitaires;
- c) Professeurs universitaires et chercheurs;
- d) Traducteurs et interprètes;
- e) Collaborateurs familiaux dans certains cas spécifiques;
- f) Personnes autorisées à séjourner pour raisons de formation professionnelle;
- g) Travailleurs employés par des organisations ou des entreprises opérant sur le territoire italien pour des fonctions et des tâches spécifiques;
- h) Travailleurs maritimes;
- i) Travailleurs employés par des personnes physiques ou juridiques étrangères ayant des marchés en Italie;
- l) Travailleurs de cirques ou de spectacles itinérants;
- m) Personnel artistique;
- n) Danseurs, artistes et musiciens;
- o) Artistes pour un emploi dans des organisations musicales, théâtrales ou cinématographiques ou encore à la télévision ou dans des entreprises radiophoniques;
- p) Sportifs;
- q) Journalistes;
- r) Personnes pour des échanges de jeunes ou de mobilité ou au pair;
- r. bis) Infirmiers professionnels.

L'article 21 du T.U. (D. Lgs. 286/98) et ses modifications ultérieures (l. 189/02) établissent en effet que l'entrée sur le territoire de l'Etat italien motivée par un emploi salarié, même saisonnier, ou par un emploi autonome s'effectue dans les limites des quotas d'entrée annuellement établis. Le Président du Conseil des Ministres, au plus tard le 30 novembre de l'année précédant celui de référence du décret, établit, par un décret personnel, les quotas d'entrée de travailleurs extracommunautaires.

Le Décret du Président du Conseil des Ministres (DPCM) du 17 septembre 2004 a prévu pour l'année **2005** l'entrée de travailleurs non communautaires avec un **quota maximum de 79 500 unités** qui seront réparties, en ce qui concerne le travail salarié saisonnier et non saisonnier, entre les Régions et les Provinces autonomes, par le Ministère du travail et des Politiques Sociales (désormais Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. Suite à la promulgation du décret de loi n° 181/2006 converti en loi n° 233/06, le Ministère de la

Solidarité Sociale a été institué. Il exerce des fonctions en matière de politiques sociale et d'assistance et il est chargé des fonctions de surveillance des flux d'entrée des travailleurs étrangers non communautaires et néo-communautaires ainsi que des fonctions de coordination des politiques pour l'intégration des étrangers immigrés).

Le quota maximum d'entrées prévu pour le **travail salarié** était de **30 000 unités** dont **15 000** réservées aux entrées motivées par un **travail domestique ou d'assistance aux personnes**. Dans le cadre de ce quota maximum, l'entrée pour **travail autonome** de **2500** citoyens étrangers non communautaires résidant à l'étranger a été autorisée, ces derniers appartenant aux catégories suivantes: chercheurs; entrepreneurs réalisant une activité d'intérêt général pour l'économie italienne; professions libérales; membres et administrateurs de sociétés non coopératives; artistes de renommée internationale confirmée; personnel hautement qualifié engagé par des organismes publics et privés. Au sein de ce dernier quota, seules sont admises les conversions de permis de séjour pour raisons scolaires et pour une formation professionnelle en permis de séjour pour travail autonome jusqu'à un maximum de **1 250** unités. De plus, **21 800** citoyens extracommunautaires résidant à l'étranger ont été admis en Italie avec pour **travail salarié non saisonnier**; parmi eux, il y avait **1 000** dirigeants ou personnes hautement qualifiées et **20 800** citoyens de Pays ayant conclu ou sur le point de conclure avec l'Italie des accords spécifiques de coopération en matière de migration. Ces entrées, qui rentrent dans les limites du quota maximum de **79 500** unités, sont ainsi réparties:

**3 000** citoyens albanais

**3 000** citoyens tunisiens

**2 500** citoyens marocains

**2 000** citoyens égyptiens

**2 000** citoyens nigériens

**2 000** citoyens moldaves

**1 500** citoyens du Sri Lanka

**1 500** citoyens du Bangladesh

**1 500** citoyens philippins

**1 000** citoyens pakistanais

**100** citoyens somaliens

**700** citoyens d'autres Pays n'appartenant pas à l'Union européenne concluant des accords destinés à la régulation des flux d'entrée et des procédures de réadmission.

Toujours dans le cadre du quota de **79 500** unités, **25 000** citoyens étrangers non communautaires résidant à l'étranger à répartir entre les Régions et les Provinces autonomes ont été admis pour un **travail salarié saisonnier**. Ce quota concerne les travailleurs salariés saisonniers de Serbie-et-Monténégro, de Croatie, de Bosnie-Herzégovine, de l'ex-République Yougoslave de Macédoine, de Bulgarie et de Roumanie ainsi que de Pays ayant conclu ou sur le point de conclure des accords de coopération en matière de migration: Tunisie, Albanie, Maroc, Moldavie et Egypte ainsi que des citoyens étrangers extracommunautaires titulaires d'un permis de séjour motivé par un emploi salarié saisonnier au cours des années 2003 ou 2004.

La Circulaire n°31 du 26 juillet 2005 du Ministère du Travail et des Politiques Sociales réalisait la redistribution partielle des quotas d'entrée des citoyens étrangers extracommunautaires programmées pour l'année 2005 pour travail salarié non saisonnier fixée par le DPCM du 17/12/2004 et restés inutilisés, en recourant à la disposition de l'art. 7 du décret cité. Cette partie du quota non utilisée, soit **1 200** entrées pour travail salarié non saisonnier, a été utilisée pour attribuer de nouveaux quotas d'entrée aux Pays faisant partie de la catégorie «Pays privilégiés» dont les quotas avait déjà été entièrement utilisés étant donné les nombreuses demandes en instance. La redistribution ainsi réalisée avait avant tout pour but de répondre à la forte demande de travail domestique et d'assistance aux personnes. Etant donné le nombre total des quotas disponibles, soit **4 250** entrées, on a déterminé une réattribution des quotas de nationalités «privilégiées» de la façon suivante:

- A. **2 550** entrées, réservées aux nationalités privilégiées, avec priorité aux demandes restées sans réponse de travail domestique et d'assistance aux personnes, avec la répartition suivante:
  - 350 Albanais
  - 250 Tunisiens
  - 300 Marocains
  - 80 Egyptiens
  - 800 Moldaves
  - 270 Sri lankais
  - 200 Bengalais
  - 300 Philippins
- B. **1 700** entrées prévues pour les dites «autres nationalités» dont **1 300** entrées pour travail domestique et assistance aux personnes et **400** entrées pour les embauches dans le secteur du BTP.

Le Décret du Président du Conseil des Ministres du 15 février 2006 a établi le **quota maximum de 170 000** travailleurs étrangers non communautaires résidant à l'étranger à admettre sur le territoire de l'Etat italien pour l'année **2006**, dont **120 000** pour travail non saisonnier.

Avec la Circulaire n° 36/2006, le Ministère de la Solidarité Sociale a pourvu à la répartition territoriale des quotas inutilisés pour travail salarié non saisonnier, conformément au DPCM cité du 15/02/2006 au sujet les flux d'entrée pour travailleurs extracommunautaires pour l'année 2006. Etant donné la non utilisation de **8 800** quotas, une répartition territoriale a été effectuée de la façon suivante:

- a. **1 600** entrées réservées aux «nationalités privilégiées», dont
  - 200 Albanais
  - 300 Tunisiens
  - 100 Marocains
  - 377 Egyptiens
  - 50 Philippins
  - 300 Moldaves

50 Sri lankais  
216 Ghanéens  
7 Nigériens

- b. 7 200 entrées prévues pour les dites «autres nationalités», dont  
2 200 entrées réservées aux secteurs suivants :
- 1 000 emplois domestiques et d'assistance aux personnes
  - 500 BTP
  - 400 autres secteurs de production
  - 50 conversions études en emploi
- 2 300 entrées réservées à la pêche maritime  
1 500 entrées réservées à la formation à l'étranger  
1 400 entrées réservées à de futurs accords de coopération

Une programmation supplémentaire de **30 000 quotas pour des travailleurs saisonniers extracommunautaires** sur le territoire de l'Etat italien a été prévue pour l'année 2006 par le **D.C.P.M. du 14 juillet 2006**. La Circulaire n°24/2006 du Ministère de la Solidarité Sociale a dicté les dispositions correspondantes pour son application.

Avec le Décret du Président du Conseil des Ministres du 25 octobre 2006, c'est **un quota supplémentaire d'un maximum de 350 000 entrées** qui a été admis, ces entrées étant accordables sur la base des demandes d'autorisation (*nulla osta*) au travail qui, après vérification des conditions d'admissibilité, se sont avérées présentées dans les règles par les employeurs au plus tard le 21 juillet 2006.

tab. 5

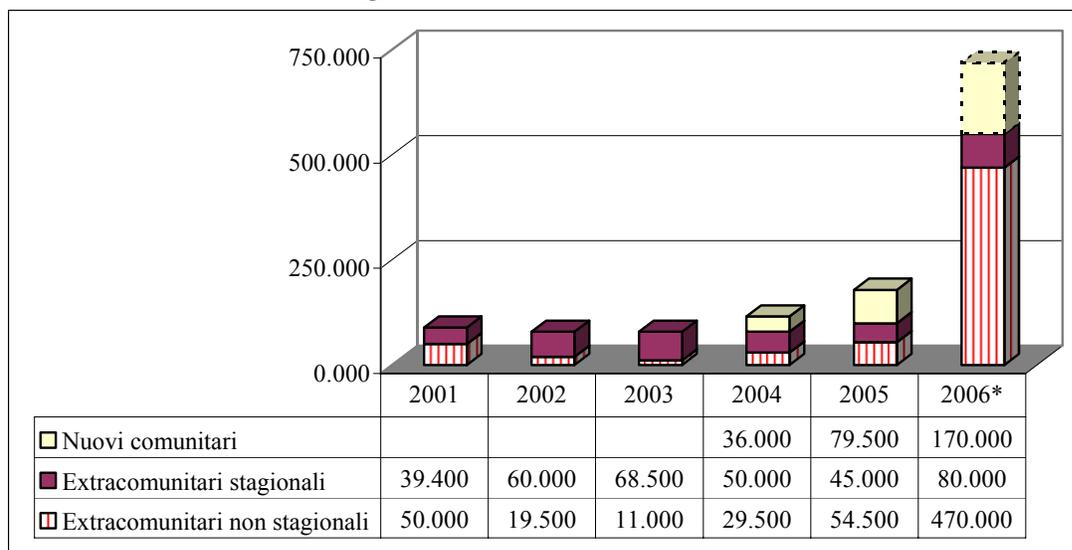
## Direction Générale de l'Immigration

Quotas maximums d'entrée pour les travailleurs extracomunautaires en Italie;  
années 2005-2006

