



10/122015

RAP/RCha/ITA/15(2016)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

15e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne
soumis par

LE GOVERNMENT DE L'ITALIE

- Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20 et 24 pour la période 01/01/2011 - 31/12/2014
- Informations complémentaires sur les articles 6§4, 21 et 22 (Conclusions 2014)

Rapport enregistré par le Secrétariat le
10 décembre 2015

CYCLE 2016

Article 1

Droit au travail

§.1

De suite, vous trouverez la réponse du gouvernement italien au cas de non-conformité soulevé par le Comité européen des droits sociaux dans les Conclusions 2012 au motif « qu'il n'est pas établi que les efforts déployés au titre des politiques de l'emploi soient suffisants pour lutter contre le chômage et favoriser la création d'emploi ».

« Dans le rapport examiné par le Comité, on avait souligné les inévitables répercussions que la récession économique commencée en 2008 a causé sur l'économie mondiale et notamment sur les travailleurs. Jusqu'à 2011, le marché du travail italien avait été touché marginalement par la nouvelle récession. Par rapport à l'évolution du cadre macro-économique global, les résultats récents n'étaient si négatifs vu qu'au début de 2012, bien que les **heures travaillées aient graduellement diminué**, le taux d'emploi n'avait jamais baissé. Compte tenu des caractéristiques des différents secteurs, en 2011 les tendances des dernières années avaient été confirmées. Avant tout, il est important de souligner une distinction dans l'emploi fondée sur le sexe : par rapport à la stagnation de l'emploi des hommes on relevait une hausse dans l'emploi des femmes. **La hausse de 2011 avait intéressé principalement les travailleurs salariés avec un contrat à temps déterminé**. En 2011, **l'emploi des travailleurs indépendants avait diminué** : la baisse avait intéressée surtout les entrepreneurs et les artisans, c'est-à-dire ceux qui avaient subi le plus les difficultés des entreprises, en particulier les petits entrepreneurs.

Le quota des travailleurs à temps partiel involontaires (personnes travaillant à temps partiel en l'absence d'un emploi à temps plein) **avait augmenté**.

Enfin, l'emploi était plus favorable **pour les travailleurs étrangers**. Bien que la crise dans l'industrie et dans la construction aient réduit la demande d'ouvriers, les immigrants travaillaient dans des secteurs où la demande de main-d'œuvre était en hausse, comme, par exemple, celui des employés de maison.

Enfin, la structure par âge du marché du travail avait changé, en défavorisant les travailleurs plus jeunes : par rapport à 2008, plus d'un million d'employés âgés de moins de 34 ans ne travaillaient plus. Ce nombre avait été partiellement compensé par la hausse des employés plus âgés.

Au cours des dernières années, la tenue partielle du niveau d'emploi avait contribué à limiter la hausse du chômage. En effet, le taux de chômage avait légèrement augmenté, passant de 6,1% en 2007 à 8,4% dans la période 2010-2011. La relative tenue du taux de chômage reflétait la baisse dans l'offre d'emploi, compte tenu qu'un nombre croissant de personnes « découragées » préférait interrompre la recherche d'un emploi, et, donc, perdre le statu de chômeuses.

A partir de la fin de 2011, un changement soudain dans la décision de participer au marché du travail avait été observé. En effet, l'offre de travail avait recommencé à augmenter mais, en l'absence de possibilités d'emploi, les chercheurs d'emploi allaient grossir les rangs des chômeurs. Par conséquent, le taux de chômage avait rapidement augmenté.

Tableau 1
Employés - Variation en % - moyennes annuelles

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total	2.0	1.3	0.3	-1.6	-0.7	0.3
dont :						
Agriculture	2.0	-2.4	-2.1	-2.6	1.4	-2.0
Industrie	1.2	0.6	0.8	-4.4	-3.3	0.2
Construction	1.3	3.1	0.4	-1.4	-1.8	-3.5
Tertiaire	2.3	1.5	0.7	-0.8	0.1	0.9
Commerce, exercices publics, transports, communication	2.7	1.5	0.5	-1.2	-0.5	0.9
Crédit, services aux entreprises	2.7	3.4	1.7	-2.6	1.1	1.6
Education, santé, services publics et services aux personnes	1.7	0.5	0.5	0.6	0.0	0.7

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 2
Employés en fonction de l'âge

	Var % 2010/2011	Valeurs absolues en milliers	Var % 2008/2011	Valeurs absolues en milliers
15-24 ans	-5.5	-68	-20.5	-303
25-34 ans	-2.6	-131	-13.3	-750
35-44 ans	-0.6	-44	-2.5	-185
45-54 ans	3.0	188	7.2	435
55-64 ans	5.3	143	15.2	375
65-74 ans	3.2	10	-3.2	-11
Total	0.4	97	-1.9	-439

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 3
Employés en fonction de la zone

	Var % 2010/2011	Valeurs absolus en milliers	Var % 2008/2011	Valeurs absolus en milliers
Nord-ouest	-5.5	-68	-20.5	-303
Nord-est	-2.6	-131	-13.3	-750
Centre	-0.6	-44	-2.5	-185
Sud	3.0	188	7.2	435
Total	5.3	143	15.2	375

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 4
Population active, emplois, chômage

	2007	2008	2009	2010	2011	2007-2011
milliers						
Employés	23222	23405	23025	22872	22967	-255
Population active	24728	25097	24971	24975	25075	347
Chômeurs	1506	1692	1945	2102	2108	602
Taux de chômage	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	2.3
Var%						
Employés	1.0	0.8	-1.6	-0.7	0.4	-1.1
Population active	0.3	1.5	-0.5	0.0	0.4	1.4
Chômeurs	-10.0	12.3	15.0	8.1	0.3	40.0

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Tableau 5
Taux de chômage (% sur la population active de 15-64 ans)

	2009	2010	2011
Sexe			
Hommes	6.9	7.7	7.7
Femmes	9.3	9.7	9.7
Citoyenneté			
Italien	7.6	8.2	8.1
Etrangers	11.2	11.7	12.2
Zone			
Nord-ouest	5.9	6.3	6.4
Nord-est	4.8	5.6	5.1
Centre	7.3	7.7	7.8
Sud	12.6	13.5	13.7
Age			
15-24 ans	25.4	27.9	29.1
25-34 ans	10.5	11.9	11.7
35-44 ans	6.2	6.6	6.7
45-54 ans	4.5	5.0	5.0
55-64 ans	3.4	3.6	3.9

Source : Elaboration du CNEL sur données ISTAT

Comme on l'a indiqué avant, à partir de 2012 l'emploi avait commencé à subir les effets négatifs produits par la crise. De suite, des mesures extraordinaires ont été mises en place par le gouvernement afin de faire face à l'urgence, d'un côté, et de créer un nouveau marché du travail plus dynamique et inclusive, de l'autre. Ces mesures avaient le double but de surmonter les subdivisions et les rigidités du marché du travail et de contribuer à la hausse de l'emploi et de la productivité.

Les différentes manœuvres financières qui se sont succédé au cours de 2011 contenaient des mesures visant à favoriser la création d'emploi. En résumé, trois axes ont été individués par le gouvernement : **la lutte à l'irrégularité ; la mise à jour des parcours de transition école-marché du travail ; la réforme de la législation en matière de travail.**

Le premier axe portait sur les mesures adoptées dans la lutte à l'irrégularité. Par le **Texte coordonné sur le travail** (L. 183/2010) qui a modifié la maxi-sanction pour le travail non déclaré, l'appareil des sanctions ainsi que la procédure d'inspection du travail ont été reformés. En outre, **la Manœuvre bis 2011** (L. 148/2011) a introduit le délit de « médiation illégale et d'exploitation du travail ».

Le deuxième axe portait sur le rencontre entre la demande et l'offre de travail. Par la **Manœuvre économique de 2011** (l. 111/2011) des interventions visant à élever le nombre d'acteurs ont été mises en place. Parmi ceux-ci, il y a les organismes de patronage, les écoles, les universités, les organisations syndicales des employeurs et de travailleurs ainsi que les communes qui ont été expressément autorisées par la loi à exercer un service de médiation (c'est-à-dire qu'elles ne doivent pas être soumises à un contrôle préalable). Dans cet axe, la réforme de l'apprentissage est également contenue. Aux termes du décret-loi 167/2011 (Texte unique pour l'apprentissage), la réglementation revient à la négociation collective, ou bien aux régions, dans le respect des principes généraux fixés par la loi. Suite à la réforme, le contrat d'apprentissage devient le premier outil soit pour le contraste au désalignement entre les qualifications requises et l'offre de travail, soit pour favoriser un stable emploi pour les jeunes. A ce propos il est important de souligner la nature de « contrat de travail à durée indéterminée, finalisé à la formation et à l'emploi des jeunes » du contrat d'apprentissage. En effet, ceci prévoit que, face au paiement d'un salaire, l'apprenti outre à exercer une activité lucrative reçoive une formation à caractère professionnalisant. Bien que les dénominations aient changé au fil du temps, la distinction en trois types est restée. Suite à la réforme, les types de contrats d'apprentissage sont les suivants :

- 1) *L'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle.* Il s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 25 ans. Ce type d'apprentissage permet aux jeunes d'obtenir un diplôme ;
- 2) *L'apprentissage à caractère professionnalisant.* Il s'adresse aux jeunes âgés de 18 à 29 ans. Ce type d'apprentissage permet aux jeunes d'acquérir un « métier » ;
- 3) *L'apprentissage de haute formation et recherche* permet aux jeunes d'obtenir des diplômes du niveau secondaire et tertiaire (diplôme secondaire, licences et masters universitaires, doctorat en recherches, spécialisations techniques du cycle supérieur) et de s'inscrire aux ordres professionnels.

Dans le deuxième axe une réforme des stages, aux sens de la L. 148/2011, est aussi contenue. La loi a individué quatre types :

- 1) *les stages visant à favoriser les choix professionnels et l'emploi des jeunes dans la phase de transition allant de la fin des études à l'entrée dans le marché du travail.* Ce type de stage permet

une formation sur le lieu de travail. La durée du contrat doit être égale ou inférieure à six mois. Il s'adresse aux jeunes ayant un diplôme d'école supérieure ou un diplôme de fin d'études universitaires de ne pas plus de 12 mois ;

2) *les stages inclus dans les plans d'études des universités et des écoles*, finalisés à affiner le procès d'apprentissage et de formation des jeunes avec la modalité de l'alternance école/travail ;

3) *les stages d'insertion/réinsertion au travail*, déroulés en faveur des chômeurs, y compris les travailleurs en mobilité. La discipline de ces stages revient totalement aux Régions ;

4) *les stages en faveur des personnes handicapées*.

Par le **Maxi-amendement à la Loi** de finances 2012 (l. 183/2011), d'autres mesures en matière d'emploi ont été mises en place. En effet, afin de favoriser l'emploi chez les jeunes et les femmes, d'incitations économiques et réglementaires relativement à certains types de contrats (comme le contrat à temps partiel et le contrat d'insertion) ont été prévues. A côté des incitations susmentionnées, des mesures de dissuasions au sujet des collaborations coordonnées et continues ont été introduites.

Après un cheminement parlementaire de plusieurs mois, le 27 Juin 2012 le Parlement a approuvé le projet de loi concernant la réforme du marché du travail. La réforme portait sur quatre axes :

1) favoriser l'adoption de contrats de travail plus stables pour les jeunes, en valorisant l'apprentissage et en contrastant l'utilisation abusive de certains types de contrats ;

2) prévoir des normes plus flexibles pour la retraite ;

3) simplifier la conciliation des conflits de travail ;

4) renforcer les tutelles des jeunes et des femmes en les redistribuant en toute équité et en les liant aux politiques actives afin de favoriser l'emploi et le rencontre entre la demande et l'offre de travail.

En résumé, les quatre axes sont les suivants : **les contrats ; une majeure flexibilité pour la retraite ; les amortisseurs sociaux et les politiques actives**.

Le premier axe porte sur la **rationalisation des différents types des contrats existants**. Comme on l'a indiqué avant, avec la nouvelle formulation **l'apprentissage** - tout type considéré – devient la «rampe de lancement » pour la formation professionnelle des travailleurs.

Le deuxième axe porte sur la **protection des travailleurs en cas de licenciement illégitime**. Bien que les tutelles prévues contre le licenciement discriminatoire ou le licenciement disciplinaire injustifié du travailleur ne soient pas changées, avec la réforme l'incertitude relativement à l'issue des procédures des licenciements économiques déjà entamées, s'est réduite. Enfin, l'introduction d'une procédure abrégée pour la conciliation des conflits de travail devrait réduire ultérieurement les frais de justice.

Le troisième axe porte sur le soutien au revenu, la formation professionnelle et le recyclage, les incitations à l'emploi ainsi que les politiques actives dans l'ensemble, voire il porte sur la refonte des amortisseurs sociaux et des autres instruments prévus à ce but. A cet égard, il est important de souligner que le nouveau système d'amortisseurs sociaux a introduit, à partir du 1^o Janvier 2013, **l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (Aspi) – (Assurance Sociale pour l'Emploi)** qui a remplacé l'indemnité de mobilité, l'indemnité de chômage ordinaire (non agricole), l'indemnité de chômage avec des conditions réduites et l'indemnité spéciale de chômage du secteur de construction. Au même temps, des mesures visant à inclure les catégories des travailleurs à l'heure

actuelle exclues de la protection (comme, par exemple, les apprentis et les nouveaux employés) ont été envisagées.