FLUX		2005		2006		
		D.P.C.M. 17/12/04	Ordon. 22/04/05	D.P.C.M. 15/02/06	D.P.C.M. 14/07/06	D.P.C.M. 25/10/06
Travail salarié Saisonnier		25 000	20 000	50 000	30 000	
		45 000		80 000		
Quotas privilégiés de pays à forte pression migratoire (trav. salarié non sais.)	Albanie	3 000		4 500		
	Maroc	2 500		4 000		
	Tunisie	3 000		3 500		
	Somalie	100		100		
	Egypte	2 000		7 000		
	Philippines	1 500		3 000		
	Ghana			1 000		
	Nigeria	2 000		1 500		
	Moldavie	2 000		5 000		
	Sri Lanka	1 500		3 000		
	Bangladesh	1 500		3 000		
	Pakistan	1 000		1 000		
	<b>Total quotas privilégiés</b>	<b>20 100</b>		<b>36 600</b>		
Autres nationalités (salarié non sais.)	Travail domestique	15 000		48 000		
	Secteur BTP	5 000		10 000		
	Autres secteurs de production	10 000		16 200		
	Conversion stage en emploi			2 000		
	Conversion études en emploi			2 000		
	Formation à l'étranger			500		
	Pêche maritime			200		

<b>Total quotas autres nationalités</b>		<b>30 000</b>		<b>78 900</b>		
<b>Travailleurs d'origine italienne (salarié non sais. et autonomes)</b>						
		<b>200</b>		<b>500</b>		
<b>Quotas de travail salarié non sais.</b>	Dirigeants	1 000		1 000		
	Accords futurs	700		0		
	<b>Total</b>	<b>1 700</b>		<b>1 000</b>		
<b>Travail autonome</b>	dont conversion	1 250		1 500		
	dont entrée directe (M.A.E.)	1 250		1 500		
<b>TOTAL</b>		<b>2 500</b>		<b>3 000</b>		
<b>Total</b>						
		<b>79 500</b>	<b>20 000</b>	<b>170 000</b>	<b>30 000</b>	<b>350 000</b>
		<b>99 500</b>		<b>550 000</b>		

### Entrées de travailleurs étrangers en 2001-2006



Note: en juillet 2006, l'Italie a renoncé à la phase transitoire pour les travailleurs provenant des pays ayant adhéré à l'UE en 2004 et leur entrée est donc devenue libre et le quota correspondant est échu. Dans tous les cas, les quotas pour ces pays n'ont été intégralement utilisés aucune des trois années d'application.

Etant données les informations requises par le Comité dans ses Conclusions 2007 à propos des Pays avec lesquels l'Italie a conclu des accords de coopération en matière de migration, signalons à présent les décrets pour la programmation transitoire des flux d'entrée des travailleurs extracommunautaires pour les années **2003-2004**.

Le Décret du Président du Conseil des Ministres du 6 juin 2003 a fixé à **19 500** unités le quota maximum d'entrées en Italie de travailleurs extracommunautaires pour travail salarié, même saisonnier, et pour travail autonome, pour l'année **2003**. Dans le cadre de ce quota maximum, **8 500** citoyens étrangers non communautaires ont été admis en Italie pour travail salarié saisonnier.

Le quota de 19 500 unités concerne les travailleurs salariés saisonniers non communautaires de Pays signataires du traité d'adhésion à l'Union européenne (Slovénie, Pologne, Hongrie, Estonie, Lettonie, Lituanie, République Tchèque, Slovaquie), de Serbie, de Croatie, du Monténégro, de Bulgarie et de Roumanie ainsi que des Pays ayant passé des accords de coopération en matière de migration suivants: Tunisie, Albanie, Maroc, Nigeria, Moldavie, Sri Lanka et Egypte. Ce quota inclut également les citoyens étrangers non communautaires titulaires de permis de séjour pour travail salarié saisonnier pour l'année 2001 ou 2002. Toujours dans le cadre du quota maximum de 19 500 entrées, on autorise l'entrée en Italie, pour travail salarié non saisonnier, de **10 000** citoyens extracommunautaires résidant à l'étranger dont **500** dirigeants ou personnes hautement qualifiées et **3 600** citoyens de Pays ayant passé des accords spécifiques de coopération en matière de migration, avec la répartition suivante:

- 1 000** citoyens albanais;
- 600** citoyens tunisiens;
- 500** citoyens marocains;
- 300** citoyens égyptiens;
- 200** citoyens nigériens;
- 200** citoyens moldaves;
- 500** citoyens sri lankais;
- 300** citoyens du Bangladesh.

Le Décret du Président du Conseil des Ministres du 19 décembre 2003, baptisé «Programmation transitoire des flux d'entrée des travailleurs non saisonniers extracommunautaires sur le territoire de l'Etat [italien] pour l'année **2004**» a établi un quota maximum de **29 500** entrées en Italie pour travail salarié non saisonnier et pour travail autonome. Dans le cadre de ce quota maximum de 29 500 unités, l'Italie admet sur son territoire, pour travail salarié non saisonnier, **20 000** citoyens de Pays ayant passé ou sur le point de passer des accords spécifiques de coordination en matière de migration avec la répartition suivante:

- 3 000** citoyens albanais;
- 3 000** citoyens tunisiens;
- 2 500** citoyens marocains;
- 1 500** citoyens égyptiens;
- 2 000** citoyens nigériens;
- 1 500** citoyens moldaves;
- 1 500** citoyens du Sri Lanka;
- 1 500** citoyens du Bangladesh;

1 000 citoyens pakistanais;

2 500 citoyens d'autres Pays n'appartenant pas à l'Union Européenne concluant des accords destinés à la régulation des flux d'entrée et des procédures de réadmission.

\* \* \*

Un employeur souhaitant embaucher un **travailleur extracommunautaire résidant à l'étranger**, en CDD ou en CDI, doit remplir la demande spécifique d'autorisation (*nulla osta*) et l'adresser au Guichet Unique pour l'Immigration compétent en utilisant exclusivement les formulaires prévus pour la lecture optique et contenus dans les kits spéciaux disponibles gratuitement dans tous les bureaux de poste. Le kit contient également une fiche récapitulative où sont reportées les principales informations de la demande ainsi qu'une enveloppe pré-imprimée qui doit obligatoirement être utilisée pour l'envoi de la demande, le justificatif du courrier assuré ainsi que les instructions de remplissage. Le Guichet Unique pour l'Immigration auprès de la Préfecture (ou le Bureau compétent pour réaliser les fonctions du Guichet Unique dans les Régions à Statut Spécial) à indiquer dans l'adresse peut être, en alternative, celui de la province de résidence de l'employeur ou bien de la province où est situé le siège légal de l'entreprise ou celui de la province où aura lieu la prestation de l'activité professionnelle. **Le Guichet Unique qui délivrera l'autorisation (*nulla osta*) au travail est dans tous les cas celui du lieu où sera réalisée l'activité professionnelle.**

Les demandes seront ensuite envoyées des bureaux de poste au Centre de Services de Poste Italienne spécifique (CSA) qui scannera les données avec le lecteur optique puis les transmettra au Centre d'Elaboration des données compétent du Ministère de l'Intérieur, lequel se chargera à son tour de la transmission télématique des dossiers aux Guichets Uniques.

Les demandes d'autorisation (*nulla osta*) à l'embauche des travailleurs étrangers seront alors transmises aux *Questure* (NdT: préfectures de police) et aux Directions Provinciales du Travail qui, une fois les vérifications prévues effectuées, communiqueront aux Guichets Uniques leur avis compétent quant à la délivrance de l'autorisation. En cas d'avis favorable, le Guichet Unique demandera à l'*Agenzia delle Entrate* (NdT: bureau d'imposition) l'attribution d'un code fiscal italien provisoire ou la vérification de l'éventuelle existence d'un code fiscal définitif puis transmettra la demande de travail au Centre pour l'Emploi compétent pour la vérification de la disponibilité de travailleurs italiens, communautaires et extracommunautaires séjournant de façon régulière en Italie. Le Centre pour l'Emploi communiquera le résultat de sa vérification au Guichet et à l'employeur. La demande d'autorisation restera en suspens jusqu'à ce que le Guichet Unique reçoive une communication de l'employeur (sous quatre jours en cas de communication négative) au sujet de la confirmation ou non de sa demande d'autorisation pour le travailleur étranger.

En cas de certification négative du Centre pour l'Emploi ou de confirmation expresse de la demande d'autorisation par l'employeur ou, dans tous les cas, si après 20 jours le Centre pour l'Emploi n'a fourni aucune réponse, le Guichet Unique convoquera l'employeur pour la remise de l'autorisation (*nulla osta*) et la signature du **Contrat de Séjour** préparé par le

Guichet en se basant sur la proposition de contrat contenue dans la demande. De plus, l'employeur se verra fournir le numéro de téléphone (à communiquer au travailleur) auquel s'adresser pour fixer la date de convocation de l'étranger au Guichet Unique.

Le Guichet Unique transmettra alors par voie télématique l'autorisation et la proposition de contrat contenue dans la demande de l'employeur à la Représentation diplomatique et consulaire italienne compétente à l'étranger pour leur remise au travailleur étranger. Après obtention de la demande de visa du travailleur et vérification de la satisfaction des conditions légalement requises, la Représentation délivrera le visa d'entrée et en informera le Guichet Unique. Lors de la délivrance du visa, l'étranger se verra par ailleurs informé de son obligation de se présenter au Guichet sous huit jours à compter de son entrée en Italie.

Lorsqu'il se présentera au Guichet le jour établi, le travailleur extracommunautaire devra présenter le titre adéquat pour attester qu'il dispose d'un logement ainsi que le justificatif de la demande réalisée au Service technique de la Mairie de certificat attestant que le logement répond bien aux paramètres minimums prévus par la loi régionale pour le logement de construction résidentielle publique. En alternative, le travailleur pourra présenter le justificatif de la demande réalisée à l'ASL de certificat de conformité hygiéno-sanitaire de son logement. L'étranger signera alors le contrat (dont l'original sera conservé au Guichet Unique) et demandera la délivrance du permis de séjour par le Guichet en signant le formulaire de demande pré-imprimé. La *Questura* (NdT: préfecture de police) fixera alors la date de convocation de l'étranger pour son identification photographique et la remise du permis de séjour.

En plus des communications ordinaires aux Organismes de Sécurité Sociale et aux Centres pour l'Emploi compétents, tout employeur souhaitant embaucher un travailleur étranger est tenu de:

- signer le Contrat de séjour ;
- communiquer sous cinq jours au Guichet Unique pour l'Immigration la date de début du rapport professionnel avec le citoyen étranger ainsi que tout éventuel transfert de siège du travailleur avec la date correspondante. Toute omission sera passible d'une sanction administrative allant de 500 à 2 500 euro. C'est le préfet qui est compétent pour la vérification des faits et l'application de la sanction;
- communiquer sous cinq jours au Guichet Unique la date de cessation du rapport professionnel.

Pour obtenir un permis de **travail saisonnier**, les documents requis pour la procédure sont les mêmes que ceux pour le travail salarié. L'autorisation au travail saisonnier peut avoir une validité minimum de 20 jours et maximum de 6 mois. Pour certains secteurs, on peut demander une validité allant jusqu'à 9 mois, même dans le cas de plusieurs emplois de courte durée chez différents employeurs.

## SYSTEME D'INFORMATION POUR LES TRAVAILLEURS EXTRACOMMUNAUTAIRES SAISONNIERS

En premier lieu, la procédure SILES prévoyait aussi bien la gestion informatisée des quotas d'entrée de travailleurs étrangers extracommunautaires et néo-communautaires aux différents niveaux (régionaux et provinciaux) que la délivrance de la décision d'autorisation des Directions Provinciales du Travail. Ceci a permis une connaissance constante et ponctuelle de la dimension territoriale de la demande interne ainsi que des caractéristiques des travailleurs étrangers extracommunautaires. La constitution d'une banque de données avec des listes de profils professionnels de travailleurs extracommunautaires et d'entreprises s'est doublée d'une vue d'ensemble particulièrement complète de l'entrée de travailleurs néo-communautaires dont le quota n'a pas été réparti au niveau régional/local mais a été géré au niveau central à travers la procédure opérationnelle dite du «compteur national unique».

En 2004, la procédure SILEN (Système d'information pour les travailleurs extracommunautaires et néo-communautaires) a remplacé son prédécesseur. A l'heure actuelle, suite à la constitution du Guichet Unique pour l'Immigration doté d'un système télématique spécifique, même si l'activité de délivrance des décisions d'autorisation de la Direction Provinciale du Travail a disparu, le SILEN a conservé sa nature d'instrument pour le suivi des flux migratoires et la gestion des quotas au niveau territorial.

**La loi n°296/06** (loi financière pour 2007) a disposé l'obligation de communiquer l'embauche du travailleur au Centre pour l'Emploi compétent au moins 1 jour avant l'instauration du rapport professionnel. Il n'y a que dans les cas d'urgences liées à des exigences de production que la communication peut être réalisée sous 5 jours à compter de l'instauration du rapport professionnel.

Il faut également communiquer au Centre pour l'Emploi, sous cinq jours à compter de la vérification de l'évènement, toute modification éventuelle du rapport professionnel comme la prolongation du terme initialement prévu, la transformation d'un CDD en CDI, la transformation du temps partiel en temps plein, etc.... Il faut également communiquer, toujours sous cinq jours à compter de la vérification de l'évènement, la cessation des rapports professionnels de type CDI ou le changement de date de cessation des rapports professionnels de type CDD.

La loi n° 296/06 a également aboli l'obligation de communiquer l'embauche du travailleur extracommunautaire sous 48 heures à l'autorité locale de sécurité publique (Préfet de Police ou Maire). L'obligation de communication à l'autorité locale de sécurité publique reste en revanche en vigueur dans les cas où l'on cède la propriété ou l'usufruit d'un immeuble à une citoyen extracommunautaire ou encore si on lui offre son hospitalité ou un logement. Dans ces cas, en cas de violation, la sanction administrative de 160 à 1 100 euro reste en vigueur.

L'employeur souhaitant embaucher à son service un **travailleur extracommunautaire déjà présent en Italie avec un permis de séjour en règle**, en plus des communications ordinaires aux Organismes de sécurité sociale et aux Centres pour l'Emploi compétents, est tenu de:

- signer le **Contrat de séjour** ;
- communiquer sous cinq jours au Guichet Unique pour l'Immigration la date de début du rapport professionnel avec le citoyen étranger ainsi que tout éventuel transfert de siège du travailleur avec la date correspondante. Toute omission sera passible d'une sanction administrative de 500 à 2 500 euro. C'est le préfet qui est compétent pour la vérification des faits et l'application de la sanction;
- communiquer sous cinq jours au Guichet Unique la date de cessation du rapport professionnel.

L'entrée en Italie motivée par un **travail autonome** est elle aussi assujettie à la discipline des flux d'entrée selon un contingent établi par le Gouvernement conformément à l'art. 21 du D. Lgs. 296/98. Par conséquent, un citoyen extracommunautaire souhaitant exercer une activité non occasionnelle de travail autonome, industriel, professionnel, artisanal ou commercial ou encore souhaitant constituer une société de capitaux ou de personnes ou accéder à des charges sociétaires devra avant tout attendre la promulgation du décret sur les flux pour présenter sa demande de visa d'entrée à la représentation diplomatique ou consulaire italienne du Pays de résidence. L'exercice d'une des activités susnommées est subordonné aussi bien à la promulgation du décret sur les flux qu'aux catégories que ce décret établit à chaque fois.

Conformément à l'art. 26 du D. Lgs 286/98, tout citoyen étranger souhaitant réaliser en Italie une activité de type autonome/entrepreneurial doit:

- disposer des ressources adéquates pour l'exercice de l'activité qu'il compte entreprendre en Italie et répondre aux conditions requises par la législation italienne pour l'exercice de cette activité (ex: inscription aux registres, ordres, etc...);
- disposer d'une solution adéquate pour le logement;
- disposer de revenus annuels provenant de sources licites d'un montant supérieur au niveau minimum prévu par la loi pour l'exonération de la participation aux frais sanitaires.

Le citoyen extracommunautaire doit suivre une procédure détaillée pour l'obtention du *nulla osta* (NdT: autorisation) de la *Questura* (NdT: préfecture de police), une condition *sine qua non* pour la demande du visa d'entrée pour travail autonome. S'il se trouve déjà en Italie pour d'autres raisons (ex: tourisme ou affaires), il peut présenter personnellement les demandes aux différentes institutions ou sinon il pourra faire suivre toute la procédure par un représentant légal muni d'une procuration adéquate.

La première étape de la procédure, c'est la demande de déclaration attestant qu'il n'existe aucune raison d'empêcher la délivrance du titre d'habilitation ou d'autorisation.

Dans les cas où le travailleur souhaite réaliser l'une des activités pour lesquelles on requiert des autorisations, des licences ou une inscription à des registres ou ordres spécifiques, ou encore la présentation d'une déclaration ou de tout autre type de formalité administrative, voici quelles sont les autorités compétentes pour la délivrance de cette déclaration (qui peut également être requise par le biais d'un représentant légal muni d'une procuration adéquate):

- Le Ministère italien de la Justice pour les activités professionnelles suivantes: agents de change, agronomes et ingénieurs forestiers, agrotechniciens, architectes, assistants sociaux, actuaires, avocats, biologistes, chimistes, experts en droit du travail, géologues, géomètres, journalistes, ingénieurs, psychologues, experts-comptables (*dottori commercialisti* et *ragioneri*) et experts commerciaux, commissaires aux comptes, ingénieurs en alimentation, techniciens agricoles et experts industriels. La condition fondamentalement requise pour la délivrance de la dite déclaration sera la reconnaissance du titre professionnel;
- La Chambre italienne de Commerce, d'Industrie, d'Artisanat et d'Agriculture (CCIA) – également compétente pour les activités assujetties à une inscription aux registres, ordres et listes qu'elle tient – pour les activités dites «libérales» pour lesquelles il n'est pas prévu d'inscription à des registres ni de titres d'autorisation;
- le Ministère italien de la Santé pour les professions de la santé.

Pour l'exercice d'une profession, il faut une reconnaissance du titre professionnel correspondant lorsque celui-ci a été obtenu dans un Pays n'appartenant pas à l'Union Européenne. En revanche, en ce qui concerne l'exercice d'une profession de la santé, même à caractère occasionnel, il faut une reconnaissance préalable du Ministère italien de la Santé.

La seconde étape de la procédure, c'est la demande d'attestation des paramètres financiers de référence. Cette attestation est délivrée par la Chambre de Commerce compétente pour le territoire en question et elle se rapporte aux paramètres d'évaluation de la disponibilité des ressources nécessaires pour l'exercice de l'activité que l'on souhaite entreprendre. L'attestation de l'autorité compétente et celle de la Chambre de Commerce sont également requises aux étrangers prestataires de travail pour des sociétés, même coopératives, constituées depuis au moins trois ans. Cette attestation n'est rien d'autre qu'une déclaration indiquant la nature et le montant des ressources financières qu'il faut posséder pour l'exercice d'une activité autonome ou entrepreneuriale déterminée.

Cette déclaration est délivrée:

- par l'Ordre professionnel compétent dans le cas d'activité requérant la délivrance d'un titre d'habilitation ou d'autorisation;
- par la Chambre de Commerce (CCIA) du lieu où l'activité sera réalisée s'il s'agit d'une activité ne requérant pas la délivrance d'un titre d'habilitation ou d'autorisation.

La Chambre de Commerce n'est pas tenue de vérifier la disponibilité effective des ressources économiques et elle n'est pas tenue de délivrer l'attestation des paramètres financiers dans les cas suivants:

- a) si l'étranger est en possession d'un «titre» de succession pour une activité entrepreneuriale déjà lancée. Dans ce cas, la Chambre délivrera une attestation spécifique concernant la validité et la conformité de ce «titre» pour la succession par l'intéressé dans l'exercice de l'activité en question. Cette attestation remplace celle concernant les paramètres financiers;
- b) en cas de consultants, même si c'est avec un contrat de collaboration coordonnée et continue;
- c) dans les cas où le travail autonome que l'on compte exercer consiste en une collaboration avec des entreprises au Registre des entreprises déjà actives en Italie par des sujets ayant des fonctions au sein de la société ou étant des collaborateurs prestataires de travail de sociétés et de coopératives;
- d) Dans le cas d'étrangers en possession d'un permis de séjour délivré pour des raisons autorisant l'exercice d'une activité professionnelle.

Les critères utilisés pour la définition des paramètres varient en fonction de la nature de l'activité et se basent sur l'évaluation d'éventuels:

- frais immobiliers (achat ou location)
- frais liés aux machines et aux installations
- frais liés aux équipements
- frais divers (contrats d'approvisionnement – stocks).

Ces paramètres doivent attester que le demandeur dispose en Italie d'une somme annuelle au moins égale à la somme des versements mensuels de l'allocation sociale (*assegno sociale*).

Les déclarations doivent avoir une date ne remontant pas à plus de trois mois avant la demande de visa d'entrée.

La troisième étape, c'est la demande de *nulla osta* (NdT: autorisation) à la *Questura* (NdT: préfecture de police). Lorsque les conditions précédemment indiquées sont réunies, le citoyen doit demander à la *Questura* territorialement compétente de lui délivrer un ***nulla osta provisoire en vue de son entrée***.

Pour que la *Questura* délivre le *nulla osta* au travail, il faut présenter:

- la déclaration selon laquelle il n'existe aucune raison empêchant la délivrance du titre d'habilitation ou d'autorisation: attestation de l'autorité compétente ne datant pas de plus de trois mois, même délivrée au représentant légal, déclarant qu'il n'existe aucune raison pouvant empêcher la délivrance de l'autorisation, de la licence ou du *nulla osta* ou l'inscription à un registre ou ordre spécifique prévu pour l'exercice de l'activité professionnelle spécifique à réaliser. Comme cela a déjà été dit, pour l'exercice d'une profession, il faut une reconnaissance du titre professionnel étranger lorsque celui-ci a été obtenu dans un Pays n'appartenant pas à l'Union Européenne: pour les professions de la santé, c'est le Ministère de la Santé qui est compétent, pour les autres professions c'est le Ministère de la Justice.

La dernière étape, c'est la demande de visa pour travail autonome. Une fois obtenue son autorisation (*nulla osta*) à l'entrée, le citoyen étranger doit demander à la représentation diplomatique ou consulaire italienne un visa d'entrée pour travail autonome.