Le quatrième axe porte sur **les politiques actives, les services pour l'emploi et la formation professionnelle**. Il vise à réaliser le renouvellement des politiques actives afin de faire face au changement du contexte économique et de favoriser la création d'emploi ainsi que la hausse du taux d'emploi. La réalisation de ce plan prévoit une stricte interaction entre l'État et les Régions. En ce qui concerne **les services pour l'emploi**, la détermination des **niveaux minimum essentiels des prestations** a été également prévue. Dans ce contexte, étant donné le pouvoir législatif concurrent et, dans certains cas, exclusif des Régions, la réforme a conféré au Gouvernement la délégation en matière des services pour l'emploi et en a défini les principes et les critères directifs. En conformité avec les indications de l'Union Européenne, le Ministère de l'Éducation en accord avec le Ministère du Travail, après avoir consulté les Organisations syndicales des employeurs et des travailleurs ainsi que les Administrations locales, a fixé les règles de **l'éducation permanente**. En particulier, une délégation pour la détermination et la validation des études soit formels qu'informels a été envisagée.

Même si dans une situation d'extrême manque des ressources, une attention toute particulière a été donnée à **l'égalité des chances fondée sur le sexe**. La présence des femmes au sein du marché du travail demeure encore fortement inférieure à celle des hommes. Afin de réduire cet écart, la réforme examine plusieurs aspects. Le premier aspect regarde la prévision de normes contre les soi-disant «démissions en blanc », en faveur de tous les travailleurs et, en particulier, des travailleuses. La nouvelle réglementation prévoit l'adoption de modalités simplifiées et la décharge soit pour l'employeur soit pour le travailleur ainsi que la consolidation du régime de confirmation des démissions des travailleuses ayant des responsabilités familiales. Le deuxième aspect vise à améliorer la division des responsabilités familiales et la conciliation entre les temps de vie et de travail par l'introduction du **congé obligatoire de paternité** et le financement des **mesures en faveur des travailleuses ayant des responsabilités familiales**. (Voir au-dessous)

Enfin, des vérifications sur les suivis de la réforme, ou bien sur l'impact qu'elle pourra produire en termes d'offre et de demande de travail, ont été envisagées. En effet, la loi a expressément prévu la surveillance des actions déployées afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et de mieux répondre aux exigences économiques et sociales du Pays.

Les dispositions d'exécutions

Aux sens de l'art.1, alinéa 9, lettre f) de la loi susvisée, **des modalités de communication concernant la continuation du rapport de travail au-delà du terme fixé à son début**, ont été fixées. En exécution de cette disposition, le Ministre du travail et de politiques sociales a promulgué le Décret 10 Octobre 2012 (publié sur le Journal Officiel n. 251 du 26/10/2012).

Selon les nouvelles dispositions (art. 69 bis, DLgs. n. 276/2003), le rapport de collaboration coordonnée et continue sur projet peut être défini comme une activité exercée par un titulaire d'une TVA. En particulier, les alinéas 26 et 27 de l'article 1 de la loi n. 92/2012 établissent que l'activité exercée à titre de travail indépendant par un titulaire d'une TVA soit considérée comme un rapport de collaboration coordonnée et continue le cas où certaines conditions soient remplies – sauf que le commettant ne fournisse pas une preuve contraire –. Avec le Décret du Ministre du travail et des politiques sociales du 20 Décembre 2012, qui a accompli la loi de réforme du marché du travail, les activités n'étant pas soumises à la nouvelle réglementation ont été recensées. S'agissant d'activités

professionnelles pour l'exercice desquelles l'inscription aux ordres professionnels, aux tableaux, aux registres ou aux listes est requise, la présomption dont à l'article 69-bis, DLgs. n. 276/2003, ne s'applique pas.

Deux mesures expérimentales en faveur des personnes ayant des responsabilités familiales ont été envisagées. L'expérimentation terminera le 31 Décembre 2015. Il s'agit de l'introduction du **congé obligatoire de paternité** et des **bons pour la garde d'enfants**. Ces mesures visent soit à favoriser la division des responsabilités familiales soit à surmonter les obstacles limitant la présence des femmes au sein du marché du travail. En accomplissant la nouvelle réglementation, le Décret 22 Décembre 2012 du Ministre du Travail et des politiques sociales, en accord avec le Ministre de l'Économie et des finances, a réglementé les critères et les modalités d'utilisation d'un jour de congé obligatoire pour le père et de deux jours de congé facultatif à utiliser alternativement à la mère. Il a également prévu la possibilité pour la mère travailleuse - à la fin de la période de congé obligatoire de maternité et pendant les onze mois suivants - de demander, à la place du congé parental, une contribution à utiliser alternativement pour la garde d'enfants ou pour les crèches publiques ou privés.

Comme on l'a déjà indiqué avant, la réforme a consacré un grand espace à **l'éducation permanente**, vu qu'un moderne système de protection et de promotion du travail doit nécessairement se fonder sur la formation et l'éducation des personnes. A cette fin, on a individué **la validation des études (non) formels et informels** ainsi que le **système national de validation des connaissances**, en tant qu'outils fondamentaux pour un marché du travail dynamique. Par analogie avec les règles déjà adoptées par d'autres Pays européens, cette discipline vise à aligner les services publics centraux et locaux pour l'éducation, la formation et l'emploi aux lignes directrices de l'UE. Dans la mise en œuvre des lignes directrices de l'UE, le décret-loi 16 Janvier 2013, n. 13 a été promulgué. En tant que résultat d'un travail interinstitutionnel complexe, le règlement vise à reconnaître les connaissances des personnes formellement, informellement et non formellement acquises, afin d'encourager l'échange professionnel et la mobilité, en harmonisant la discipline aux lignes directrices européennes. Le décret a été précédé par :

- l'Accord dans la session de la Conférence État-Régions du 19 Avril 2012, concernant la définition d'un système national de certification des connaissances acquises pendant l'apprentissage ;
- l'Entente dans la session de la Conférence unifiée du 20 Décembre 2012, regardant les politiques en matière d'éducation permanente ainsi que les lignes directrices pour l'individuation des critères généraux et des priorités finalisés à la promotion et au soutien des réseaux territoriaux.

Le 24 Janvier 2013, la Conférence permanente pour les rapports entre l'État, les Régions et les Provinces Autonomes de Trente et Bolzano, a promulgué les **Lignes directrices en matière des stages de formation**. En exécution de la loi de réforme du marché du travail, le Gouvernement italien a présenté la disposition susvisée qui a fixé les limites dans lesquelles les Régions doivent adopter un règlement spécifique dans les six mois. En réglementant les stages effectués au sein des entreprises, la disposition a défini les principes communs et les standards minimum auxquels les Régions et les Provinces Autonomes doivent se conformer. Dans le cadre de la poursuite de l'engagement pris en Octobre 2010 par le Gouvernement, les Régions et les Organisations

syndicales des employeurs et des travailleurs, l'entente est finalisée à la promotion de l'apprentissage.

En vue de **promouvoir l'emploi chez les jeunes et les femmes** dans le contexte de l'actuelle phase économique, suite à la promulgation du Décret du Ministère du Travail du 5 Octobre 2012, 230 millions d'euros ont été affectés en faveur des emplois effectués jusqu'au 31 Mars 2013. Les ressources déployées visent à encourager la création de rapports de travail stables ou bien d'une durée plus longue. En particulier, les sommes affectées visent à :

a) inciter la transformation des contrats de travail à temps déterminé des jeunes et des femmes en des contrats de travail à temps indéterminé. En particulier, ces mesures s'adressent aux jeunes et aux femmes ayant un contrat de collaboration coordonnée et continue, un contrat sur projet ou une association en participation, en favorisant la stabilisation de leur rapport de travail par la transformation en un rapport de travail à temps indéterminé. Les stabilisations susvisées s'appliquent aux contrats de travail valides ou résiliés par ne pas plus de six mois. Dans ces cas, la stipulation d'un nouveau contrat de travail à temps indéterminé, soit à temps plein qu'à temps partiel, à condition qu'il n'ait pas une durée inférieure à la moitié de l'horaire ordinaire de travail, a été prévue ;

b) donner des incitations pour chaque emploi à temps déterminé des jeunes et des femmes avec un horaire de travail ordinaire.

En outre, le projet **AMVA – Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale (Apprentissage et petits métiers)** est finalisé à la formation et au placement dans l'industrie manufacturière d'environ 20.000 jeunes âgés de 15 à 29 ans. Le projet vise à améliorer le niveau d'emploi des jeunes en tenant en compte les éléments clé suivants :

- en 2009, en Italie la demande des entreprises artisanes a été évaluée en environ 140.000 unités. Cependant, près de la moitié de la demande a restée insatisfaite au motif que le nombre de travailleurs ayant les compétences professionnelles requises est trop bas ;

- en 2010, la demande des entreprises manufacturières artisanales a été d'environ 236.000 diplômés des écoles techniques et professionnelles par rapport à un' offre de 125.712 jeunes. Donc, environ 110.000 postes ont restés vacants ;

- en 2011, malgré l'aggravation de la crise économique et la hausse du niveau de chômage des jeunes, outre 45.000 postes ont restés vacants (pour la plupart il s'agissait des postes liés à l'exercice des petits métiers à caractère manuel).

Le projet contient des mesures expérimentales visant à favoriser le placement des jeunes par les outils suivants: 15.800 contrats d'apprentissage finalisés au placement des jeunes ; la création de 110 «boutiques de métier » (1 pour chacune des 110 provinces italienne) en vue de la formation de 3.300 jeunes par un stage au sein des entreprises ; 500 « transferts d'entreprises » de entrepreneurs âgés de plus de 55 ans aux jeunes d'un âge compris entre 18 et 35 ans par un système d'incitations finalisées à promouvoir l'alternance des générations dans le secteur des petits métiers. Enfin, le Réseau national d'acteurs publiques et privés du marché du travail a été renforcé en vue de favoriser l'intégration – en matière d'apprentissage et des petits métiers - entre les politiques pour l'emploi et la formation à l'échelle locale et celles à l'échelle nationale.

En vue de réaliser les priorités indiquées dans le Plan d'Action/Cohésion, IIème phase, 10 millions d'euros seront affectés par le Ministère du Travail et des Politiques Sociales afin de soutenir les

expériences de travail et de formation des jeunes au sein des entreprises, notamment des NEET, « ni étudiants, ni employés, ni stagiaires ». Environ 3.000 jeunes pourront être intéressés par cette mesure, qui prévoit également le versement d'allocations mensuelles pour les stagiaires sous forme de remboursement forfaitaire. L'intervention s'adresse aux jeunes diplômés âgés de 24 et 35 ans des régions du sud de l'Italie qui ne travaillent pas. Pour ce qui concerne les entreprises, celles opérant dans les domaines traditionnels italiens, dans celui de la conservation du patrimoine culturel et environnemental national ainsi que dans les services aux entreprises seront favorisées.

Afin d'augmenter le niveau d'emploi chez les jeunes et le maintien de conditions de revenus suffisants pour les travailleurs plus âgés, le Ministère du Travail et des Politiques Sociales a promulgué le Décret 19 Octobre 2012 visant à la promotion du vieillissement actif. Un pacte intergénérationnel au sein d'entreprises avec la participation de l'INPS a été conclu afin de réduire l'horaire de travail des travailleurs plus âgés en préservant les conditions de retraite et en favorisant la création d'emplois stables, surtout en apprentissage, pour les jeunes.

Suite à l'approbation du décret-loi n. 179/2012, le Gouvernement a mis en place des mesures en faveur des « **démarrages** » **innovants**, guidées par des jeunes talentueux et compétents.

Un groupe de travail composé par le Ministère de l'Économie, le Ministère du Travail, d'académiques, des employeurs, des capitalistes et des fonctionnaires a réglementé les mesures susvisées. En particulier, les mesures visent à favoriser la croissance durable, le développement technologique, le nouvel esprit d'entreprise et l'emploi, notamment des jeunes. En outre, elles ont la finalité de contribuer au développement d'une nouvelle culture d'entreprise, à la création d'un contexte plus favorable à l'innovation ainsi que à la promotion d'une majeure mobilité sociale et à attirer en Italie des talents, des entreprises innovantes et des capitaux étrangers. Des dérogations au droit des sociétés en vigueur ont été également prévues.

Deux importantes dispositions en matière de soutien à l'emploi ont été adoptées le 21 Mars 2013 :

- a) le Décret interministériel siglé par le Ministre du Travail et des politiques sociales et le Ministre de l'Économie et des finances réglemente les dégrèvements d'impôts en faveur des employeurs ayant stipulé des contrats d'insertion jusqu'à la date du 31 Décembre 2012 ;
- b) le Décret du Ministre du Travail et des politiques sociales indiquant les soi-disant « travailleurs défavorisés », en exécution des principes établis par le Règlement communautaire CE n. 800/2008.

Les mesures réalisées

Dans le cadre d'un plan d'action global, le Ministère du travail, en concours avec les Régions, a lancé un **programme de communication et de soutien pour l'utilisation du nouvel apprentissage** par une campagne médiatique spécifique adressée aux jeunes. Le programme a également prévu la construction d'un portail d'information et de service dédié, qui relie et met à la disposition de la population toutes les règles et les instruments régionaux.

La promotion de l'emploi chez les jeunes, même par une comparaison entre les deux systèmes éducatifs (l'apprentissage et le système dual) est le but du protocole d'accord signé le 12 Novembre 2012 par le Ministre du Travail et le Ministre de l'Éducation avec leurs homologues collègues allemands. L'accord prévoit une coopération entre les deux Pays en matière de politique de l'emploi et des politiques de l'éducation et de la formation professionnelle. En ce qui concerne le marché du travail, l'accord indique les mesures à réaliser par des fonds nationaux et des fonds européens. Trois actions sont envisagées, notamment : le début d'une tournée itinérante pour le placement en Italie,

parrainée par le réseau EURES des deux pays ; la réalisation d'un séminaire sur le suivi des politiques du marché du travail ; la promotion de la mobilité transnationale entre les deux Pays ainsi que d'activités de coopération à niveau européen dans le cadre du programme Leonardo da Vinci.