La Représentation vérifiera aussi que le quota dans le cadre du décret sur les flux n'est pas épuisé. Pour la demande de visa, il faut produire les documents suivants:

- formulaire de demande du visa d'entrée
- photographie d'identité récente
- document de voyage en cours de validité ayant une échéance d'au moins trois mois supérieure à celle du visa requis
- en fonction du type d'activité:
  - a) en cas de profession libérale: déclaration délivrée par l'administration chargée de la concession de l'éventuelle habilitation/licence/autorisation ou de la réception de la déclaration de début d'activité, ou bien des Organismes chargés de la surveillance des ordres professionnels.
  - b) En cas d'entrepreneur, de commerçant ou d'artisan: attestation des paramètres financiers de référence.
  - c) En cas de titulaire de contrat de prestataire de travail ou de consultant: une copie du dernier bilan déposé au Registre des entreprises (sociétés de capitaux) ou de la dernière déclaration de revenus (sociétés de personnes ou entreprise individuelle) faisant apparaître que le montant des gains ou des revenus est effectivement suffisant pour garantir la rémunération; un certificat d'inscription de la société active depuis au moins trois ans au registre des entreprises (en cas de contrat avec une entreprise italienne), ou toute autre attestation analogue, visée par la Représentation diplomatique et consulaire italienne compétente (en cas de contrat avec un commettant étranger); une copie de la déclaration de responsabilité, déjà délivrée ou envoyée par le commettant italien (ou par son représentant légal) à la Direction Provinciale du Travail compétente, où il soit indiqué qu'en vertu du contrat passé, aucun rapport de travail salarié ne sera instauré.
- Disponibilité d'un logement adéquat démontrable d'une des façons suivantes:
  - contrat d'achat ou de location d'un bien immobilier
  - déclaration réalisée conformément aux art. 2 et 4 de la loi du 04/01/1968, n°15 ("Norme sulla documentazione amministrativa e sulla legalizzazione e autenticazione di firme" NdT: *normes sur la documentation administrative et sur la législation et l'autentification de signatures*)
  - déclaration réalisée conformément aux mêmes normes que pour un citoyen italien ou étranger séjournant de façon régulière en Italie attestant d'avoir mis à la disposition du demandeur la certification du caractère adéquat du logement, caractère correspondant aux paramètres minimums prévus par la loi régionale pour les logements de construction résidentielle publique.
- Démonstration de l'existence de revenus acquis lors du précédent exercice financier dans le Pays de résidence d'un montant supérieur au niveau minimum prévu par la loi pour l'exonération de la participation aux frais sanitaires.
- Original du *nulla osta* (NdT: autorisation) de la *Questura* (NdT: préfecture de police) territorialement compétente.

Les Représentations diplomatiques ou consulaires peuvent demander au citoyen extracommunautaire des documents supplémentaires pour la délivrance du visa d'entrée pour travail autonome.

Une fois son entrée effectuée en Italie, le citoyen étranger devra présenter, sous 8 jours ouvrables, la demande de délivrance du permis de séjour pour travail autonome en utilisant les Kits spécifiques et en les envoyant par la poste.

Signalons que toutes les informations concernant les différentes procédures de demande de permis de séjour, son renouvellement et tous les autres dossiers liés sont disponibles sur le site du Ministère de l'Intérieur italien ([www.interno.it](http://www.interno.it)) et sur les sites expressément consacrés aux immigrés et aux employeurs dont on peut trouver les liens sur le site susmentionné.

Le citoyen étranger, qu'il soit communautaire ou extracommunautaire, souhaitant réaliser une activité autonome est tenu, tout comme les travailleurs autonomes italiens, de payer les droits de secrétariat prévus pour son inscription aux Chambres de Commerce, aux Registres professionnels et au Registre des Entreprises pour certains secteurs d'activité particuliers (cf. §. 1 [Question A](#)).

Les différentes Chambres de commerce territorialement compétentes établissent le montant des droits de secrétariat susmentionnés.

*Comme cela a été requis par le Comité des droits sociaux dans les Conclusions 2007 au sujet des procédures de délivrance du **visa d'entrée**, il convient de préciser que celles-ci sont différentes suivant qu'il s'agit de travailleurs salariés ou autonomes.*

*En cas d'entrée en Italie pour travail **salarié**, l'alinéa 5 de l'art. 22 du D. Lgs. du 25 juillet 1998, n°286, prévoit que «le Guichet Unique pour l'Immigration, dans un délai global maximum de quarante jours à compter de la présentation de la demande, à condition que les prescriptions de l'alinéa 2 et celles du contrat collectif de travail applicable dans le cas en question aient été respectées, délivre dans tous les cas, après avis du Préfet de Police, l'autorisation (nulla osta) dans le respect des limites numériques, quantitatives et qualitatives déterminées conformément à l'article 3, alinéa 4 et à l'article 21 et que, sur demande de l'employeur, il transmette la documentation, y compris le code fiscal italien, de façon télématique dans la mesure du possible. L'autorisation au travail salarié est valide pendant une période d'au maximum six mois à compter de sa date de délivrance». Conformément à l'alinéa 6 de l'article 22 cité, «les bureaux consulaires du Pays de résidence ou d'origine de l'étranger se chargent, après les vérifications de rigueur, de délivrer le visa d'entrée où figure le code fiscal italien communiqué par le Guichet Unique pour l'Immigration. Sous huit jours à compter de son entrée, l'étranger se rend au Guichet Unique pour l'Immigration lui ayant délivré l'autorisation pour signer le contrat de séjour qui y reste conservé et dont une copie est transmise par le Guichet à l'autorité consulaire compétente et au centre pour l'emploi compétent».*

*Conformément à la prévision de l'article 26, alinéa 5, du D. Lgs. du 25 juillet 1998, n° 286, «la représentation diplomatique ou consulaire, après vérification de la satisfaction des conditions requises indiquées dans le présent article et après obtention des autorisations (nulla osta) du*

*Ministère des Affaires Etrangères, du Ministère de l'Intérieur et de l'éventuel Ministère compétent en ce qui concerne l'activité que l'étranger compte réaliser en Italie, délivre le visa d'entrée pour travail **autonome** en y faisant expressément figurer l'activité pour laquelle a été délivré le visa, dans les limites numériques établies conformément à l'article 3, alinéa 4 et de l'article 21». L'alinéa 6 de l'article 26 cité prévoit que «le visa d'entrée pour travail autonome doit être délivré ou nié sous cent vingt jours à compter de la date de présentation de la demande et qu'il doit être utilisé sous cent quatre-vingt jours à compter de sa date de délivrance».*

Les demandes de **renouvellement** du permis de séjour (art. 5 et 26 du Décret Législatif n° 286/98 et ses modifications ultérieures, art. 39 du D.P.R. 394/99 et ses modifications ultérieures), remplies et signées par les intéressés, doivent être présentées aux Bureaux de poste habilités.

En cas de renouvellement de permis de séjour pour travail **salarié**, il faut produire les documents suivants:

- demande de renouvellement remplie et signée par l'intéressé;
- photocopie de tout le passeport ou d'un autre document équivalent en cours de validité;
- copie du contrat de séjour pour travail salarié passé entre les parties avec l'accusé de réception du courrier recommandé ayant servi à son envoi au Guichet Unique pour l'Immigration compétent.

Le renouvellement entraîne la délivrance d'un nouveau permis de séjour pour l'activité effectivement réalisée.

Pour renouveler le permis de séjour pour travail **autonome**, il faut présenter les documents suivants:

- demande remplie et signée par l'intéressé;
- photocopie de tout le passeport ou d'un autre document équivalent en cours de validité;
- photocopie de l'autorisation ou de la licence, ou encore de l'inscription à l'ordre ou au registre adéquat, ou de la présentation de déclaration prévue par la législation en vigueur pour l'exercice de l'activité professionnelle réalisée;
- photocopie de l'inscription à la CCIAA (NdT: Chambre italienne de Commerce, d'Industrie, d'Artisanat et d'Agriculture);
- photocopie de la dernière déclaration de revenus;
- dans le cas où l'étranger réalise une activité de collaborateur prestataire de travail pour des sociétés, même coopératives, la demande doit également être accompagnée de:
  - 1) la déclaration du Président de la Société concernant les fonctions remplies par le collaborateur-travailleur en y joignant une photocopie du document d'identité du déclarant;
  - 2) la photocopie du registre des membres (page de titre du registre des membres + page concernant l'inscription de l'étranger membre).

Le renouvellement du permis de séjour doit être demandé au moins:

- 90 jours avant son échéance pour le permis de séjour valide 2 ans;
- 60 jours avant son échéance pour le celui valide 1 an;
- 30 jours avant son échéance dans les autres cas.

L'**échéance** du permis de séjour est la même que celle du visa d'entrée:

- jusqu'à un maximum de **neuf mois** pour *travail saisonnier*;
- jusqu'à **un an** pour *travail salarié en CDD*; pour suivre une formation scolaire ou professionnelle;
- jusqu'à **deux ans** pour *travail autonome, travail salarié en CDI* et pour rassemblement familial.

*La conversion du permis de séjour pour travail saisonnier en permis pour travail salarié n'est possible que si le permis de séjour n'est pas encore arrivé à échéance.*

*La demande de conversion peut être présentée par le travailleur au Guichet Unique compétent seulement après la publication du décret annuel de programmation des flux d'entrée et à partir de la date indiquée dans ce même décret.*

*La demande, destinée à vérifier qu'il reste des quotas à distribuer pour le travail salarié, doit entre autres être accompagnée non seulement de la copie du permis de séjour pour travail saisonnier en cours de validité mais aussi du contrat de séjour pour travail salarié signé uniquement par l'employeur.*

*Si la Direction Provinciale du Travail compétente pour le territoire conclut qu'il ne reste pas de quotas disponibles, le Guichet Unique en informera le citoyen étranger.*

*Si au contraire il reste des quotas disponibles, le citoyen étranger sera convoqué au Guichet Unique pour signer le contrat de séjour et demander la délivrance du permis de séjour pour travail salarié.*

*L'étranger ne sera ainsi pas tenu de retourner dans son pays d'origine pour demander à la représentation diplomatique et consulaire la délivrance d'un nouveau visa d'entrée.*

\* \* \*

Le Conseil des Ministres, en date du 28 juin 2007, a approuvé de façon définitive le projet de loi-cadre de réforme du Texte Unique sur l'immigration (décret législatif n° 286/1998 comme modifié par la Loi n°189/2002). Les points essentiels de modification du projet de loi par rapport à la législation précédente sont: la durée de trois ans du décret sur les flux, la voie privilégié pour l'entrée des travailleurs hautement qualifiés, le sponsor, la reconduction de la juridiction par rapport aux délits pénaux commis par l'immigré dans le domaine d'action du juge ordinaire, programmes de rapatriement volontaires et assistés. Le projet de loi a été envoyé aux Chambres pour y être discuté.

**Questions B), C)**

En date du 30 juin 2007, un accord a été passé entre le Ministère de l'Intérieur et Poste Italiana en matière de «*simplification des procédures administratives de délivrance et de renouvellement des permis de séjour*». Ce texte décrit l'architecture générale du nouveau système en indiquant également la collaboration, à titre gratuit, des patronages ainsi que la prévision de transférer les compétences aux Communes suite à une étude conduite avec l'ANCI (Association Nationale des Communes Italiennes).

Le coût de présentation de la demande de délivrance ou de renouvellement du permis de séjour est fixé à 30,00€ par le Décret du Ministre de l'Intérieur du 12 octobre 2005. Il faut ajouter à cette somme 14,62€ pour le timbre fiscal à joindre à la demande et 27,50€ pour l'impression du nouveau permis de séjour électronique (uniquement dans les cas de permis de séjour supérieurs à 90 jours). Ces coûts sont à la charge du travailleur, qu'il soit salarié ou indépendant. Le travailleur immigré n'a rien à payer pour l'acceptation du contrat.

L'employeur souhaitant embaucher un travailleur étranger résident à l'étranger devra envoyer sa demande (cf. §.2, Question A) en courrier assuré au tarif postal normal de 5,70€.

### §.3

#### Questions A) B) C)

Rappelons ce qui a été reporté dans le précédent rapport étant donné qu'il n'y a eu aucune modification législative pendant la période considérée.

*Suite à la demande du Comité contenue dans les Conclusions 2007 au sujet des activités réservées aux citoyens italiens ou interdites aux citoyens étrangers, signalons qu'il s'agit d'activités pour lesquelles la condition requise de nationalité italienne est nécessaire. Pour accéder aux emplois de la fonction publique, comme précise le D.P.R. du 9 mai 1994, n° 487 («Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi»/NdT: Règlement portant sur les normes d'accès aux emplois de la fonction publique et sur les modalités de réalisation des concours, des concours uniques et des autres formes d'embauche dans la fonction publique), il faut disposer de la nationalité italienne ou de la nationalité de l'un des Etats membres de l'Union Européenne. Mais, conformément à ce qu'établit le D.P.C.M. du 7 février 1994, n°174 («Regolamento recante norme sull'accesso dei cittadini degli Stati membri dell'Unione europea ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche»/NdT: Règlement portant sur les normes d'accès des citoyens des Etats membres de l'Union Européenne aux emplois de la fonction publique), le fait d'être de nationalité italienne est une condition sine qua non pour accéder à certains emplois de la fonction publique. Voici ci-dessous une liste de ces emplois:*

- a) les postes de direction des administrations de l'Etat, même si elles présentent un régime autonome, déterminés aux sens de l'article 6 du décret législatif du 3 février 1993, n°29, ainsi que les postes des niveaux correspondants dans les autres administrations publiques;*
- b) les postes ayant des fonctions au sommet de la hiérarchie administrative des structures périphériques des administrations publiques de l'Etat, même si elles présentent un régime*

*autonome, des organismes publics non économiques, des provinces et des communes ainsi que les postes d'avocats et de procureurs de l'Etat;*

*c) les postes de magistrat ordinaire, administratif, militaire ou comptable ainsi que les postes d'avocat et de procureur de l'Etat;*

*d) les postes des fonctions civiles et militaires de la Présidence du Conseil des Ministres et des Ministères italiens des Affaires Etrangères, de la Justice, de la Défense et des Finances.*

*En réponse à la demande d'informations du Comité contenue dans les Conclusions 2007 au sujet de la possibilité pour un travailleur de convertir un permis de séjour pour travail salarié en permis pour travail autonome et vice-versa, voici quelques informations.*

*Le permis de séjour pour **travail salarié non saisonnier** permet l'exercice du travail autonome après acquisition du titre d'habilitation ou d'autorisation éventuellement prescrit pour l'exercice de l'activité professionnelle en question, restant entendu qu'il faut toujours répondre aux autres conditions requises prévues par la législation en vigueur pour l'exercice de l'activité professionnelle de façon autonome ou pour l'exercice de l'activité professionnelle en qualité de collaborateur-travailleur d'une coopérative.*

*Le permis de séjour pour **travail autonome** peut aussi être utilisé pour les autres activités permises à l'étranger et il permet l'exercice du travail salarié durant sa période de validité après inscription au registre de la population ou, si le rapport professionnel est déjà en cours, après communication de l'employeur à la Direction Provinciale du Travail compétente pour le territoire. Le renouvellement entraîne la délivrance d'un nouveau permis de séjour pour l'activité effectivement réalisée.*

*Le permis de séjour pour **études ou formation professionnelle** peut être converti en permis de séjour pour travail autonome dans les limites du décret de programmation des flux d'entrée des citoyens étrangers. Dans ce cas, la certification attestant de la satisfaction des conditions requises par la législation sur le travail autonome est délivrée par le Guichet Unique pour l'immigration après vérification de la disponibilité de quotas. Les formulaires spécifiques de demande de permis de séjour seront remplis à ce même Guichet.*

*Le Comité, dans les Conclusions 2007, a également demandé à connaître s'il y a ou non possibilité pour un travailleur disposant d'un permis de séjour pour travail saisonnier de le convertir en permis de séjour pour travail salarié. Voici la réponse:*

*A partir de son second séjour en Italie pour travail saisonnier, tout étranger se voyant offrir un CDD ou un CDI peut demander au Guichet Unique pour l'immigration un permis pour travail salarié non saisonnier **du moment qu'il rentre dans les limites des quotas pour le travail salarié établis chaque année par le décret sur les flux.***

#### **§.4**

*Il est confirmé qu'il n'existe pas de limitations ou de conditions spéciales par rapport au droit de sortie des citoyens italiens souhaitant exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties.*

En ce qui concerne les limitations possibles de ce droit comme la satisfaction des obligations militaires ou les restrictions imposées par l'autorité judiciaire, il convient de souligner qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, le service militaire est devenu volontaire (Loi du 23 août 2004, n°226). Les volontaires du service d'une durée d'un an sont recrutés par le biais d'un concours conformément aux modalités établies chaque année par un décret du Ministère italien de la Défense.

## **Annexe 2**

### **Permis de séjour délivrés années 2001/2006**

## **ARTICLE 20**

**Droit à l'égalité de chances et de traitements en  
matière d'emploi et de profession, sans  
discrimination fondée sur le sexe**

### Question A)

Au cours des années 2005 et 2006, il y a eu d'importantes innovations en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes comme le Décret législatif du 30 mai 2005, n° 145, la Loi du 28 novembre 2005, n°256 et le Décret législatif du 11 avril 2006, n°198.

Le **Décret Législatif 145/2005**, d'application de la directive 2002/73/CE, est au sujet de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès au travail, la formation professionnelle et les conditions de travail.

Aux termes de l'**art. 6 de la loi du 28 novembre 2005, n°246** (Réorganisation de la réglementation en matière d'égalité des chances), le Gouvernement a été chargé d'adopter un ou plusieurs décrets législatifs pour réorganiser les dispositions en vigueur en matière d'égalité des chances, conformément aux principes, aux critères directeurs et aux procédures indiqués à l'article 20 de la loi du 15 mars 1997, n° 59, et ses modifications ultérieures, ainsi que dans le respect des principes et critères directeurs (lettre a): *détermination d'instruments de prévention et de levée de toute forme de discrimination, spécialement celles dont la cause est directement ou indirectement fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions personnelles, l'âge et l'orientation sexuelle, entre autres afin de réaliser un instrument coordonné pour atteindre les objectifs d'égalité des chances prévu par l'Union Européenne dans le respect de l'article 117 de la Constitution*).

C'est conformément à cela qu'a été promulgué le **Décret Législatif 11/04/2006, n° 198**, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (NdT: Code d'égalité des chances entre hommes et femmes). Les dispositions de ce décret ont pour objet les mesures destinées à éliminer toute distinction, exclusion ou limitation fondée sur le sexe et ayant pour conséquence ou pour but de compromettre ou d'empêcher la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil et autres.

En particulier, **aux termes de l'art. 28 du Décret législatif 198/2006**, alinéa 1, à prestations égales ou de même valeur, toute travailleuse a le droit de recevoir la même rémunération qu'un travailleur; l'alinéa 2 souligne quant à lui que lors de l'adoption de systèmes de classification professionnelle, afin de déterminer les rémunérations, *il faut adopter des critères communs pour les hommes et les femmes*.

Par ailleurs, toute discrimination entre hommes et femmes est interdite pour ce qui est de l'attribution des qualifications, des responsabilités et de la progression de carrière (art. 29 du Décret législatif 198/2006).

### Question B)

Il est notoire que la législation nationale a introduit depuis 1977 les principes d'égalité de traitement; l'art. 2 de la loi n° 903/77 établissait en effet qu'à prestations professionnelles égales, hommes et femmes ont le droit aux mêmes rémunérations. Cette même disposition

déterminait également l'interdiction de discrimination en ce qui concerne l'attribution des qualifications, des responsabilités et des progressions de carrière.

Plus tard, la loi du 10 avril 1991 n°125 a spécifié et élargi le concept de discrimination fondée sur le sexe en établissant une distinction entre discriminations directes et indirectes et en classant celles-ci en discriminations individuelles et/ou collectives. La loi a de plus prévu d'un côté des mesures promotionnelles pour la poursuite de l'objectif de parité des sexes et de l'autre des actions répressives visant à venir à bout des discriminations de genre. Elle a enfin prévu un personnage faisant figure de garant et chargé des fonctions de promotion et de contrôle de l'application du principe d'égalité des chances et de non discrimination entre hommes et femmes au travail: c'est le/la Conseiller/ère de parité.

Le décret législatif du 23 mai 2000 n°196, publié sur la *Gazzetta Ufficiale* (NdT: équivalent italien du Journal Officiel) n°166 du 18 juillet 2000, de «*Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/99*» (NdT: Réglementation de l'activité des Conseillères et des Conseillers de parité et dispositions en matière d'actions positives aux termes de l'art. 47 de la loi n° 144/99), a transposé la délégation, conférée au Gouvernement par l'art. 47 déjà cité, afin de renforcer les instruments destinés à promouvoir l'emploi féminin et de prévenir et de combattre les discriminations de genre sur les lieux de travail. Cette norme a eu pour but de redéfinir et de renforcer les fonctions, le régime juridique et les instruments des Conseillers/ères de parité tout en améliorant l'efficacité des actions positives indiquées par la loi n°125/91.

Le/la Conseiller/ère (profession instituée avec le double rôle de titulaire et de suppléant/e) est présent au niveau national, régional et provincial, avec des Bureaux respectivement situés au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, dans les Régions et dans les Provinces. L'ensemble des Conseillers/ères de parité constitue, aux termes de l'art. 4 du D. Lgs 196/2000, le Réseau national des Conseillères et des Conseillers de parité.

Chacun d'eux et d'elles entreprend, à son niveau de compétence, toute initiative servant à faire respecter les principes indiqués dans le Décret législatif susdit en réalisant en particulier les fonctions listées par l'art. 3.

En cas de discrimination confirmée, le/la Conseiller/ère de parité dispose de la faculté d'agir en justice au nom et pour le compte des travailleurs et travailleuses ou bien d'intervenir *ad adjuvandum* dans les actions en justice éventuellement entreprises par les travailleurs/euses. Pour les actions en justice entreprises suite à des violations de la réglementation sur la parité, il existe la possibilité d'utiliser des ressources publiques provenant du Fonds national institué par l'art. 9 du Décret législatif 196/2000 déjà cité.

La réforme réalisée sur la réglementation de la loi 125/91 concernait aussi la disposition de l'art. 4 sur les actions en justice contre les discriminations sur les lieux de travail fondées sur le sexe.