En vue de contrôler et d'évaluer l'impact des politiques adoptées, le Ministère a lancé un processus de suivi et d'évaluation de la réforme du marché du travail, permettant l'accès à certaines bases des données.

En particulier, deux échantillons de micro-données à diffuser pour la recherche scientifique ont été préparés en conformité avec les prescriptions existantes en matière de protection de la vie privée. Le premier échantillon a été sélectionné par le système de communications obligatoires pour la période 2009-2012 ainsi que le deuxième a été extrait des archives de l'INPS pour la période 1985-2010. La diffusion des données revient aux bureaux statistiques du Ministère du Travail et de l'INPS.

Le temps écoulé depuis l'approbation de la loi 92/2012 est encore insuffisant pour dégager certaines tendances quant à son application. Toutefois, la surveillance effectuée par le ministère du Travail et l'Isfol a fourni quelques données initiales sur les nouvelles tendances de l'emploi. Il est important de souligner qu'il y a eu une réduction significative des contrats sur projet (-30%, environ 20.000 de moins), surtout des contrats à terme. Cela correspond au but de la loi qui est celui de lutter contre l'abus de contrats atypiques, tels que *le travail sur projet*.

En effet, en se référant aux données désaisonnalisées découlant des Communications Obligatoires pour le quatrième trimestre 2012, cette tendance a été confirmée : les engagements par des contrats à temps indéterminé (+ 3,7% par rapport au troisième trimestre, égal à 1.642.015 placements) ont recommencés tandis que les collaborations coordonnées et continues (-9,2%) et, surtout, le *travail intermittent* (-22,1%) ont enregistré une baisse. En outre, l'apprentissage a fait enregistrer une hausse significative (de 2,4% à 2,8%) sur le total des placements dans la période Juillet-Décembre 2012. Également, une hausse a été enregistrée pour le travail subordonné soit à temps déterminé (de 63,1% à 65,8%) soit à temps indéterminé (de 18,2% à 19%).

En considération de tout ce qu'on a illustré au-dessus, il est évident qu'en Italie les politiques de l'emploi jouent un rôle fondamental, comme les nombreuses mesures qui se sont succédé au cours des dernières années et, en dernier lieu, la réforme du marché du travail, ont démontré. »

Tel qu'indiqué ci-dessus, la crise économique et sociale qui a touché l'Italie ainsi que les autres pays européens a connu une première phase (2008-2011) sans impacts négatifs sur le marché du travail et une phase suivante (2012-2014) où les effets de la crise ont entraîné une perte des postes de travail. En 2013¹, le marché du travail italien a pleinement ressenti la phase de récession traversée par l'économie italienne, avec une baisse significative de l'emploi. Avant, l'affaiblissement de l'activité économique avait notamment causé une baisse des heures travaillées. Dès le second semestre de 2012 et pendant tout 2013, la perte de population active du système de production avait atteint des proportions considérables. Selon les données de l'enquête sur la population active menée par l'ISTAT (Institut central italien de statistique), en 2013, l'emploi a diminué de 478 000 unités, avec une baisse de 2,1% par rapport à 2012. En termes de volume de travail (mesuré par les Unités de travail de comptabilité nationale, Uta), la baisse a quasiment été analogue (-450 000 unités, soit -1,9%). Les données hors influences saisonnières indiquent une baisse particulièrement intense au cours de la première partie de l'année (0,7 et -0,6% sont les variations conjoncturelles corrigées des

¹ ISTAT – Rapport annuel 2014

variations saisonnières au cours des deux premiers trimestres de l'année), qui s'est poursuivie à un rythme plus lent dans la seconde partie de l'année (- 0,3% au cours des deux trimestres). En même temps, le taux de chômage a continué d'augmenter, en passant de 10,7% à 12,2% en 2013. Dans l'industrie au sens strict du mot, l'emploi a nettement diminué au cours de l'année (89 000 employés en moins, soit -1,9%), avec une diminution au cours du premier semestre et une légère augmentation au troisième trimestre (+0,1%), suivie par une stagnation au quatrième trimestre (données corrigées des variations saisonnières). Le bâtiment a enregistré la plus forte baisse : l'emploi a baissé de 162 000 personnes (-9,3%, -9,0% en termes de main-d'œuvre). Même dans ce cas, le profil trimestriel a montré une tendance très négative au cours du premier semestre de l'année (-3,6% et -2,1% sont les variations conjoncturelles relatives au premier et au deuxième trimestre dans les données corrigées des variations saisonnières) et une très légère remontée dans le second. Dans les services, la réduction de la population active a été constante tout au long de l'année : en effet, elle a été nette aussi bien en termes d'individus (-1,2%, soit 191 000 employés en moins), qu'en termes d'Uta (-1,3%, soit -209 000 unités). La tendance a été négative tout au long de l'année, avec des baisses trimestrielles corrigées des variations saisonnières de l'ordre de 0,4%. La baisse a été plus marquée dans les secteurs des services aux entreprises et dans celui des administrations publiques, de la défense et des assurances sociales et obligatoires. L'indice des heures travaillées par salarié a diminué d'un point de pourcentage, vraisemblablement à cause de l'augmentation des employés à temps partiel dans le secteur (+ 3,2% dans le total des services).

Tableau 1 – Emploi et main-d'œuvre par secteur de production – Année 2013 (valeurs en milliers et en pourcentage)

	Occupati	Variazioni percentuali sul 2012	Unità di lavoro	Variazioni percentuali sul 2012
Agricoltura	814	-4,2	1.166	-1,7
Industria in senso stretto	4.519	-1,9	4.235	-1,4
Costruzioni	1.591	-9,3	1.627	-9,0
Servizi	15.496	-1,2	16.267	-1,3
Totale	22.420	-2,1	23.295	-1,9

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro e Conti economici nazionali

Occupati = Population active

Variazioni percentuali sul 2012 = Variations en pourcentage sur 2012

Unità di lavoro = Unités de travail

Agricoltura = Agriculture

Industria in senso stretto = Industrie au sens strict

Costruzioni = Bâtiment

Servizi = Services

Totale = Total

Dans le Nord, le rythme de la baisse de l'emploi a ralenti à partir du deuxième trimestre de 2013 (de -0,3 points de pourcentage au premier trimestre à -0,1 points au cours des trois autres trimestres). Dans le Centre, une plus grande baisse a été enregistrée dans les deux premiers trimestres, mais également des signes positifs au cours des deux derniers (-0,8 et -0,4 points de pourcentage au cours des deux premiers, +0,2 et +0,1 points dans les troisième et quatrième trimestres) ; dans le Sud, au cours des deux derniers trimestres de 2013, la baisse a continué à un rythme soutenu, bien que moins élevé (-1,0 points de pourcentage).

La baisse de l'emploi total a concerné à la fois les salariés (335 000 salariés en moins dans l'année, soit -1,9%) et les indépendants (-143 000 individus, soit -2,5%). Parmi les salariés à durée indéterminée, la baisse a été de 189 000 unités (-1,3%) et parmi ceux à durée déterminée de 145 000 (-6,1%). La nouvelle baisse de l'emploi salarié à temps plein (-3,0 pour cent) a eu lieu en présence d'une croissance de l'emploi à temps partiel (+2,8%, soit 85 000 unités en plus), qui s'est concentrée dans le secteur des services. L'évolution négative du marché du travail en 2013 a affecté aussi bien les hommes (-2,6% par rapport à 2012) que les femmes (-1,4%). La baisse des postes de travail s'est concentrée chez les plus jeunes (-14,5% pour les hommes et -8,9% pour les femmes âgées de 15 à 24 ans). Ces tendances ont affecté le taux d'emploi global, qui est passé en 2013 à 55,6 pour cent, avec une baisse de 1,7 points pour les hommes (à 64,8%) et de 0,6 points pour les femmes (à 46,5%). La réduction des postes de travail s'est propagée à toutes les subdivisions territoriales, avec une baisse en pourcentage plus importante dans le Sud (-1,1% dans le Nord, -1,5% dans le Centre et -4,6% dans le Sud).

Tableau 2 – Emploi par type de contrat et position professionnelle – Année 2013

	Occupati	Variazioni percentuali sul 2012
Dipendenti	16.878	-1,9
<i>Dipendenti a tempo indeterminato</i>	14.649	-1,3
<i>Dipendenti a termine</i>	2.229	-6,1
<i>Dipendenti a tempo pieno</i>	13.685	-3,0
<i>Dipendenti a tempo parziale</i>	3.194	2,8
Indipendenti	5.542	-2,5
di cui:		
<i>Collaboratori</i>	382	-11,8

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro e Conti economici nazionali

Occupati = Population active

Variazioni percentuali sul 2012 = Variations en pourcentage sur 2012

Dipendenti = Salariés

Dipendenti a tempo indeterminato = Salariés à durée indéterminée

Dipendenti a termine = Salariés à durée déterminée

Dipendenti a tempo pieno = Salariés à temps plein

Dipendenti a tempo parziale = Salariés à temps partiel

Indipendenti = Indépendants

di cui : = dont :

Collaboratori = Collaborateurs

Source : ISTAT, Enquête sur la main-d'œuvre et les Comptes économiques nationaux

Tableau 3 – Emploi par sexe, tranche d'âge et répartition géographique – Année 2013

CLASSI DI ETÀ RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Valori assoluti			Variazioni percentuali sul 2012		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Da 15 a 24 anni	580	403	983	-14,5	-8,9	-12,3
Da 25 a 34 anni	2.469	1.855	4.323	-7,5	-7,2	-7,4
Da 35 a 44 anni	3.962	2.905	6.868	-3,5	-2,3	-3,0
Da 45 a 54 anni	3.825	2.779	6.604	-0,2	0,9	0,3
Da 55 a 64 anni	1.924	1.283	3.207	5,0	7,4	5,9
65 e più	330	105	435	2,7	9,2	4,2
Nord	11.776	6.664	5.111	-1,4	-0,6	-1,1
Centro	4.746	2.683	2.063	-2,3	-0,4	-1,5
Mezzogiorno	5.899	3.743	2.156	-4,9	-3,9	-4,6
Totale	22.420	13.090	9.330	-2,6	-1,4	-2,1

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

CLASSI DI ETÀ = TRANCHES D'ÂGE

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE = RÉPARTITIONS GÉOGRAPHIQUES

Valori assoluti = Valeurs absolues

Variazioni percentuali sul 2012 = Variations en pourcentage sur 2012

Uomini = Hommes

Donne = Femmes

Totale = Total

Da 15 a 24 anni = De 15 à 24 ans

Da 25 a 34 anni = De 25 à 34 ans

Da 35 a 44 anni = De 35 à 44 ans

Da 45 a 54 anni = De 45 à 54 ans

Da 55 a 64 anni = De 55 à 64 ans

65 e più = 65 ans et plus

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

Totale = Total

Source : ISTAT, Enquête sur la main-d'œuvre

Tableau 4 – Taux d'emploi et de chômage par sexe et par répartition géographique – Année 2013

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Valori assoluti			Variazioni 2012-2013		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TASSI DI OCCUPAZIONE						
Nord	71,8	56,6	64,2	-1,1	-0,4	-0,8
Centro	68,1	52,0	59,9	-1,8	-0,3	-1,0
Mezzogiorno	53,7	30,6	42,0	-2,5	-1,1	-1,8
Totale	64,8	46,5	55,6	-1,7	-0,6	-1,1
TASSI DI DISOCCUPAZIONE						
Nord	7,6	9,5	8,4	1,1	0,9	1,0
Centro	9,8	12,2	10,9	1,4	1,2	1,3
Mezzogiorno	18,7	21,5	19,7	2,8	2,1	2,6
Totale	11,5	13,1	12,2	1,7	1,3	1,5

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE = RÉPARTITIONS GÉOGRAPHIQUES

Valori assoluti = Valeurs absolues

Variazioni 2012-2013 = Variations 2012-2013

Uomini = Hommes

Donne = Femmes

Totale = Total

TASSI DI OCCUPAZIONE = TAUX D'EMPLOI

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

Totale = Totale

TASSI DI DISOCCUPAZIONE = TAUX DE CHÔMAGE

Source : ISTAT, Enquête sur la main-d'œuvre

Le taux de chômage a augmenté début 2014 en passant à 12,7% (donnée corrigée des variations saisonnières, relative à mars 2014). Le taux de chômage des jeunes a fortement augmenté au cours de l'année (4,7 points de pourcentage, en atteignant 40,0%) et l'incidence du chômage de longue durée (la part de chômeurs à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an) a augmenté en passant à 56,4%. L'augmentation de chômeurs a eu lieu en même temps qu'une croissance significative de la

main-d'œuvre potentielle (+3,9%) et face à une légère augmentation du taux d'inactivité global (+0,2%).

Pendant les premiers mois de 2014, les indicateurs conjoncturels ont montré des signes de reprise. Entre octobre 2013 et mars 2014, une nette remontée (de 79,9 à 89,5) de l'indicateur du climat de confiance des entrepreneurs (Iesi, Istat economic sentiment indicator) a été constatée.