Ultérieurement, suite à la promulgation de la Directive 2002/73/CE, on a promulgué le Décret Législatif n°145 du 30 mai 2005 (GU n°173 du 27 juillet 2005) dont l'objet est: «*Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e la promozione professionale*» (NdT: Application de la Directive 2002/73/CE en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès au travail, la formation et la promotion

professionnelle). Le Décret législatif cité ajoute un élément important au droit national, déjà assez détaillé au niveau de la protection contre les discriminations de genre sur les lieux de travail mais présentant des carences en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Il modifie en effet le concept de discrimination «directe» et «indirecte» (déjà prévu par les lois du 9 décembre 1977, n°903, et du 10 avril 1991, n°125, ainsi que par le décret législatif du 23 mai 2000, n°196) et il classe *ex novo* les harcèlements sexuels sur les lieux de travail en les faisant rentrer dans le cadre des discriminations de genre, comme l'indique du reste la Directive communautaire. Par conséquent, la protection contre le harcèlement sexuel dans le milieu professionnel est ainsi assimilée à la protection contre les discriminations en général et, même si cela n'est pas expressément reporté dans le texte du Décret législatif, elle est confiée aux mêmes garantes, à savoir les Conseillères de parité, ce qui lui attribue les mêmes instruments juridiques.

De plus, comme cela a déjà été indiqué dans la réponse à la question A), en application de la délégation accordée au Gouvernement par l'art. 6 de la loi du 28 novembre 2005 n° 246 en ce qui concerne la promulgation d'un Décret législatif pour le réorganisation des dispositions en vigueur en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes, il a été promulgué le *Décret Législatif du 11 avril 2006, n°198 - «Codice per le Pari Opportunità»* (NdT: Code pour l'Égalité des Chances). Par conséquent, en se basant sur la réglementation actuellement en vigueur, la structure générale des actions en justice prévoit un régime de protection procédurale des droits de parité à deux voies: d'un côté, il est fondé sur la loi n°903/77, de l'autre, sur la loi n°125/91, qui à restée inchangée. Le type d'actions recevables se base sur la notion objective de discrimination et sur le type de discriminations examinées, à savoir directes et indirectes, individuelles et collectives.

Une autre règle générale restée inchangée concerne la présence éventuel de la Conseillère ou du Conseiller de parité dans les actions en justice à caractère individuel (après avoir été mandaté/e par la personne intéressée) ou son intervention *ad adjuvandum* dans les jugements déjà en cours et, enfin, la possibilité de l'action autonome accordée au/à la Conseiller/ère de parité en cas d'action de nature collective.

Les nouveautés introduites par le Code pour l'Égalité des Chances (Décret législatif n° 198/2006) sur la réglementation des actions en justice ont été importantes. Les voici:

- La qualité pour agir en justice dans les cas de discrimination de nature collective a été accordée non seulement aux Conseillers/ères régionaux/ales mais aussi, à la Conseillère nationale de parité, dans les cas d'importance nationale (art. 37 du Décret législatif n°198/2006);
- Il n'est plus obligatoire de fournir l'avis – non contraignant – du Collège d'Instruction du Comité National de Parité prévu par la réglementation précédemment en vigueur afin de lancer en justice une action de type collectif;
- Toujours dans le cas de discriminations à caractère collectif on a introduit un instrument de procédure différent, que peut utiliser en fonction des cas le/la Conseiller/ère national/e ou le/la Conseiller/ère régional/e, pour recourir de façon urgente contre les discriminations; celui-ci s'inspire de l'instrument spécifique prévu par l'art. 28 de la loi 300/70, pour la répression des comportements antisyndicaux. Les issues de la procédure peuvent être la cessation du comportement discriminatoire et la réparation des effets qu'a eu celui-ci.

En ce qui concerne l'aspect procédural des actions en justice, les nouveautés les plus significatives, même si elles présentent un impact moindre par rapport à celles précédentes, concernent:

- La réglementation indiquée par l'article 38, alinéa IV, d'une compétence alternative du juge du travail ou du tribunal administratif régional pour les rapports soumis à sa juridiction.
- La procédure préventive et obligatoire de conciliation, aux termes de l'art. 410 du code de procédure civile italien (*Tentative facultative de conciliation*), déjà prévue par la réglementation précédente pour les litiges concernant les discriminations de genre dans le secteur privé du travail, à laquelle on peut avoir recours également par le biais du/de la Conseiller/ère de parité, y compris pour les travailleurs et travailleuses du secteur public.
- L'extension de la procédure d'urgence (prévue par l'art. 15, alinéa 10, loi n° 903/77 pour lutter contre les discriminations de genre par rapport à l'accès au travail et à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes) à tous les cas de possible discrimination fondée sur le sexe dans le milieu professionnel. On a par ailleurs introduit la possibilité pour la personne intéressée de déléguer ses pouvoirs non seulement à une organisation syndicale mais aussi maintenant au/à la Conseiller/ère provincial(e) ou régional(e) de parité.

En ce qui concerne l'expérience concrète et les pratiques réalisées d'actions en justice, une première analyse fait ressortir une maigre casuistique pour les années 2005 et 2006, que leur nature soit individuelle ou collective.

#### **Question D)**

Les articles 37 et 38 du Décret législatif 198/2006 établissent respectivement le «*pouvoir de se porter en justice pour défendre plusieurs sujets*» et les «*mesures contre les discriminations*».

Dans le premier cas, avant d'entreprendre l'action en justice, quand les Conseillères régionales ou la Conseillère nationale de parité relèvent l'existence d'actes, de clauses ou de comportements discriminatoires, directs ou indirects à caractère collectif (même dans les cas où l'on n'a pu déterminer de façon directe les personnes lésées par la discrimination), elles peuvent demander à l'auteur de la discrimination de préparer un plan (en accord également avec les organisations syndicales de l'entreprise) pour l'élimination de cette discrimination dans un délai de 120 jours. Si ce plan est retenu adéquat pour la suppression de la discrimination, le/la Conseiller/ère de parité organise la tentative de conciliation et le procès-verbal en découlant forme titre exécutoire, par décret du tribunal retenu de compétence prud'homale.

Si les Conseillers/ères décident de ne pas passer par la procédure de conciliation ou si celle-ci ne débouche pas sur un accord, ils/elles peuvent déposer un recours devant le tribunal retenu de compétence prud'homale ou le tribunal administratif régional

territorialement compétent. Après vérification de l'existence de la discrimination, le juge peut ordonner dans son verdict que l'auteur de la discrimination prépare un plan d'élimination de celle-ci et fixer les critères, même temporaires, correspondants. Même dans le cas de l'ordonnance du juge, il reste l'obligation d'entendre de façon préliminaire les représentations syndicales de l'entreprise ainsi que le/la Conseiller/ère de parité territorialement compétent(e) (régional(e) ou national(e) en fonction de l'étendue de l'action).

Le non respect du verdict a pour effet d'entraîner l'application des normes prévues par l'art. 650 du code pénal italien (*inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità/NdT*: non respect des mesures des Autorités) ainsi que le paiement d'une somme calculée sur une base temporelle comme sanction.

En cas de besoin, le juge peut par ailleurs ordonner le dédommagement, même s'il s'agit de dommages non pécuniaires.

Sans préjudice de la procédure judiciaire déjà décrite, les Conseillères de parité peuvent proposer le «recours d'urgence» au juge du travail ou au tribunal administratif régional en fonction des cas sans avoir nécessairement eu recours à la tentative obligatoire de conciliation prévue par l'art. 410 du code de procédure civile. Pour la procédure d'urgence, le juge saisi convoque les parties sous deux jours et, si la discrimination a été vérifiée, il somme l'auteur de celle-ci – par décret motivé et immédiatement exécutif – de cesser le comportement préjudiciable et d'adopter toute mesure servant à remédier à la discrimination, y compris l'ordre d'un plan *ad hoc* pour y remédier.

### **Question E)**

En ce qui concerne la charge de la preuve pour les actions en justice concernant des discriminations fondées sur le sexe, le texte de la réglementation contenue dans l'art. 4, alinéa 5, de la loi n° 125/91 est resté substantiellement inchangé même après la réforme entraînée par l'art. 8 du Décret législatif n°196/2000 et du Décret législatif n° 198/2006. Par conséquent, lorsque le requérant fournit des éléments (de fait), même s'ils ont été tirés de données à caractère statistique, relatives aux régimes de rémunération, à l'attribution de responsabilités et de qualifications, aux mutations, au déroulement de carrière, aux licenciements, mais en mesure de fonder la présomption de l'existence de comportements discriminatoires en raison du sexe, «c'est au défendeur que revient la charge de la preuve par rapport à l'inexistence de la discrimination» (art. 40 du Décret législatif 198/2006).

Dans ce cas particulier, l'inversion de la charge de la preuve est donc dictée par des dispositions légales plutôt que fondée sur la jurisprudence.

### **Question F)**

L'art. 3 du Décret législatif du 26 mars 2001, n° 151 «*Texte Unique des dispositions légales en matière de protection et de soutien de la maternité et de la paternité aux termes de l'article 15 de la loi du 8 mars 2000 n°53*» rappelle l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe par rapport à la situation matrimoniale ou de famille ou encore de grossesse en ce qui concerne l'accès au travail, indépendamment des modalités d'embauche et quels que

soient le secteur d'activité et le niveau dans la hiérarchie professionnelle. Une interdiction analogue est rappelée en ce qui concerne les initiatives en matière d'orientation, de formation, de perfectionnement et de mise à niveau professionnelle et, pour ce qui est des rémunérations, en matière de classifications professionnelles, d'attribution des qualifications et des responsabilités ainsi que du déroulement de carrière.

L'ensemble des règles de protection de la maternité, désormais rassemblées dans le *Texte Unique* susnommé, considère tous les aspects liés à la grossesse, l'accouchement et la période post-natale en ce qui concerne la protection juridique, économique, sanitaire et de la sécurité et de la protection sociales, aussi bien pour les femmes que pour l'enfant à naître.

### **Question G)**

Comme cela a été précédemment indiqué, la législation italienne (art. 1 de la loi n° 903/77) prévoit l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe aussi bien en ce qui concerne l'accès au travail, quels que soient le secteur et la position dans la hiérarchie professionnelle, que pour ce qui est du déroulement de carrière.

Cette législation établit également une dérogation permettant une différenciation entre les sexes pour l'exercice de professions uniquement pour les embauches dans des activités du secteur de la mode, de l'art et du spectacle lorsque cela représente une condition requise essentielle au vu de la nature du travail et de la prestation. D'éventuelles dérogations supplémentaires sont admises uniquement pour les postes de travail particulièrement difficiles étant reconnus par la négociation collective.

L'interdiction de toute discrimination dans l'accès au travail a ensuite été rebattue (par la loi 125/91 et par le Décret législatif n°196/2000 et par le Code pour l'Égalité des Chances, Décret législatif 198/2006) avec l'extension de cette interdiction à toutes les formes de sélection mises en place par les employeurs privés et publics, y compris par le biais de tiers.

### **Question H)**

En ce qui concerne les mesures prévues par la loi en faveur de l'un des deux sexes afin de rééquilibrer des situations de déséquilibre de genre et venir à bout de l'inégalité de fait au travail, on a relevé des actions positives dont certaines sont également finançables avec des ressources publiques (Chapitre IV du Code pour l'Égalité des Chances, ex art. 1 de la loi n°125/91).

Dans le cadre général des fins promotionnelles, on trouve les Actions Positives dans les Administrations publiques (Plans de trois ans d'actions positives prévus par l'art. 7, alinéa 5, du Décret législatif n°196/2000, désormais art. 48 du Code pour l'Égalité des Chances).