En effet, dans la moyenne de 2014², après deux années de baisse, l'emploi a augmenté (+0,4%, soit 88 000 unités par rapport à l'année précédente), avec une augmentation dans le Nord (+0,4%) et dans le Centre (+1,8%) et une nouvelle baisse dans le Sud (-0,8%, soit - 45 000 unités). La croissance de la population active concerne aussi bien les hommes (+0,2%, soit 31 000 unités) que les femmes (+0,6%, soit 57 000 unités). Cependant, la baisse de la population active des 15-34 ans et des 35-49 ans (respectivement -148 000 unités et -162 000 unités) se poursuit, face à la hausse de la population active d'au moins 50 ans (+398 000 unités). Le taux d'emploi se situe à 55,7%, soit +0,2 points de pourcentage par rapport à 2013. La croissance de l'emploi concerne, dans une moindre mesure, les travailleurs à durée indéterminée (+18 000 unités) et, de manière plus soutenue, les travailleurs à durée déterminée (+79 000 unités). La baisse des travailleurs indépendants se poursuit toutefois à un rythme moins soutenu (-9 000 unités, soit -4,4%). L'emploi augmente également dans le secteur tertiaire (84 000 unités, soit +0,5%). Face à la hausse dans les services aux familles, dans les hôtels et les restaurants, dans le domaine de la santé et de l'assistance sociale et dans l'éducation, la baisse de la population active se poursuit dans le commerce, dans les services généraux de l'administration publique et dans les activités financières et d'assurance. La nouvelle baisse de l'emploi à temps plein (-35 000 unités, soit -0,2%) est associée à la nouvelle augmentation du temps partiel (+124 000 unités, soit +3,1%). L'incidence des travailleurs à temps partiel involontaire a augmenté en passant de 61,3% en 2013 à 63,6% en 2014.

PROSPETTO 1. OCCUPATI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	22.279	12.945	9.334	0,4	0,2	0,6
Nord	11.612	6.538	5.074	0,4	0,4	0,4
Centro	4.811	2.685	2.126	1,8	1,0	2,9
Mezzogiorno	5.856	3.722	2.134	-0,8	-0,6	-1,0

TABLEAU 5. POPULATION ACTIVE PAR SEXE ET PAR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Année 2014

Ripartizioni geografiche = Répartitions géographiques

Valori assoluti (in migliaia) = Valeurs absolues (en milliers)

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

² ISTAT – Population active et inactive Année 2014

Maschi e femmine = Hommes et femmes

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

PROSPETTO 2. TASSO DI OCCUPAZIONE 15-64 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	55,7	64,7	46,8	0,2	0,0	0,3
Nord	64,3	71,8	56,9	0,2	0,1	0,3
Centro	60,9	68,4	53,6	0,7	0,1	1,2
Mezzogiorno	41,8	53,4	30,3	-0,2	-0,3	-0,2

TABLEAU 6. TAUX D'EMPLOI DES 15-64 ANS PAR SEXE ET PAR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Année 2014

Ripartizioni geografiche = Répartitions géographiques

Valori percentuali = Valeurs en pourcentage

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

Maschi e femmine = Hommes et femmes

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

PROSPETTO 3. TASSO DI OCCUPAZIONE 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	15,6	18,2	12,8	-0,7	-0,5	-0,9
Nord	20,3	23,1	17,3	-0,5	0,0	-1,0
Centro	15,5	18,0	12,9	-1,0	-1,0	-1,1
Mezzogiorno	10,6	13,2	8,0	-0,9	-1,0	-0,9

TABLEAU 7. TAUX D'EMPLOI DES 15-24 ANS PAR SEXE ET PAR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Année 2014

Ripartizioni geografiche = Répartitions géographiques

Valori percentuali = Valeurs en pourcentage

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

Maschi e femmine = Hommes et femmes

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

PROSPETTO 4. OCCUPATI PER POSIZIONE, SETTORE DI ATTIVITÀ E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2013		
	Dipendenti	Indipendenti	Totale	Dipendenti	Indipendenti	Totale
TOTALE						
Totale	16.780	5.499	22.279	0,6	-0,2	0,4
Nord	8.876	2.736	11.612	0,5	0,1	0,4
Centro	3.596	1.214	4.811	2,1	1,1	1,8
Mezzogiorno	4.308	1.548	5.856	-0,5	-1,6	-0,8
AGRICOLTURA						
Totale	406	406	812	2,4	0,7	1,6
Nord	102	204	306	10,2	2,8	5,1
Centro	61	59	121	23,9	-5,2	7,7
Mezzogiorno	242	142	385	-4,6	0,5	-2,8
INDUSTRIA						
Totale	4.818	1.176	5.993	-0,1	-0,5	-0,1
Nord	3.039	645	3.684	0,1	-0,1	0,0
Centro	849	257	1.106	-0,9	1,0	-0,5
Mezzogiorno	930	274	1.204	0,3	-2,6	-0,3
Industria in senso stretto						
Totale	3.956	553	4.509	1,4	1,0	1,4
Nord	2.616	314	2.930	1,1	1,3	1,2
Centro	676	117	793	2,2	1,7	2,1
Mezzogiorno	664	122	786	1,8	-0,5	1,4
Costruzioni						
Totale	861	623	1.484	-6,3	-1,8	-4,4
Nord	423	331	754	-6,2	-1,5	-4,2
Centro	173	140	313	-11,2	0,4	-6,4
Mezzogiorno	265	152	417	-3,0	-4,1	-3,4
SERVIZI						
Totale	11.557	3.917	15.474	0,8	-0,2	0,5
Nord	5.735	1.887	7.622	0,6	-0,1	0,4
Centro	2.686	898	3.584	2,6	1,6	2,4
Mezzogiorno	3.136	1.132	4.268	-0,4	-1,6	-0,7

TABLEAU 8. POPULATION ACTIVE PAR POSITION, PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET PAR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Année 2014

Ripartizioni geografiche = Répartitions géographiques

Valori assoluti (in migliaia) = Valeurs absolues (en milliers)

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

Dipendenti = Salariés

Indipendenti = Indépendants

Totale = Total

Totale = Total

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

AGRICOLTURA = AGRICULTURE

INDUSTRIA = INDUSTRIE

Industria in senso stretto = Industrie au sens strict

Costruzioni = Bâtiment

SERVIZI = SERVICES

PROSPETTO 5. OCCUPATI PER TIPOLOGIA DI ORARIO, POSIZIONE E CARATTERE DELL'OCCUPAZIONE
Anno 2014

Posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologia di orario	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni su 2013		Incidenza %	
		Assolute (in migliaia)	Percentuali	2013	2014
Totale	22.279	88	0,4	100,0	100,0
a tempo pieno	18.188	-35	-0,2	82,1	81,6
a tempo parziale	4.091	124	3,1	17,9	18,4
Dipendenti	16.780	98	0,6	75,2	75,3
Permanenti	14.503	18	0,1	65,3	65,1
a tempo pieno	11.922	-46	-0,4	53,9	53,5
a tempo parziale	2.581	64	2,6	11,3	11,6
A termine	2.277	79	3,6	9,9	10,2
a tempo pieno	1.604	38	2,4	7,1	7,2
a tempo parziale	673	41	6,5	2,8	3,0
Indipendenti	5.499	-9	-0,2	24,8	24,7
a tempo pieno	4.662	-28	-0,6	21,1	20,9
a tempo parziale	837	18	2,2	3,7	3,8
<i>di cui</i>					
Collaboratori	378	1	0,2	1,7	1,7

TABLEAU 9. POPULATION ACTIVE PAR TYPE D'HORAIRE, PAR POSITION ET PAR CARACTÈRE DE L'EMPLOI

Année 2014

Posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologia di orario = Position professionnelle, caractère de l'emploi et type d'horaire

Valori assoluti (in migliaia) = Valeurs absolues (en milliers)

Variazioni su 2013 = Variations sur 2013

Assolute (in migliaia) = Absolues (en milliers)

Percentuali = En pourcentage

Incidenza % = Incidence en %

Totale = Total

a tempo pieno = à temps plein

a tempo parziale = à mi-temps

Dipendenti = Salariés

Permanenti = À durée indéterminée

A termine = À durée déterminée

Indipendenti = Indépendants

di cui = dont

Collaboratori = Collaborateurs

Dans la moyenne de 2014, la croissance du chômage se poursuit, avec une augmentation de 167 000 unités (+5,5%), qui concerne aussi bien les hommes que les femmes, ainsi que toutes les répartitions géographiques. L'augmentation est due, dans presque sept cas sur dix, à ceux qui sont à la recherche d'un premier emploi. L'incidence du chômage de longue durée (douze mois ou plus) a augmentée en passant de 56,4% en 2013 à 60,7% en 2014. Toujours en 2014, le taux de chômage a atteint 12,7%, par rapport à 12,1 % un an plus tôt. L'augmentation concerne les hommes et les femmes, ainsi que l'ensemble du pays. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans augmente de 2,6 points de pourcentage, en atteignant 42,7%. La population inactive entre 15 et 64 ans recommence à diminuer (-233 000 unités, soit -1,6%). La baisse concerne uniquement la composante italienne, aussi bien les hommes que, surtout, les femmes. À la diminution des inactifs qui ne sont pas disponibles pour travailler (-503 000 unités) s'oppose la croissance de ceux qui recherchent un emploi pas activement ou qui, bien que ne recherchant pas un emploi, sont disponibles pour travailler (dans l'ensemble, +293 000 unités). Parmi les raisons de la non-recherche d'emploi, le découragement et l'attente de réponse des activités de recherche effectuées augmentent (respectivement, 173 000 et 94 000 personnes en plus). Le taux d'inactivité dans la moyenne de 2014 diminue en passant à 36,1%, avec une baisse de 0,6 points qui concerne aussi bien les hommes (-0,3 points) que les femmes (-0,8 points).

PROSPETTO 6. DISOCCUPATI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	3.236	1.742	1.494	5,5	4,0	7,2
Nord	1.094	552	542	3,5	3,7	3,2
Centro	616	311	305	9,2	10,3	8,0
Mezzogiorno	1.526	879	647	5,5	2,2	10,2

TABLEAU 10. CHÔMEURS PAR SEXE ET PAR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Année 2014

Ripartizioni geografiche = Répartitions géographiques

Valori assoluti (in migliaia) = Valeurs absolues (en milliers)

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

Maschi e femmine = Hommes et femmes

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

PROSPETTO 7. DISOCCUPATI PER SESSO E TIPOLOGIA DELLA DISOCCUPAZIONE
Anno 2014

Tipologia	Valori assoluti (in migliaia)	Variazioni su 2013		Incidenza %	
		Absolute (in migliaia)	Percentuali	2013	2014
TOTALE					
Totale	3.236	167	5,5	100,0	100,0
Ex-occupati	1.693	54	3,3	53,4	52,3
Ex-inattivi	621	-1	-0,2	20,3	19,2
In cerca di prima occupazione	922	114	14,2	26,3	28,5
MASCHI					
Totale	1.742	68	4,0	100,0	100,0
Ex-occupati	1.049	12	1,2	61,9	60,2
Ex-inattivi	263	3	1,3	15,5	15,1
In cerca di prima occupazione	430	52	13,8	22,6	24,7
FEMMINE					
Totale	1.494	100	7,2	100,0	100,0
Ex-occupati	644	42	7,0	43,1	43,1
Ex-inattivi	358	-5	-1,3	26,1	24,0
In cerca di prima occupazione	492	62	14,5	30,8	32,9

TABLEAU 11. CHÔMEURS PAR SEXE ET PAR TYPE DE CHÔMAGE

Année 2014

Tipologia = Type

Valori assoluti (in migliaia) = Valeurs absolues (en milliers)

Variazioni su 2013 = Variations sur 2013

Absolute (in migliaia) = Absolues (en milliers)

Percentuali = En pourcentage

Incidenza % = Incidence en %

TOTALE = TOTAL

Ex-occupati = Anciens actifs

Ex-inattivi = Anciens inactifs

In cerca di prima occupazione = À la recherche d'un premier emploi

MASCHI = HOMMES

FEMMINE = FEMMES

PROSPETTO 8. TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	12,7	11,9	13,8	0,5	0,4	0,7
Nord	8,6	7,8	9,7	0,2	0,2	0,2
Centro	11,4	10,4	12,5	0,7	0,8	0,5
Mezzogiorno	20,7	19,1	23,3	1,0	0,4	1,9

TABLEAU 12. TAUX DE CHOMAGE PAR SEXE ET PAR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Année 2014

Ripartizioni geografiche = Répartitions géographiques

Valori percentuali = Valeurs en pourcentage

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

Maschi e femmine = Hommes et femmes

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

PROSPETTO 9. TASSO DI DISOCCUPAZIONE 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	42,7	41,3	44,7	2,6	2,3	3,2
Nord	32,7	31,1	34,8	1,4	0,3	2,8
Centro	42,4	40,5	45,0	3,1	4,2	1,7
Mezzogiorno	55,9	54,1	58,5	4,2	3,9	4,7

TABLEAU 13. TAUX DE CHOMAGE DES 15-24 ANS PAR SEXE ET PAR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Année 2014

Ripartizioni geografiche = Répartitions géographiques

Valori percentuali = Valeurs en pourcentage

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

Maschi e femmine = Hommes et femmes

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

PROSPETTO 10. INATTIVI 15-64 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	14.122	5.142	8.980	-1,6	-1,2	-1,9
Nord	5.201	1.940	3.260	-1,4	-1,6	-1,4
Centro	2.399	891	1.508	-3,7	-3,0	-4,2
Mezzogiorno	6.523	2.311	4.212	-1,0	-0,1	-1,4

TABLEAU 14. POPULATION INACTIVE DES 15-64 ANS PAR SEXE ET PAR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Année 2014

Ripartizioni geografiche = Répartitions géographiques

Valori assoluti (in migliaia) = Valeurs absolues (en milliers)

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

Maschi e femmine = Hommes et femmes

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

PROSPETTO 11. INATTIVI 15-64 ANNI PER SESSO, TIPOLOGIA E MOTIVO DELLA MANCATA RICERCA DEL LAVORO

Anno 2014

Caratteristiche	Valori assoluti (in migliaia)			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	14.122	5.142	8.980	-1,6	-1,2	-1,9
TIPOLOGIA INATTIVITA'						
Cercano lavoro non attivamente	1.869	872	997	9,2	13,1	6,0
Cercano lavoro ma non disponibili a lavorare	277	117	161	-7,8	-9,5	-6,5
Non cercano ma disponibili a lavorare	1.505	481	1.024	9,9	8,9	10,4
Non cercano e non disponibili a lavorare	10.471	3.672	6.799	-4,6	-4,9	-4,4
MOTIVO MANCATA RICERCA DEL LAVORO						
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro	1.951	703	1.248	9,7	15,9	6,5
Motivi familiari	2.375	162	2.214	-2,3	-20,2	-0,7
Studio, formazione professionale	4.272	2.062	2.210	0,1	-0,3	0,4
Aspetta esiti di passate azioni di ricerca	732	396	336	14,7	16,7	12,4
Pensione, non interessa anche per motivi di età	3.264	1.066	2.198	-10,2	-14,0	-8,3
Altri motivi	1.527	754	773	-4,7	0,8	-9,6

TABLEAU 15. POPULATION INACTIVE DES 15-64 ANS PAR SEXE, PAR TYPE ET PAR RAISON DE LA NON-RECHERCHE D'EMPLOI

Année 2014

Caratteristiche = Caractéristiques

Valori assoluti (in migliaia) = Valeurs absolues (en milliers)

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

Maschi e femmine = Hommes et femmes

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

TIPOLOGIA INATTIVITÀ = TYPE D'INACTIVITÉ

Cercano lavoro non attivamente = À la recherche d'un emploi mais pas activement

Cercano lavoro ma non disponibili a lavorare = À la recherche d'un emploi mais non-disponibilité à travailler

Non cercano ma disponibili a lavorare = Pas à la recherche mais disponibilité à travailler

PROSPETTO 12. TASSO DI INATTIVITÀ 15-64 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	36,1	26,4	45,6	-0,6	-0,3	-0,8
Nord	29,5	22,0	37,0	-0,4	-0,4	-0,5
Centro	31,1	23,4	38,6	-1,3	-0,9	-1,8
Mezzogiorno	47,2	33,8	60,4	-0,4	0,0	-0,7

TABLEAU 16. TAUX D'INACTIVITÉ DES 15-64 ANS PAR SEXE ET PAR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Année 2014

Ripartizioni geografiche = Répartitions géographiques

Valori percentuali = Valeurs en pourcentage

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

Maschi e femmine = Hommes et femmes

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

PROSPETTO 13. TASSO DI INATTIVITÀ 15-24 ANNI PER SESSO E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA
Anno 2014

Ripartizioni geografiche	Valori percentuali			Variazioni percentuali su 2013		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	72,9	69,0	76,9	0,0	-0,3	0,3
Nord	69,9	66,5	73,4	0,1	-0,2	0,4
Centro	73,1	69,8	76,5	0,3	-0,5	1,2
Mezzogiorno	75,9	71,3	80,7	-0,2	-0,3	-0,1

TABLEAU 17. TAUX D'INACTIVITÉ DES 15-24 ANS PAR SEXE ET PAR RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Année 2014

Ripartizioni geografiche = Répartitions géographiques

Valori percentuali = Valeurs en pourcentage

Variazioni percentuali su 2013 = Variations en pourcentage sur 2013

Maschi e femmine = Hommes et femmes

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

Nord = Nord

Centro = Centre

Mezzogiorno = Sud

PROSPETTO 14. FORZE DI LAVORO PER CONDIZIONE E REGIONE. Anni 2013 e 2014 (migliaia di unità)

Regione e ripartizione geografica	Forze di lavoro		Occupati		Persone in cerca di occupazione	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
ITALIA	25.259	25.515	22.191	22.279	3.069	3.236
Piemonte	1.979	1.999	1.771	1.773	208	226
Valle d'Aosta	60	61	55	55	5	5
Lombardia	4.590	4.615	4.221	4.237	368	378
Trentino A. A.	499	504	472	476	27	29
<i>Bolzano</i>	254	255	243	244	11	11
<i>Trento</i>	245	249	229	232	16	17
Veneto	2.211	2.232	2.043	2.065	168	167
Friuli V. Giulia	537	538	496	495	41	43
Liguria	669	672	603	599	66	73
Emilia Romagna	2.078	2.085	1.904	1.911	174	173
Toscana	1.680	1.707	1.534	1.535	146	173
Umbria	389	393	349	349	40	44
Marche	691	696	616	625	76	70
Lazio	2.528	2.631	2.226	2.302	303	329
Abruzzo	548	544	486	476	62	68
Molise	117	119	99	101	18	18
Campania	2.012	1.995	1.580	1.561	432	434
Puglia	1.443	1.456	1.158	1.144	285	313
Basilicata	211	214	179	182	32	32
Calabria	667	682	518	523	148	160
Sicilia	1.689	1.698	1.335	1.322	354	377
Sardegna	662	674	546	548	116	125
NORD	12.622	12.706	11.565	11.612	1.057	1.094
<i>Nord-ovest</i>	7.297	7.347	6.650	6.665	647	682
<i>Nord-est</i>	5.325	5.359	4.915	4.947	410	412
CENTRO	5.289	5.427	4.724	4.811	564	616
MEZZOGIORNO	7.348	7.382	5.901	5.856	1.447	1.526

TABLEAU 18. MAIN-D'ŒUVRE PAR CONDITION ET RÉGION. Années 2013 et 2014 (milliers d'unités)

Regione e ripartizione geografica = Région et répartition géographique

Forze di lavoro = Main-d'œuvre

Occupati = Actifs

Persone in cerca di occupazione = Personnes à la recherche d'un emploi

ITALIA = Italie

Piemonte = Piémont

Valle d'Aosta = Vallée d'Aoste

Lombardia = Lombardie

Trentino A.A. = Trentin-Haut-Adige

Bolzano = Bolzano

Trento = Trente

Veneto = Vénétie

Friuli V. Giulia = Frioul-Vénétie julienne

Liguria = Ligurie

Emilia Romagna = Émilie-Romagne

Toscana = Toscane

Umbria = Ombrie

Marche = Marches

Lazio = Latium

Abruzzo = Abruzzes

Molise = Molise

Campania = Campanie

Puglia = Pouilles

Basilicata = Basilicate

Calabria = Calabre

Sicilia = Sicile

Sardegna = Sardaigne

NORD = NORD

Nord-ovest = Nord-ouest

Nord-est = Nord-est

CENTRO = CENTRE

MEZZOGIORNO = SUD

PROSPETTO 15. PRINCIPALI INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO PER REGIONE. Anni 2013 e 2014

Regione e ripartizione geografica	Tasso di attività 15-64 anni		Tasso di occupazione 15-64 anni		Tasso di disoccupazione	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
ITALIA	63,4	63,9	55,5	55,7	12,1	12,7
Piemonte	69,6	70,5	62,2	62,4	10,5	11,3
Valle d'Aosta	71,6	72,8	65,6	66,2	8,3	8,9
Lombardia	70,5	70,7	64,8	64,9	8,0	8,2
Trentino A. A.	72,4	72,5	68,4	68,3	5,4	5,7
<i>Bolzano</i>	74,8	74,2	71,4	70,8	4,4	4,4
<i>Trento</i>	70,1	70,9	65,5	65,9	6,5	6,9
Veneto	68,3	69,0	63,1	63,7	7,6	7,5
Friuli V. Giulia	68,3	68,7	63,0	63,1	7,7	8,0
Liguria	67,4	68,3	60,6	60,7	9,8	10,8
Emilia Romagna	72,4	72,4	66,2	66,3	8,4	8,3
Toscana	69,9	71,2	63,7	63,8	8,7	10,1
Umbria	68,0	69,0	60,9	61,0	10,3	11,3
Marche	68,7	69,6	61,1	62,4	10,9	10,1
Lazio	65,7	67,3	57,7	58,8	12,0	12,5
Abruzzo	62,1	61,9	55,0	53,9	11,3	12,6
Molise	56,5	57,3	47,6	48,5	15,6	15,2
Campania	50,7	50,2	39,7	39,2	21,5	21,7
Puglia	52,9	53,8	42,3	42,1	19,7	21,5
Basilicata	54,6	55,5	46,2	47,2	15,2	14,7
Calabria	50,3	51,5	38,9	39,3	22,3	23,4
Sicilia	49,9	50,3	39,3	39,0	21,0	22,2
Sardegna	58,7	59,9	48,3	48,6	17,5	18,6
NORD	70,1	70,5	64,1	64,3	8,4	8,6
<i>Nord-ovest</i>	70,0	70,5	63,7	63,8	8,9	9,3
<i>Nord-est</i>	70,3	70,6	64,7	65,0	7,7	7,7
CENTRO	67,5	68,9	60,2	60,9	10,7	11,4
MEZZOGIORNO	52,4	52,8	42,0	41,8	19,7	20,7

TABLEAU 19. PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL PAR RÉGION. Années 2013 et 2014

Regione e ripartizione geografica = Région et répartition géographique

Tasso di attività 15-64 anni = Taux d'activité des 15-64 ans

Tasso di occupazione 15-64 anni = Taux d'emploi des 15-64 ans

Tasso di disoccupazione = Taux de chômage

ITALIA = Italie

Piemonte = Piémont

Valle d'Aosta = Vallée d'Aoste

Lombardia = Lombardie

Trentino A.A. = Trentin-Haut-Adige

Bolzano = Bolzano
Trento = Trente
Veneto = Vénétie
Friuli V. Giulia = Frioul-Vénétie julienne
Liguria = Ligurie
Emilia Romagna = Émilie-Romagne
Toscana = Toscane
Umbria = Ombrie
Marche = Marches
Lazio = Latium
Abruzzo = Abruzzes
Molise = Molise
Campania = Campanie
Puglia = Pouilles
Basilicata = Basilicate
Calabria = Calabre
Sicilia = Sicile
Sardegna = Sardaigne
NORD = NORD
Nord-ovest = Nord-ouest
Nord-est = Nord-est
CENTRO = CENTRE
MEZZOGIORNO = SUD

Les politiques actives

Au cours des dernières années, les politiques de l'emploi ont visé à renforcer les services de l'emploi publics et privés (agences de placement et autres acteurs autorisés), en accordant une attention particulière aux personnes défavorisées, aux femmes et aux jeunes.

À partir de 2011, dans le cadre de la stratégie Europe 2020, le gouvernement a promulgué trois réformes du travail (loi 92/2012, loi 99/2013, loi 78/2014 et loi 183/2014) pour faire face à la grave crise de l'emploi qui a touché en particulier les jeunes, avec des taux de chômage des jeunes qui ont atteint 40%, et pour lutter contre le phénomène des NEET, c'est-à-dire les jeunes qui ne suivent pas d'études ni de formation et qui ne travaillent pas.

- Les mesures adoptées avec la réforme du marché du travail, la soi-disant loi Fornero (loi n° 92/2012), visaient à : favoriser l'instauration de relations de travail plus stables pour les jeunes, en valorisant l'apprentissage et en luttant contre l'utilisation abusive de certains types

de contrats ; surmonter la rigidité à la sortie ; favoriser la conciliation et assouplir les processus relatifs à des conflits de travail ; renforcer les protections pour les jeunes et les femmes.

- Le décret-loi n° 76/2013, en coordination avec la loi de conversion n° 99 du 9 août 2013 appelé “Plan pour les jeunes”, est divisé en trois lignes directrices : l'accélération de la création de postes de travail à durée déterminée et indéterminée, avec une référence particulière aux jeunes et aux chômeurs ; l'application de la *Youth Guarantee* (Garantie pour les jeunes); les interventions en matière de sécurité sociale et de politiques sociale ; le renforcement des protections pour les travailleurs et les entreprises. Les principales actions du décret-loi concernent l'introduction de mesures extraordinaires pour promouvoir l'emploi, notamment celui des jeunes :
 - la mise en place d'une structure de mission pour la mise en œuvre de la “*Garantie pour les jeunes*” ;
 - l'allocation d'un fonds de 15 millions d'euros pour les stages scolaires, ainsi qu'une mesure d'incitation pour les universités publiques qui activent des stages d'une durée minimale de trois mois avec des organismes publics ou privés ;
 - la possibilité pour les partenaires sociaux et les organisations les plus représentatives des employeurs de convenir, dans les conventions collectives nationales de travail, des initiatives et des mesures extraordinaires, en encourageant les travailleurs intermittents ;
 - le travail salarié avec un programme de formation ne dépassant pas 120 heures ;
 - l'augmentation des rémunérations pour le travail accessoire de 2 000 à 5 000 euros ;
 - la création de la “base de données des politiques actives et passives”, qui recueille des informations sur les travailleurs à placer sur le marché du travail, les services fournis pour ce placement professionnel et les opportunités existantes ;
 - dispositions en matière de relations de travail, d'emploi et de sécurité sociale.
- La réforme du travail la plus récente du gouvernement Renzi s'appelle le “Jobs Act” et vise à favoriser la reprise de l'emploi et à réformer le marché du travail et le système de protections. Elle a été réalisée par la promulgation du décret-loi 34/2014, converti en la loi n° 78 du 16 mai 2014 et de la loi de délégation n° 183 du 10 décembre 2014, qui a été suivie par l'adoption des décrets législatifs de mise en œuvre :
 - a) La loi n° 78/2014 sur les “*Dispositions urgentes pour favoriser la relance de l'emploi et pour la simplification des obligations à la charge des entreprises*” est notamment intervenue sur les contrats à durée déterminée et sur l'apprentissage. À cette fin, la disposition modifie plusieurs parties du décret législatif n° 368/2001³ et le décret législatif n° 276 de 2003⁴, en prévoyant, en premier lieu, l'augmentation de 1 à 3 ans, avec un maximum de cinq prorogations, de la durée de la relation de travail à durée déterminée (même intérimaire) qui ne nécessite pas l'indication de la raison de sa stipulation (a- causalité). Face à l'élimination de la raison, un “plafond” est introduit pour l'utilisation de contrat à durée déterminée, établissant que le nombre total de relations de travail à durée déterminée constituées par chaque employeur ne peut pas

³ "Mise en œuvre de la directive 1999/70/CE relative à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par l'UNICE, le CEEP et le CES"

⁴ "Mise en œuvre des délégations en matière d'emploi et de marché du travail, visées dans la loi n° 30 du 14 février 2003"

dépasser la limite de 20% des travailleurs à durée indéterminée qu'il emploie, sauf disposition contraire de la négociation collective nationale.