L'article 48 cité complète la disposition préexistante en matière d'obligation pour les administrations publiques de préparer et de mettre en place des plans de trois ans d'actions positives afin de créer les conditions permettant l'égalité effective jusqu'à présent irréalisée.

Le caractère innovateur de cette disposition présente de nombreuses facettes:

- La coordination réglementaire est assurée par le Décret législatif n°29/93 et ses modifications ultérieures (Décret législatif n° 165/2001), ce qui renforce le principe d'égalité des chances;
- La procédure de conception des plans susdits implique différents sujets en fonction du niveau territorial d'intervention: les organisations syndicales, les Comités d'égalité des chances (*Pari Opportunità*) d'entreprise ainsi que les Conseillères de parité afin de poursuivre des objectifs spécifiques visant à assurer la disparition des obstacles empêchant de fait la parité substantielle entre les sexes;
- Un système de sanctions est introduit (par ailleurs déjà prévu par l'ordre juridique) afin que cette disposition ne reste pas que sur papier.

Le rôle tenu par les Conseillers/ères de parité a été et continue d'être fondamental pour l'application effective de la réglementation car ils/elles ne se sont pas limité(e)s à leur rôle de consultant(e)s prévu par la loi mais ont au contraire activement assuré sa diffusion, fourni leur consultation aux organismes publics pour la rédaction des plans et élaboré des propositions concrètes ayant contribué à l'adoption d'une «*Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*» (NdT: Directive sur les mesures pour mettre en place la parité et l'égalité des chances entre hommes et femmes dans la Fonction Publique) par le Ministre des Réformes et des Innovations dans la Fonction Publique et par la Ministre des Droits et de l'Égalité des Chances pour Tous, cette directive étant destinée à tous les organismes publics.

Une autre mesure prévue par la législation en faveur du genre féminin concerne l'obligation pour les Administrations publiques de justifier, aussi bien pour les embauches que pour les promotions, le choix d'un candidat plutôt que d'une candidate dans les secteurs et les activités où les femmes sont sous-représentées. Ce mécanisme ne peut pas être classé dans le régime rigide de réserve de postes pour les femmes (ce que l'on appelle les *quotas*) et il ne constitue pas non plus une règle de priorité pour les embauches et les promotions professionnelles; il s'agit en fait d'un instrument de rééquilibrage de la présence féminine dans les activités et aux postes hiérarchiques où il reste un écart entre les sexes de l'ordre d'au moins deux tiers: il n'est par conséquent appliqué que lorsque les conditions requises sont réunies.

*En réponse à la demande d'informations du Comité des droits sociaux contenue dans les Conclusions 2006 au sujet de la réglementation en vigueur et des propositions de loi destinées à garantir l'égalité d'accès aux emplois de la fonction publique et à augmenter la représentation des femmes dans les institutions à travers la réserve de quotas, notre réponse est ci-dessous. Le projet de loi n°3660 qui a été approuvé par le Sénat de la République lors de la séance du 8 février 2006 mais n'a pas été voté par la Chambre des Députés par manque technique de temps à cause de la fin de la législature, avait pour but de garantir et de rendre effective une représentation adéquate des femmes dans la composition des listes électorales de la Chambre des Députés et du Sénat de la République. Le texte du projet de loi, approuvé par le Conseil des Ministres, prévoyait que pour trois hommes candidats il y ait au moins une femme candidate dans les listes électorales et en particulier qu'«aucun des deux sexes ne peut être représenté dans une mesure supérieure à deux tiers du total des candidats» comme on peut le lire dans l'arrêté-loi n°3051 présenté le 19 juillet 2004. Si cette loi*

*avait été approuvée, cela aurait permis la candidature d'un minimum de 33% de femmes sur les listes électorales, ce qui aurait favorisé leur accès au Parlement. Dans le cas où ce pourcentage d'inscrits sur les listes n'aurait pas été respecté, on avait prévu des sanctions économiques pour les partis et les mouvements politiques avec «une réduction d'un maximum de 50% du remboursement des dépenses électorales». Comme cela a été spécifié ci-dessus, le projet de loi n'a pas été approuvé par la Chambre des Députés pour les raisons indiquées et, par conséquent, la législation en la matière reste inchangée.*

### **Question I)**

La présence de différences salariales entre les deux sexes est un phénomène relevable dans toutes les économies de marché, même si son estimation reste difficile.

La présence de cet écart au niveau des rémunérations est surtout due à:

- une différence de répartition dans les échelons professionnels entre les sexes;
- une différence de quantité de travail fournie;
- une différence de niveau de formation (utilisable);
- une ségrégation professionnelle (horizontale et verticale)

mais aussi à:

- la persistance de discriminations dans les parcours de carrière;
- la présence de salaires différenciés entre hommes et femmes pour une même prestation professionnelle;
- une différence de rémunération à travail équivalent;
- une différence de traitement pour ce qui est des bonus, de l'intéressement, des heures supplémentaires, etc.

La disparition de l'écart entre les niveaux d'études des deux genres ne semble pas avoir suffi pour venir à bout des discriminations salariales.

En Italie où le développement de la scolarisation féminine et le plus haut niveau d'études atteint par les filles que les garçons du même âge est un phénomène que l'on enregistre depuis environ un quart de siècle, la ségrégation et la discrimination salariales existent et ne sont pas relevées de façon adéquate.

Les performances de formation ne semblent pas être primées par le marché du travail: 3 ans après avoir obtenu leur diplôme universitaire de *Laurea*, l'écart entre les sexes (*gender gap*) est de 4% (77,8% des hommes ont un emploi contre 73,4% des femmes) et le chômage reste fortement féminin (5,7% des hommes concernés contre 9,6% des femmes).

Cette discrimination est présente pour tous les types de diplôme de *Laurea* même s'il existe des différences internes non marginales. Face aux différences entre diplômés universitaires hommes et femmes, la plus forte employabilité féminine concerne en particulier les orientations suivantes: sciences de l'ingénieur (86,1%), sciences politiques et sociales (84,7%), enseignement (82,5%); celle plus faible concerne en revanche les orientations suivantes: sciences (69,3%), médecine (28,4%) et droit (51,5%).

Il s'agit d'une condition de désavantage que l'on relève aussi bien au niveau de la différence de type de contrat proposé aux femmes (à diplôme égal) que de la plus forte

fréquence chez les femmes ayant un emploi des CDD et des temps partiels ainsi que de la cohérence réduite entre niveau d'études atteint et activité effectivement réalisée.

Le cadre de la persistance de modalités de traitement différentes (et discriminatoires) dans le marché du travail entre la composante masculine et celle féminine est mise en évidence par les différences salariales relevées entre les diplômés universitaires hommes et femmes: trois ans après avoir obtenu leur diplôme, un jeune diplômé en Ingénierie recevra en moyenne un salaire de 1 350 euro tandis qu'à conditions égales, une jeune femme recevra un salaire de 1 100 euro (données Istat 2004).

Les cours positifs du marché du travail féminin ne semblent pas avoir d'influence profonde sur ce phénomène.

Si l'on prend comme référence la situation de **2006**, en Italie, le taux d'activité des femmes est de **51%**. La situation est légèrement moins négative si l'on considère la part de la population féminine en âge de travailler et ayant un emploi alors que le taux d'emploi s'élève pour la même année à **46,3%**.

Au second trimestre **2006**, l'emploi salarié a augmenté de **3,0%** (+ **493 000 unités**) par rapport à la même période de l'année précédente; les emplois autonomes, en chute ininterrompue depuis début 2005 ont manifesté une croissance modérée de **0,7%** (+**43 000 unités**).

L'augmentation sensible du travail salarié s'est associée à celle plus modérée du travail autonome.

Le travail à **temps partiel** a augmenté et il est passé de **12,8% (2005)** à **13,4% (II trimestre 2006)**.

Le travail à temps partiel a augmenté au cours de ces dernières années, surtout en ce qui concerne la composante féminine ayant un emploi salarié, et il atteint **26,6%**.

La présence dans les emplois atypiques est en revanche allée en augmentant.

La conciliation entre vie professionnelle et vie de famille conditionne bien évidemment la présence et les déroulements de carrière des femmes comme le montre l'enquête Istat-Ministère du Travail réalisée auprès des femmes de 35 à 45 ans en révélant que l'augmentation du nombre d'enfants entraîne une réduction du taux d'emploi féminin. Le plus haut pourcentage de femmes ayant un emploi est celui des femmes célibataires (84,4%); il est plus bas chez celles en couple avec enfant(s) (54,7%) et, plus il y a d'enfants, plus ce pourcentage est bas (65% de femmes ayant un emploi avec 1 enfant, 53% avec 2 enfants et 40% avec 3 enfants ou plus).

En réalité, les premiers obstacles au niveau du travail pour les travailleuses femmes commencent dès leur entrée sur le marché (durée d'emploi plus longues) et ils deviennent ensuite particulièrement durs lors de la phase centrale du parcours professionnel, entre 34 et 39 ans, phase au cours de laquelle il est demandé aux femmes de faire des choix importants aussi bien au niveau professionnel que familial puis ils se poursuivent à un âge plus avancé lorsque les femmes optent pour un retour ou une nouvelle entrée sur le marché du travail.

Les causes de ces différences sont donc multiples, liées entre elles et encore surtout imputables à l'organisation du monde du travail, aux modèles productifs, aux préjugés encore présents au niveau directionnel mais aussi à la prise en charge sociale limitée du coût de la maternité. En Italie, d'après la plupart des études en la matière, les disparités de

rémunérations entre hommes et femmes commencent dès l'entrée des jeunes sur le marché du travail et elles perdurent durant les phases centrales du parcours professionnel lorsqu'il est plus difficile pour les femmes de concilier vie professionnelle et vie de famille. D'après les données de l'Enquête sur les Bilans des Familles réalisée par la Banque d'Italie, la différence de rémunération moyenne entre les deux sexes s'élève en Italie à **23,3%**, ce qui revient à dire qu'une femme gagne en moyenne trois quart du salaire d'un homme. Les données de la Banque d'Italie confirment que les différences de rémunération, à niveau égal, sont plus marquées dans le secteur privé que dans le secteur public. Pour les femmes, indépendamment de leurs qualifications, le secteur privé «paye moins» en absolu et les différences de rémunération par rapport aux collègues hommes sont plus marquées. Dans le secteur privé, on rencontre le *gap* le plus marqué chez les dirigeants où la différence s'élève à 37,1%; dans le secteur public, il est en revanche plus manifeste aux échelons les plus bas où il atteint 29,8%.

Si les différences de rémunération sont présentes de façon plus ou moins marquée dans toutes les typologies professionnelles, elles le sont particulièrement chez les collaborateurs où l'on enregistre un écart moyen de rémunération proche des 4 500 euro par an, soit 41% de moins que pour les hommes. Dans ce cas, on peut estimer la disparité salariale à environ 25-30% entre hommes et femmes (Istat, *Rilevazione continua delle forze di lavoro, media 2007/NdT*: relevé continu de la population active, moyenne 2007).

Les récentes réformes du marché du travail italien et le développement de modèles organisationnels plus flexibles et conciliants ne semblent pas encore en mesure de maîtriser les discriminations salariales en cas de travailleuses avec de jeunes enfants. L'une des principales causes des disparités salariales entre les sexes, c'est la possibilité plus faible pour les femmes que pour les hommes de «faire carrière» au cours de leur vie professionnelle.