- b) Loi 183/2014 contenant cinq délégations législatives au gouvernement : réforme des amortisseurs sociaux ; réforme des services de l'emploi et des politiques actives ; réorganisation de la réglementation des relations de travail ; réorganisation de l'inspection ; protection et conciliation des exigences en matières de soins, de vie et de travail. En particulier, la délégation en matière de services de l'emploi et de politiques actives, prévue par l'art. 1, alinéa 4, lettre c), vise à réorganiser la réglementation en matière de services de l'emploi, afin de garantir l'utilisation des services essentiels en matière de politiques actives du travail dans l'ensemble du pays, en rationalisant les mesures d'incitation pour l'embauche et l'auto-emploi et en créant un cadre juridique national faisant également référence aux réglementations régionales et provinciales. La loi établit également le renforcement des services de l'emploi publics, en valorisant les synergies possibles avec les agences de placement privées. En ce sens, on prévoit l'introduction d'*"outils et de formes appropriés de rémunération, proportionnels à la difficulté de placement, face à l'insertion effective au moins pendant une période raisonnable, à la charge des fonds régionaux destinés à cela"*. La promotion de nouveaux "principes de politique active" vise également à favoriser la participation active des personnes à la recherche d'un emploi, afin de soutenir la recherche active de travail par la personnalisation des parcours proposés (éducation, formation et travail). Enfin, le Ministère du Travail et des Politiques sociales doit vérifier et contrôler le respect des niveaux essentiels des prestations qui doivent être garanties sur tout le territoire national.
- c) Mesures adoptées par le Conseil des ministres le 20 février 2015 :
- un décret législatif contenant les dispositions en matière de contrat de travail à durée indéterminée à protections croissantes, en application de la loi n° 183 de 2014 ;
 - un décret législatif contenant des dispositions pour la réorganisation de la réglementation en matière d'amortisseurs sociaux en cas de chômage involontaire et de remplacement des travailleurs au chômage, en vertu de l'article 1, alinéa 2, lettre b) de la loi n° 183 de 2014 ;
 - un décret législatif contenant le texte organique simplifié des types de contrat et la révision de la réglementation des tâches ;
 - un décret législatif contenant des dispositions en matière conciliation des temps de vie et de travail, en vertu de l'article 1, alinéas 8 et 9 de la loi n° 183 de 2014.

L'Agence pour l'emploi

L'une des cinq délégations prévoit la création de l'Agence pour l'emploi, qui sera détenue par l'État, les Régions et les Provinces autonomes, sera placé sous le contrôle du Ministère du Travail et des Politiques sociales et ne devra pas entraîner de nouvelles ou de plus importantes charges pour les finances publiques. En ce qui concerne son fonctionnement et son personnel, le législateur a prévu qu'elle devra travailler avec les ressources humaines, financières et matérielles déjà disponibles avec la législation en vigueur. La définition des lignes directrices de l'action de l'Agence prévoit l'implication des partenaires sociaux. Enfin, des mécanismes de raccord seront prévus, d'une part, entre l'Agence et l'INPS (Institut national italien de la prévoyance sociale), à la fois à l'échelle

nationale et territoriale, afin de mieux intégrer les politiques actives et les politiques d'aide au revenu, et, d'autre part, entre l'Agence et les organismes qui, à l'échelle nationale et territoriale, exercent des compétences en matière de mesures d'incitation pour l'auto-emploi et la création d'entreprises.

Pour favoriser le passage de l'école au travail, surmonter le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail et lutter contre le phénomène des NEET, le réseau des opérateurs, autorisés ou agréés, se trouvant sur le marché du travail, a été développé. En vertu de l'art. 6 du décret législatif n° 276 du 10 septembre 2003, les établissements scolaires, les universités publiques et privées sont autorisés par la loi à effectuer des activités de courtage en emploi et à y développer l'activité d'orientation professionnelle et de véritable *career service*, en profitant de la position privilégiée pour indiquer aux entreprises les jeunes possédant le programme scolaire et universitaire le mieux adapté au profil recherché et pour lutter contre les voies informelles intervenant en dehors du système.

L'Apprentissage, précédemment régi par le décret législatif n° 167 du 14 septembre 2011 appelé "Texte unique sur l'apprentissage", a été reconnu comme très important. En effet, le contrat d'apprentissage représente un outil de placement innovant reposant sur l'intégration entre le système éducatif et formatif, d'une part, et le marché du travail, de l'autre, et permet aux jeunes d'entrer rapidement et de manière stable dans le monde du travail. Trois types d'apprentissage ont été identifiés : i) pour la qualification, le diplôme et la spécialisation professionnelle ; ii) de professionnalisation ou contrat de métier ; iii) de haute formation et de recherche. Afin de favoriser son utilisation, cette institution a récemment été modifiée par le décret législatif concernant "*le texte organique des types de contrats et la révision de la réglementation des tâches, en application de la loi n° 183 du 10 décembre 2014*", appelé *Jobs Act*. Plus précisément, il a été prévu que pour l'apprentissage de premier et de troisième niveau, le plan de formation individuel soit mis en place par l'établissement de formation d'où provient l'étudiant, avec la participation de l'employeur. La réglementation de l'apprentissage de premier niveau a presque été entièrement réécrite, en permettant à l'employeur de prolonger le contrat des jeunes apprentis même jusqu'à un an, "*pour la consolidation des compétences techniques et professionnelles acquises*", ou de conclure des contrats d'apprentissage d'une durée ne dépassant pas trois ans, avec des jeunes inscrits à la dernière ou à l'avant-dernière année des établissements techniques et professionnels, "*pour l'acquisition de compétences techniques et professionnelles supplémentaires*". Toutes les obligations de l'employeur et la durée du contrat seront définies dans un protocole signé par l'employeur et par l'établissement de formation où le jeune est inscrit. Afin de réduire le coût pour les entreprises qui recourent à l'apprentissage de premier et troisième niveau, il a été prévu que l'employeur soit exonéré de toute obligation de rémunération pendant les heures de formation effectuées à l'établissement de formation, tandis que pour les heures de formation restantes à la charge de l'employeur, le coût de la rémunération à la charge des entreprises baisse à 10% de la rémunération due.

Le *Jobs Act* prévoit également le renforcement et la valorisation des fonctions de suivi et d'évaluation des services offerts par les services de l'emploi publics afin de connaître l'impact des nouvelles mesures sur l'emploi des jeunes, de vérifier si les services compétents sont en mesure d'effectuer efficacement l'activité de rencontre entre l'offre et la demande de travail et de réaliser

une programmation plus efficace des interventions. Il a également donné une grande importance au travail de simplification administrative à réaliser grâce aux nouvelles technologies visant à assurer le flux des informations sur le marché du travail et sur les postes vacants sur le territoire national et européen de la part des services publics et privés compétents.

Il semble opportun de signaler que, même en raison des mesures adoptées, les *Enquêtes trimestrielles sur la population active et les chômeurs*, menées par l'ISTAT, ont enregistré, au cours du premier trimestre de 2015, une augmentation annuelle de la population active (+133 000 unités, soit 0,6%). L'augmentation concerne aussi bien les hommes que les femmes, ainsi que toutes les répartitions territoriales, notamment le Nord (+0,6%, soit 71 000 unités) et le Sud (+0,8%, soit 47 000 unités). La baisse de la population active dans les tranches d'âge 15-34 ans et 35-49 ans (respectivement -1,7% et -1,4%) s'oppose à l'augmentation des plus de 50 ans (+5,3%). L'augmentation de l'emploi concerne aussi bien les Italiens (+50 000 unités) que les étrangers (+83 000 unités). Au cours du premier trimestre de 2015, le nombre de travailleurs à temps plein recommence à augmenter de manière significative, avec une augmentation de 104 000 unités (+0,6%). Toujours pendant la même période, après quatorze trimestres de croissance, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi (-4,2%, soit 145 000 unités en moins en un an) a diminué. La baisse concerne aussi bien les hommes que les femmes, les régions du Nord et du Sud, les anciens actifs et les personnes à la recherche d'un premier emploi. Le taux de chômage, qui a augmenté de façon continue depuis le troisième trimestre de 2011, baisse à 13% (-0,6 points de pourcentage par rapport à l'année précédente) ; la baisse concerne à la fois les hommes et les femmes, ainsi que le Nord (-0,4 points) et notamment le Sud (-1,2 points). En revanche, dans les régions du Centre, le taux augmente et passe à 12,1% (+0,1%). En outre, la diminution du nombre d'inactifs âgés de 15 à 64 ans (-0,4%, soit -51 000 unités) se poursuit, tandis que le taux d'inactivité reste stable à 36,1%.

En ce qui concerne, en particulier, les activations de nouveaux contrats de travail⁵, en avril 2015, il y en avait 756 926. Parmi ces activations, 171 515 étaient des contrats à durée indéterminée, 475 273 étaient des contrats à durée déterminée, 18 443 étaient des contrats d'apprentissage, 38 632 des collaborations et 53 063 des formes de travail classées dans la rubrique "autres". Au cours du même mois, 35 883 transformations de relations de travail à durée déterminée en relations à durée indéterminée (il y en avait 19 144 à la même période de 2014) ont été enregistrées. En revanche, les cessations de relations de travail existantes se sont élevées à 546 382. Parmi celles-ci, 122 979 concernent les contrats à durée indéterminée, 328 148 ceux à durée déterminée, 13 636 sont relatifs à des contrats d'apprentissage, 36 619 à des collaborations et 45 000 à des formes de travail classées dans la rubrique "autres". Des chiffres ci-dessus on obtient un solde positif de 210 544 activations au total pour tous les types de contrat.

⁵ Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales – Note flash du 25 mai 2015 – "La dynamique des contrats de travail – Avril 2015. Premières constatations résultant du Système d'information des Communications obligatoires".

En ce qui concerne la “*Garantie pour les jeunes*” (voir ci-dessus), à la fin du mois de mai 2015, il y avait au total 595 000 inscriptions au programme. Au net des annulations (-141 113 unités), dues au non-respect des conditions, à l’annulation de l’adhésion de la part du jeune, à la non-présentation au rendez-vous avec le Service de l'emploi ou au refus du jeune de la mesure proposée, le nombre d'inscrits était de 453 887. Les prises en charge de la part des Services de l'emploi s'élevaient à 322 014 (soit 62,3% des jeunes inscrits), tandis qu'au moins une mesure avait été proposée à 101 366 jeunes. Pour permettre aux Services de l'emploi d'identifier et de garantir à chaque jeune inscrit au Programme un parcours individuel en ligne avec ses propres caractéristiques personnelles, formatives et professionnelles, il a été décidé d'introduire un système de profilage tenant compte de la distance du marché du travail, dans une perspective de personnalisation des actions fournies. Une série de variables (territoriales, démographiques, familiales et individuelles) profilent le jeune “pris en charge” en lui attribuant un coefficient de désavantage qui représente la probabilité de ne pas être actif et de se trouver dans la condition de NEET. À l'état actuel, 51% des jeunes déjà pris en charge et profilés sont des hommes et 49% sont des femmes, tandis que la répartition par âge reflète la répartition des inscrits : 8% sont des jeunes âgés de 15 à 18 ans, 54% ont de 19 à 24 ans et 38% sont des jeunes de la tranche d'âge allant de 25 à 29 ans. La Sicile est la région ayant le plus grand nombre d'inscriptions, avec 16% du total (95 965 unités) ; 12% provient de la Campanie (73 531 unités), tandis que 8% (45 478 unités) des inscrits vient du Latium.

En attendant la participation aux mesures individuelles faisant suite aux avis régionaux et au lancement du bonus de l'emploi, l'insertion spontanée des opportunités d'emploi continue. Les entreprises continuent à entrer des postes vacants sur le portail national, directement ou par l'intermédiaire des Agences de placement. Fin mai 2015, les opportunités d'emploi publiées au total depuis le début du projet s'élevaient à 56 007, pour un total de 79 929 postes disponibles. Les postes vacants s'élevaient à 8 801. Les données se réfèrent au croisement de l'offre et de la demande qui a lieu via le portail, sans considérer le *matching* pouvant également se produire par les Services de l'emploi. 72% des opportunités d'emploi est concentré au Nord, 12,2% dans le Centre et 15,7% au Sud ; 0,1% représente les opportunités d'emploi à l'étranger.