Pour confirmer cette hypothèse, voici ce qui ressort à ce sujet de la seconde enquête (2006) sur la «Qualité du travail en Italie» réalisée par l'ISFOL. Cette enquête confirme que la mobilité verticale représente l'un des points critiques de l'emploi féminin. En effet, seulement 33% des travailleuses (salarées) considèrent possibles de futurs développements de carrière alors que 43% des hommes se déclarent optimistes à ce sujet. Ce n'est pas un hasard si en Italie un peu plus de 20% des employés dépendent hiérarchiquement d'une femme tandis que pour 70% des employés, le «supérieur» est un homme (dans les cas restants, il y a coprésence d'hommes et de femmes aux postes de direction). C'est surtout la direction de la Fonction publique qui est la plus «féminisée» (avec un quart de femmes aux postes «de direction» tandis que ce pourcentage chute dans le privé à un peu plus de 18%), et, de manière générale, le secteur tertiaire (public et privé). Au contraire, le secteur où la composante féminine est quasiment absente aux plus hauts postes est celui de l'agriculture.

Enfin, en ce qui concerne le rapport entre taille de l'entreprise (nombre d'employés) et possibilités d'occuper un poste de direction, les travailleurs interrogés relèvent que plus il y a d'employés, plus il est difficile pour la composante féminine d'occuper ces postes.

Pour ce qui est des différences salariales en fonction du sexe, l'enquête par sondage national «*Differenziali di genere sulle professioni ad alto reddito – Differenziali retributivi*» (NdT: écarts entre les sexes dans les professions hautement rémunérées – écarts de

rémunération) conduite en 2006 par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale et par l'ISFOL sur les revenus des hommes et des femmes au sein des différentes catégories professionnelles (dirigeants, cadres, employés et ouvriers) fait ressortir que les écarts salariaux par profil professionnel et par sexe présentent une proportion substantiellement homogène au niveau territorial, que l'écart salarial entre les sexes est plus fort dans les catégories les plus élevées et que plus la catégorie est basse, plus il est faible. Une série de facteurs liés à des différences de répartitions des individus au sein du marché du travail concourent à expliquer partiellement l'existence d'écarts moyens de rémunération dans une économie:

- une répartition entre les positions professionnelles très hétérogène par rapport à la variable du sexe;
- une répartition entre des emplois différenciés par le sexe;
- une différence de «quantité» de travail fournie, y compris un nombre moyen de jours et d'heures travaillés plus élevé chez les hommes que chez les femmes;
- à tâches égales, une évaluation et des rémunérations différentes et différenciées entre hommes et femmes.

Il existe par ailleurs d'autres formes de discrimination en fonction de l'implication dans une catégorie professionnelle spécifique.

L'étude des écarts salariaux représente sans aucun doute une loupe privilégiée pour analyser la condition féminine. Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale – en collaboration avec l'ISFOL et avec un groupe qualifié d'experts – a donc préparé un système complexe et multidisciplinaire de recherche sur les écarts salariaux féminins en Italie, en partant d'un traitement des données provenant de diverses sources nationales officielles (Istat, Inps, Banque d'Italie, etc...) et d'analyses sectorielles et territoriales spécifiques ayant permis la mise au point d'un set d'enquêtes qualitatives et quantitatives destinées à faire ressortir les différentes conditions de discrimination existantes et de déterminer des lignes directrices possibles pour la préparation de politiques actives.

### **Question J)**

Etant donné qu'il n'y a pas eu de modification en la matière, merci de bien vouloir consulter le précédent rapport.

### **Question K)**

En ce qui concerne les prestations de sécurité sociale (chômage, ancienneté, rescapés, etc...), signalons que, d'après les principes généraux stipulés aussi bien par la Constitution que par les réglementations secondaires, ces prestations protègent l'application du principe plus général d'égalité.

## **Article 24**

**Droit à la protection en cas de licenciement**

Dans le précédent rapport du gouvernement italien sur l'application de l'article 24 de la Charte sociale révisée on avait illustré la réglementation de la protection en cas de licenciement. Etant donné que ces critères sont toujours valables et appliqués, on fournit les ultérieures informations requises.

En ce qui est de la protection contre le licenciement *ad nutum* des salariés des 60 ans et plus admis au bénéfice d'une pension de retraite, il faut signaler que seulement un tiers de travailleurs italiens âgés entre 55-64 est active (+4% relativement aux derniers 10 ans-Source ISTAT).

Le taux d'activité des sujets d'âge compris entre les 55 et 64 ans est en Italie de peu moins du 33%. On peut remarquer comme à partir du 2001 les taux de participation au travail des « moins jeunes » lentement mais progressivement sont augmentés. Dans l'année 2006 les over55 qui font à une partie de la population active sont 2.3 millions.(Source ISFOL)

D'autre part, il faut se rappeler de que les retraités en parole sont déjà en possession des qualités pour jouir de la retraite et notamment se trouvent dans une situation coïncidente ou, de toute manière, proche à celle qui justifie l'achèvement de la retraite de vieillesse. Le licenciement du travailleur fondé sur raison d'âge est une discrimination, protégée par le droit communautaire (directive n. 2000/78/CE), que l'Italie a formellement accueilli avec le Décret Législatif 9 juillet 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" publié dans la *Gazzetta Ufficiale* n. 187 du 13 Août 2003.

La Courtes de Justice a reconnu la possibilité que un état membre puisse déroger de telle prévision de licenciement à motif du fait que la règle trouve sa justification pour raison de politique et de marché du travail.

En Italie est la loi n. 108/1990 qui dispose la possibilité de licencier le travailleur en possession des requises pour la retraite de vieillesse. Selon la décision de la Cour EU, pour vérifier si la norme est légitime il faudrait vérifier si elle trouve justification dans un but relatif à la politique et au marché du travail. Ça semble se vérifier attendu que la norme est insérée dans une mesure, c'est-à-dire la loi n. 108/1990 sur les licenciements illégitimes, qui pointe à défendre les places de travail et à contraster les discriminations sur le lieu de travail.

Pour ce qui concerne l'autre question posée par le Comité on précise ce qui suit.

Le travail dans le sport est régulé par la loi réglementant les rapports entre sociétés et sportifs professionnels (L. 91/81 modifiée par la L. 586/96). Même si elle concerne uniquement un type de pratique sportive de compétition, cette loi présente un caractère général dans la mesure où la jurisprudence applique, en les étendant, certains critères contenus dans cette loi aux cas de travail sportif n'ayant pas de réglementation spécifique. La loi indique comme **sportifs**, même si la liste n'est pas limitative, les athlètes, les entraîneurs, les directeurs techniques et sportifs et les préparateurs physiques mais elle ne spécifie pas la notion de ces quatre professions que l'on peut tout de même tirer des dispositions statutaires et réglementaires des différentes Fédérations.

En général, on entend par **athlète professionnel** un sportif échangeant ses prestations sportives contre une rémunération, ce qui revient à dire que, dans le cadre d'une pratique sportive de compétition, celui-ci ait pour intérêt prépondérant de tirer ses propres revenus de l'activité sportive réalisée (la Fédération italienne Gioco Calcio définit par exemple comme professionnels uniquement les joueur pratiquant l'activité sportive comme emploi principal).

Les entraîneurs et les préparateurs physiques sont généralement indiqués par les règlements fédéraux où ils sont qualifiés de «techniciens», c'est-à-dire que les tâches et responsabilités leur incombant sont de type «technique et sportif». Les règlements des différentes fédérations fournissent des définitions très différentes du directeur technique et sportif. Une notion unitaire de cette profession peut dans tous les cas être reconstituée à partir d'un élément commun entre les différentes définitions, à savoir la responsabilité de la direction technique dans le cadre d'une discipline réglementée par le CONI (Comité Olympique National Italien, un organisme public ayant pour fin institutionnelle de contribuer à l'organisation et à la consolidation du sport) dont découle une responsabilité par rapport aux résultats obtenus en compétition.

Afin que le sportif puisse être qualifié de **professionnel**, l'activité qu'il réalise doit répondre à certains critères:

- caractère onéreux;
- nature professionnelle conformément au règlement fédéral sportif;
- continuité;
- possibilité de rentrer dans les disciplines réglementées par le CONI.

La relation de travail avec le sportif professionnel peut être établie par **embauche directe**.

Le contrat individuel de travail sportif se présente comme un cas complexe dont la formation progressive est constituée de différentes phases successives: rédaction d'un contrat écrit conforme au contrat type, dépôt dans les Fédérations respectives puis approbation de celles-ci.

Le travail sportif professionnel est par ailleurs caractérisé par la prévision d'un terme à la durée du contrat: contrairement à la position traditionnelle du droit italien en défaveur des Contrats à Durée Déterminée, la loi sur le travail dans le sport autorise en effet à l'art. 5 de la loi susnommée que le contrat de travail salarié du sportif professionnel contienne la spécification d'un terme final non supérieur à 5 ans et elle accepte la succession de plusieurs CDD entre les mêmes sujets en excluant ainsi l'applicabilité de la loi 230/1962 et ses modifications ultérieures sur le CDD.

En fait, les différentes parties ont le libre choix d'insérer ou non une échéance finale dans le contrat de travail sportif, avec la possibilité de faire se succéder plusieurs CDD entre les mêmes parties sans que cela ne puisse être considéré comme une exception à une règle d'indétermination de la durée de la relation étant donné que cela n'existe pas pour le travail dans le sport.

La réglementation sur le licenciement individuel, exercice du droit potestatif de l'employeur de congédier, est particulièrement importante dans la législation italienne et elle est aujourd'hui le fruit d'une évolution historique prévoyant différents niveaux de protection: dans très peu de cas la réglementation sur le licenciement a maintenu le régime dit de «libre révocation» - en d'autres mots, les cas où l'employeur est libre de licencier - tandis que désormais le régime contraignant de l'obligation de motivation est devenu la

règle générale (en conséquence de l'art. 1 de la loi n° 604/1966) et de ce fait également la nécessité d'une juste cause ou d'une raison justifiée pour le licenciement.

La révocation *ad nutum*, à savoir le licenciement permettant à l'employeur de résilier sans justification la relation de travail, n'est prévue que dans certains cas déterminés dont celui concernant les athlètes professionnels (aux termes de l'art. 4 de la Loi du 23/03/1981, n°11).

Dans tous les autres cas, comme cela a été dit, la réglementation des licenciements prévoit que l'employeur ne puisse licencier que pour juste cause (aux termes de l'art. 2119 du CC italien) ou pour motif justifié sous peine d'invalidité du congédiement.

Pour les sportifs professionnels, cette dérogation est justifiée aussi bien par le phénomène de l'extrême instabilité caractérisant l'objet des prestations et les événements sportifs et économiques de la société sportive que par le caractère étroitement fiduciaire de la relation basée sur des prestations sportives, ce qui explique que les normes restrictives réglementant la résiliation du rapport de travail ordinaire et ses effets apparaissent difficilement applicables. Les raisons de l'exclusion des normes du Statut des travailleurs apparaissent évidentes et sont donc liées à la nature et aux exigences particulières de la prestation sportive de l'athlète.