§.2

Tel que déjà communiqué avec les rapports précédents, l'activité du Bureau national italien contre la discrimination raciale (UNAR) se déroule auprès du Département pour l'Égalité des chances. L'UNAR a été mis en place en application de la directive européenne 2000/43/CE, qui assure une importante activité de surveillance institutionnelle pour garantir le principe de l'égalité de traitement entre les personnes et de surveillance sur le fonctionnement des instruments de protection en vigueur contre les discriminations, ainsi que d'élimination des discriminations fondées sur la race et l'origine ethnique.

Dans le cadre de ses activités, d'une manière intégrée et multidisciplinaire, l'UNAR promeut de nombreuses initiatives en matière de sensibilisation, d'information et de formation, adressées aux différents acteurs concernés dans ces domaines. Le Bureau fait également usage d'un Centre d'appels qui fonctionne à travers un service téléphonique gratuit et via le web, en collectant des

signalements, des plaintes et des témoignages sur les faits et les événements pouvant troubler l'égalité de traitement entre les personnes.

En 2012, l'UNAR a traité 120 cas de discrimination fondée sur l'ethnie et la race, qui ont eu lieu dans le domaine professionnel (données UNAR/IREF-ACLI⁶). Ils représentent 18,2% des cas de discrimination fondée sur l'ethnie et la race signalés au Bureau - qui s'élèvent au total à 659. Juste après les mass médias, le domaine professionnel est celui dans lequel on a constaté le plus grand nombre de cas de discrimination fondée sur l'ethnie et la race. Les données relatives aux deux dernières années sont indiquées ci-dessous :

Discrimination dans le domaine du "Travail"

Période de référence : **2013 - 2014**

Tableau 20 : Nombre de cas pertinents dans le domaine du "Travail" par année

Année	Valeur absolue	%	% (sur le total de l'année)
2013	226	47,48	16,39
2014	250	52,52	18,77
TOTAL	476	100	
Total des signalements pertinents 2013	1 379		
Total des signalements pertinents 2014	1 332		

Source : Centre d'appel UNAR

⁶ IREF : Institut italien de recherches éducatives et formatives
ACLI : Associations chrétiennes des travailleurs italiens

Tableau 21 : Cas pertinents dans le domaine du "Travail" par motif de discrimination et par an

Facteur de discrimination	2013		2014	
		%		%
Handicap	11	4,87	18	7,2
Âge	106	46,90	81	32,4
Ethnie/Race	94	41,59	133	53,2
Orientation sexuelle	5	2,21	6	2,4
Religion ou convictions	2	0,88	6	2,4
Genre	8	3,54	6	2,4
Total	226	100	250	100

Source : Centre d'appel UNAR

L'UNAR a élaboré une proposition de Plan antiracisme avec une approche interministérielle, intégrée et inclusive. Dans le cadre de cet exercice, l'UNAR a identifié les aspects critiques du système qui concernent en particulier : l'accès à l'emploi et au travail, à la fois indépendant et salarié ; les conditions de travail, avec une attention particulière, en cas de ressortissants étrangers, aux formes de contrat (travail précaire ou à durée déterminée) pouvant avoir des répercussions sur la légalité de leur séjour en Italie ; les conditions de licenciement et la phase de sortie du marché du travail.

Le Plan vise à :

- renforcer l'action de suivi de la mise en œuvre de la réglementation en vigueur dans ce secteur ;
- favoriser l'adoption de politiques de *diversity management* et de lutte contre les discriminations, aussi bien de la part des entreprises publiques que privées ;
- favoriser la reconnaissance et le développement des compétences professionnelles des travailleurs exposés à la discrimination ;
- promouvoir la connaissance des mécanismes de conciliation et améliorer l'accès à la justice pour les victimes de discrimination ;
- continuer à sensibiliser les employeurs, les travailleurs et les partenaires sociaux sur la question de la discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte ;
- veiller à ce que les travailleurs de pays tiers puissent participer à des concours publics en respectant les principes européens.

Il représente le premier exemple à l'échelle nationale d'une réponse dynamique et coordonnée des institutions et de la société civile à la recrudescence du phénomène raciste.

En ce qui concerne la structure, il a été proposé que le Plan, conformément aux dispositions de l'article 3 de la Constitution, du décret législatif n° 215 de 2003 (en application de la directive 2000/43/CE), du décret législatif n° 216 de 2003 (en application de la directive 2000/78/CE) et de

l'article 43 de l'ancienne loi n° 40 de 1998, concerne les discriminations fondées sur la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, les convictions et les pratiques religieuses et la langue.

Les principaux axes du Plan sont les suivants : Travail et Emploi ; Logement ; Éducation et Instruction ; Santé ; Relations avec l'administration publique ; Forces de police ; Sport ; Mass Media et communication.

Un autre aspect de la discrimination auquel il est fait référence dans ce Plan est le discours de haine, c'est-à-dire l'«*incitation à la haine*», que le Comité des ministres du Conseil de l'Europe définit comme : «*toutes les formes d'expression qui diffusent, incitent, promeuvent ou justifient la haine raciale, la xénophobie, l'antisémitisme ou d'autres formes de haine fondées sur l'intolérance, y compris celle exprimée par le nationalisme agressif et par l'ethnocentrisme, la discrimination et l'hostilité envers les minorités, les migrants et les personnes d'origine étrangère*».

D'autres formes de discrimination sont la misogynie, l'islamophobie, la christianophobie et toutes les formes de préjugés concernant l'orientation sexuelle et le genre.

Parmi les formes de discrimination que le Plan vise à prévenir, combattre et supprimer, il y a également celles fondées sur la religion, les convictions ou la langue.

Il convient de signaler quelques-unes des actions positives réalisées par l'UNAR pour favoriser l'inclusion sociale des immigrés. Parmi celles-ci, certaines initiatives sont les suivantes :

- **“Diversité travail”**, promue par l'UNAR, People, la Fondation Sodalitas et la Fondation Adecco pour l'Égalité des chances, a été créée dans le but de faciliter activement l'insertion professionnelle des personnes handicapées, des personnes d'origine étrangère et des personnes transgenres, en impliquant des entreprises et des institutions sensibles à des valeurs telles que la diversité et l'inclusion. Les personnes intéressées peuvent s'inscrire sur le site www.diversitalavoro.it et envoyer leur candidature aux annonces publiées. Les personnes sélectionnées par les entreprises recevront une invitation à participer aux entretiens dans les entreprises ou à l'occasion d'événements de Diversité travail. Les promoteurs du projet organisent également des rencontres dédiées aussi bien aux candidats - pour fournir une préparation initiale pour affronter au mieux les entretiens de sélection se tenant à l'occasion du Career Forum de Diversité travail et, plus généralement, dans la recherche de travail - qu'aux recruteurs des entreprises. Les rencontres sont coordonnées par la Fondation Sodalitas, en faisant participer des institutions et des organismes qui travaillent sur les questions de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, des personnes d'origine étrangère et des personnes LGBT, sans oublier d'approfondir les aspects réglementaires ;
- **“Mérite égal”** est un projet promu par l'UNAR et par Parks – Liberi e uguali. Son objectif est de réaliser et développer le *Diversity Management* dans les régions de la Calabre, de la Campanie, des Pouilles et de la Sicile, en faisant participer des entreprises et des institutions et en facilitant l'insertion professionnelle des personnes appartenant à des catégories généralement discriminées. Les stratégies identifiées pour atteindre ces objectifs sont :

1. Sensibiliser les entreprises et les institutions sur le *diversity management* et sur les possibilités découlant de la création de lieux de travail inclusifs ;
2. Créer un lien entre l'offre et la demande de travail adressé expressément aux candidats appartenant à des catégories qui sont plus souvent confrontées à des problèmes sur le marché du travail et dans leur développement professionnel.

- **Career Forum territoriaux.**

Une autre initiative annuelle est la **Semaine d'action contre le racisme**, visant à sensibiliser l'opinion publique sur les questions de l'inclusion sociale, de l'égalité et de la diversité, à travers des initiatives dans le monde de l'école, de l'université, du sport, des institutions et du travail.

En ce qui concerne les mesures entreprises par l'UNAR pour promouvoir des "cours de formation" pour éviter des comportements discriminatoires et xénophobes envers les immigrés, il convient de signaler que le 7 avril 2012, l'UNAR a stipulé un **Protocole d'entente avec l'Observatoire pour la Sécurité contre les actes de discrimination (OSCAD)**, qui intervient au sein du Département de la Sécurité publique, Direction centrale de la Police criminelle du Ministère de l'Intérieur. Les engagements établis dans le Protocole prévoient également la réalisation d'initiatives de formation et de perfectionnement adressées aux forces de police. En effet, la nécessité d'intensifier l'action de lutte contre la discrimination est l'un des objectifs prioritaires et partagés des deux institutions, qui ont ainsi l'intention de promouvoir une plus grande sensibilisation des opérateurs des forces de police et de fournir les outils de connaissance nécessaires pour une action efficace. L'UNAR a fourni son expertise en mettant à disposition son propre personnel qualifié, qui a illustré les instruments juridiques et sociologiques servant à lutter de manière adéquate contre les phénomènes discriminatoires auxquels les opérateurs sont souvent confrontés. De cette façon, on a voulu valoriser la synergie entre les deux Organismes, qui peut faciliter la réalisation de l'objectif commun : favoriser les plaintes de discrimination et former des interlocuteurs en mesure de dialoguer avec les citoyens avec sensibilité et professionnalisme. L'activité de sensibilisation, adressée initialement aux fonctions de direction des forces de police puis insérée dans les plans de perfectionnement professionnel, a permis de lancer un processus "en cascade" qui a concerné les opérateurs territoriaux, le premier *front office* avec les victimes de discrimination, en leur fournissant les connaissances et les outils de base pour donner une première réponse correcte et efficace. Les interventions d'information et de sensibilisation qui se sont déroulées au cours des années 2012/2013 ont prévu la réalisation de modules de formation ayant développé des questions relatives au droit antidiscriminatoire avec des éléments sociologiques sur les préjugés et le stéréotype et sur la discrimination fondée sur l'ethnie et la race et en mettant l'accent sur la discrimination vis-à-vis des Roms, des Sintis et des Camminanti. Parmi les interventions de formation réalisées par l'UNAR, il convient également de signaler la journée de sensibilisation adressée au personnel **de l'Administration pénitentiaire**, en collaboration avec la Surintendance de l'Administration pénitentiaire du Latium. En revanche, d'autres journées de séminaire ont concerné à la fois les *Carabinieri*, le Groupe des forces interarmées et les sous-officiers de la police nationale.

Sur le plan des discriminations vis-à-vis des catégories LGBT (Lesbiennes, Gays, Bi et Trans), l'UNAR et le Département pour l'Égalité des chances ont rejoint le projet du Conseil de l'Europe pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et sur l'identité de genre. Dans ce contexte, l'Italie a adopté une Stratégie nationale LGBT qui prévoit un plan d'actions intégrées et multidisciplinaires et qui repose sur un système de gouvernance intégrée impliquant les ONG du

secteur, les institutions à l'échelle nationale, régionale et locale, les partenaires sociaux et tous les acteurs concernés à différents titres. La Stratégie a identifié quatre domaines stratégiques d'intervention :

- l'éducation et l'instruction, avec une attention particulière à la prévention et à la lutte contre l'intimidation homophobe et transphobe ;
- le monde du travail, en ce qui concerne la lutte contre la discrimination vis-à-vis des personnes LGBT, notamment à l'égard des personnes transsexuelles et transgenres ;
- la sécurité et les prisons, en ce qui concerne les activités d'information, d'éducation et de sensibilisation vis-à-vis des forces de l'ordre et du personnel de l'administration pénitentiaire ;
- les médias et la communication, pour la lutte contre les stéréotypes et les préjugés dans la représentation du contexte LGBT. La Stratégie nationale a été officiellement approuvée par le décret ministériel du 16 avril 2013.

Il convient également de signaler qu'en novembre 2014, un Fonds pour les victimes de la discrimination a été créé au Département pour l'Égalité des chances, qui prévoit un soutien spécifique à travers l'anticipation des frais de justice.

En ce qui concerne les garanties judiciaires/juridictionnelles, les instruments juridiques disponibles dans ce domaine sont indiqués ci-dessous.

Les procédures en matière de discrimination ont été ramenées de la procédure ordinaire à la procédure en référé, étant donné qu'elles étaient déjà caractérisées par un examen réduit des faits invoqués à l'appui de la demande, susceptible de se conclure par une mesure appropriée à la formation de l'effet de la chose jugée. Cette caractéristique avait d'ailleurs conduit la jurisprudence de légalité à les encadrer dans le domaine des instruments de mesure conservatoire en faveur des victimes de discrimination. Le décret législatif n° 150/2011 précité a également élargi la gamme des facteurs possibles de discrimination visés dans l'article 44 du Texte unique sur l'Immigration, en ajoutant aux autres la discrimination fondée sur la langue et l'origine géographique. D'un point de vue purement procédural, il convient de souligner que c'est le juge unique du lieu où le demandeur a élu domicile qui est compétent pour statuer (article 28, alinéa 2) et que le jugement de première instance accorde aux parties la possibilité d'ester en justice personnellement (article 28, alinéa 3). C'est ensuite la partie intimée qui doit prouver l'absence de la discrimination lorsque le demandeur fournit des éléments de fait, également issus de données statistiques, à partir desquelles on peut supposer l'existence d'actes, d'accords ou de comportements discriminatoires (article 28, alinéa 4). Ainsi, les cas relatifs à la preuve obligatoire sont étendus, puisque le requérant n'est plus obligé de fournir des éléments en mesure d'établir, "en termes graves, précis et concordants", la présomption de l'existence d'actes, d'accords ou de comportements discriminatoires. Si le juge établit le caractère discriminatoire du comportement, de l'acte ou de la conduite, avec l'ordonnance qui définit le jugement, il peut condamner la partie intimée à payer la réparation du dommage, même immatérielle, et ordonner la cessation du comportement, de la conduite ou de l'acte dommageable en adoptant, même vis-à-vis de l'administration publique, toute autre mesure visant à éliminer les effets de la discrimination et à empêcher sa répétition (article 28, alinéa 5). Conformément à l'article 44, alinéa 10 du Texte unique sur l'immigration, si l'employeur met en place un acte ou un comportement discriminatoire de nature collective, le recours peut être présenté par les représentants locaux des syndicats les plus représentatifs à l'échelle nationale. L'article 5 du décret législatif n° 215/2003 et l'article 5 du décret législatif n° 216/2003 attribuent respectivement aux associations et aux organismes figurant sur une liste spécifique approuvée par le décret du ministre

du Travail et des Politiques sociales et du ministre délégué de l'Égalité des chances, ainsi qu'aux représentations locales des Organisations nationales les plus représentatives à l'échelle nationale, la légitimation pour agir en justice au nom et pour le compte ou pour soutenir la victime passive de la discrimination ou la légitimation directe en cas de discrimination collective.

Il a également été créé à la Présidence du Conseil des ministres - Département pour l'Égalité des chances - le Registre des Associations et des Organismes exerçant une activité dans le domaine de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité de traitement et qui répondent aux exigences visées dans l'article 6 du décret législatif n° 215/2003. Concrètement, l'inscription au Registre est subordonnée au fait de répondre aux conditions suivantes :

- a) constitution effective, par acte public ou par acte sous seing privé certifié, depuis au moins un an et possession de Statuts prévoyant un système à base démocratique et, comme objectif exclusif ou prééminent, la lutte contre les phénomènes de discrimination et la promotion de l'égalité de traitement, sans but lucratif ;
- b) tenue d'une liste des inscrits mise à jour chaque année et indiquant les parts versées directement à l'Association aux fins statutaires ;
- c) élaboration d'un budget annuel des recettes et des dépenses, en indiquant les parts versées par les associés et tenue des livres comptables, conformément aux règles en vigueur en matière de comptabilité des associations non reconnues ;
- d) déroulement d'une activité continue au cours de l'année précédente ;
- e) ses propres représentants légaux ne doivent pas avoir subi de condamnation, passée en force de chose jugée, en ce qui concerne l'activité de l'Association et ne pas attribuer à ces représentants la fonction d'entrepreneurs ou d'administrateurs d'entreprises de production et de services constituées sous n'importe quelle forme, pour les mêmes secteurs dans lesquels opère l'Association.

Dans les Conclusions 2012, le Comité européen des Droits sociaux a réitéré sa demande d'informations concernant les différences de traitement autorisées en vertu de l'article 3, alinéa 3 du décret législatif n° 216/2003. À cet égard, il est à noter ce qui suit.

Il convient d'abord de préciser que l'*égalité de traitement* signifie l'absence de toute discrimination directe ou indirecte liée à des causes discriminatoires. Pour qu'il y ait un cas de discrimination, il ne suffit pas qu'une personne soit traitée différemment en raison de la race, de l'origine ethnique ou de l'orientation sexuelle, mais il est nécessaire que cette différenciation ne soit pas destinée à poursuivre un but légitime et ne soit pas justifiée au regard des principes de bon sens et de proportionnalité (art. 3, alinéa 3 du décret législatif 216/2003, tel que modifié par l'art. 8-septies de la loi n° 101/2008). En vertu de ces principes, d'éventuelles différences de traitement sont admises pour la nature particulière de l'activité exercée ou pour le contexte dans lequel elle se déroule, lorsqu'il s'agit de caractéristiques essentielles pour réaliser cette activité. Il semble opportun d'ajouter que dans le nouveau texte de 2008, la deuxième phrase du troisième alinéa de l'art. 3 ci-après a été abrogée : *“De même, on ne considère pas comme acte de discrimination l'évaluation des caractéristiques ci-dessus, lorsqu'elles revêtent une importance pour l'adéquation au déroulement des fonctions que les forces armées et les services de police, pénitentiaires ou de secours, peuvent être appelés à exercer”*, en supprimant de fait une disposition accordait une importance à l'orientation sexuelle dans l'évaluation de l'adéquation ou non d'entrer ou de rester dans les forces armées, dans celles de police et chez les pompiers.

Ce qui suit est la réponse fournie par la délégation italienne à l'occasion de la 125^{ème} Session du Comité des gouvernements en ce qui concerne le cas de non-respect soulevé par le Comité européen des droits sociaux concernant l'accès à l'emploi public de la part de citoyens de pays tiers, jugé par celui-ci excessivement limité.

“Bien que le cadre réglementaire soit resté inchangé, il convient toutefois de rappeler qu’au cours de ces dernières années, les arrêts des tribunaux du fond qui ont, d’une fois à l’autre, défini comme “caduque” et dépassée la condition de la nationalité se sont multipliés, au nom de la réglementation qui protège les ressortissants étrangers contre la discrimination dans l'accès à l'emploi ⁷ (articles 2 et 44 de la loi 286/1998).

Cela a déjà été mis en évidence dans le dernier rapport de l'Italie et ce qui semble être très important est que, même par rapport à la période à laquelle ce rapport a été envoyé, la jurisprudence en faveur des ressortissants de pays tiers est encore plus abondante.

À cet égard, l'avis émis par l'UNAR (Office national de lutte contre la discrimination raciale) le 31 juillet 2010 est particulièrement important ; il montre comment la jurisprudence de fond promeut une évolution de la question “à travers une interprétation fondée sur les principes du droit antidiscriminatoire, en déplaçant de plus en plus le centre de gravité vers l'application prédominante du principe de l'égalité de traitement dans l'accès aux emplois pour les administrations publiques”.

La jurisprudence prédominante est donc constamment en faveur de l'accueil des actions discriminatoires proposées contre des mesures d'exclusion des ressortissants de pays tiers du travail dans les administrations publiques.

Cette orientation repose essentiellement sur l'interprétation constitutionnellement orientée, à tendance constante, que les dispositions de l'art. 2 du Texte unique sur l'Immigration, ayant égalisé le ressortissant étranger résidant légalement en Italie au citoyen italien, ont dépassé les dispositions (visées dans l'arrêté présidentiel n° 487/94 et dans le décret législatif n° 165/2001) qui rappellent la nécessité de la condition de la nationalité pour l'accès à l'emploi public.

Certains cas récents de jurisprudence, qui ont été résolus en faveur des travailleurs de pays tiers, sont reportés ci-dessous pour mieux démontrer ce qui précède.

- [Tribunal de Milan, chambre du travail, décret du 11 janvier 2010](#)

⁷ Bien que n'abordant pas explicitement la question de l'accès au travail dans l'administration publique, il y a de nombreuses règles qui établissent l'égalité de traitement entre les étrangers et les italiens dans le monde du travail :

- [Art.2 du décret législatif 286/1998](#) (Texte unique sur l'immigration qui prévoit l'égalité de traitement pour les étrangers résidant légalement), 1^{er} alinéa : “L'étranger résidant légalement sur le territoire de l'État bénéficie des droits en matière civile attribués au citoyen italien, sauf dispositions contraires des conventions internationales en vigueur pour l'Italie et de ce texte unique” ;
- Alinéa 3 : “La République italienne, en application de la Convention de l'OIT n° 143 du 24 juin 1975, ratifiée par la loi n° 158 du 10 avril 1981, garantit à tous les travailleurs étrangers résidant légalement sur son territoire et à leur famille l'égalité de traitement et la pleine égalité des droits par rapport aux travailleurs italiens”.
- [L'art. 44 du décret législatif 286/98 protège spécifiquement les étrangers contre la discrimination dans l'accès au travail](#) ;
- [Le décret législatif n° 2 du 9 juillet 2003](#) interdit la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique dans l'accès à l'emploi et au travail, “y compris les critères de sélection et les conditions d'embauche ;
- [La Convention de l'Organisation internationale du Travail 143/1975](#) garantit aux travailleurs migrants résidant légalement, dans l'art. 10, l'“égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.

L'arrêt accepte le recours d'un ressortissant canadien exclu des classements scolaires pour 2009-2010, en référence aux postes de personnel enseignant, uniquement parce qu'il était un ressortissant de pays tiers.

Dans l'arrêt, les juges affirment que *“dans l'évolution réglementaire nationale et internationale en la matière, qui vise inévitablement et clairement à égaliser les positions de tous les individus (sur le marché du travail), le principe général applicable doit être celui de l'absence d'une quelconque différenciation injustifiée entre les citoyens italiens et étrangers dans l'accès au travail (d'après la Cour constitutionnelle n° 454/1998).”*

- Arrêt du Tribunal de Florence. Chambre détachée de Pontassieve du 15 novembre 2010.

Cet arrêt concerne une ressortissante sénégalaise possédant une qualification pour la profession de sage-femme, exclue d'un concours public.

L'arrêt prend en compte la législation régissant l'accès à la fonction publique prévoyant la condition de nationalité (décret législatif n° 165/2001) et la déclare illégitime non seulement d'après le Texte unique sur l'immigration interdisant tout type de discrimination fondée sur l'ethnie ou la nation, mais plutôt pour une question de hiérarchie réglementaire.

En effet, étant donné que l'Italie a ratifié la Convention de l'OIT 143 de 1975, qui exige la promotion de l'égalité de traitement vis-à-vis des travailleurs migrants, cette prévision serait supérieure aux règles internes qui exigent la nationalité pour l'accès à la fonction publique. En effet : *“le respect du droit international est une limite constitutionnelle précise pour le législateur national, en vertu de l'art. 117 de la Constitution, tel que modifié par la loi constitutionnelle n° 3/2001, selon laquelle “Le pouvoir législatif est exercé par l'État ... conformément à la Constitution et aux contraintes découlant du droit communautaire et des obligations internationales”.*

- Tribunal de Rome, arrêt du 20 décembre 2012

“Exclusion discriminatoire des ressortissants de pays tiers non membres de l'UE d'un avis de concours pour chercheur”.

Le recours d'une ressortissante croate et de l'ASGI⁸ a été accepté.

LES FAITS

Avec l'arrêt du 20 décembre 2012, le Tribunal de Rome a statué sur le concours public organisé par l'Institut National de Documentation, d'Innovation et de Recherche en éducation (Indire) et a reconnu la nature discriminatoire du comportement de l'administration pour avoir demandé parmi les conditions de participation la nationalité italienne ou communautaire et, par conséquent, a admis le demandeur, ressortissante de la Croatie, au concours.

Le Tribunal de Rome a jugé que la législation en matière de fonction publique peut être constitutionnellement orientée vers l'exclusion de toute discrimination à l'encontre des ressortissants de pays tiers non membres de l'UE résidant légalement en Italie, comme il a été plusieurs fois reconnu par le droit de fond et implicitement reconnu par la décision de la Cour constitutionnelle n° 139 du 15 avril 2011.

Selon le Tribunal de Rome, le rapport entre la législation en matière de fonction publique et la procédure de concours, d'une part, et les règles contenues dans Texte unique sur l'Immigration relatives au principe de l'égalité de traitement, de l'autre, doit être résolu en faveur de ces dernières

⁸ Le recours contre la discrimination a été promu par l'ASGI (Association pour les Études de droit sur l'immigration).

et la condition de la nationalité italienne peut être demandée uniquement pour les tâches qui impliquent l'exercice de pouvoirs publics ou de fonctions d'intérêt national.

- Intervention médiateur Émilie-Romagne

Il convient également d'ajouter un cas suivi par le Médiateur⁹ de l'Émilie-Romagne, dont l'intervention a été suivie par la réouverture des délais des avis de sélection de la part d'une entreprise publique pour les services à la personne de Bologne, en admettant également les ressortissants étrangers.

LES FAITS

Le 29 juin 2011, une entreprise publique de services à la personne de Bologne a communiqué au Médiateur de l'Émilie Romagne qu'il aurait rouvert les délais des trois avis de sélection pour l'attribution de fonctions professionnelles pour différents profils de psychologue, avec la prévision de la possibilité d'accès des ressortissants de pays tiers non membres de l'UE et membres de la famille de citoyens italiens ou de pays membres de l'UE, ainsi que des ressortissants étrangers de pays tiers non membres de l'UE en général, résidant légalement en Italie.

La question s'est posée après que les trois avis de sélection avaient été initialement diffusés le 8 juin 2011 en prévoyant, parmi les conditions de participation, la nationalité italienne ou d'un État membre de l'Union européenne, avec, par conséquent, l'exclusion des ressortissants de pays tiers non membres de l'UE.

Dans une lettre du 27 juin 2011 adressée au président de l'entreprise précité, le Médiateur de l'Émilie-Romagne avait pris position contre l'exclusion de la sélection des ressortissants de pays tiers.

Dans cette lettre, le Médiateur de l'Émilie Romagne a réaffirmé le fait qu'une orientation favorable à leur accès à des postes de la fonction publique, tout comme ce qui est prévu pour les ressortissants de l'UE, prévaut désormais dans le droit et la doctrine, principalement en raison du principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et nationaux visée dans la Convention de l'OIT 143/1975, rappelée dans l'art. 2, alinéa 3 du décret législatif n° 286/98.

Le Médiateur a également rappelé la récente orientation favorable de l'UNAR de juillet 2011 mentionnée ci-dessus.

Il a également rappelé que la Cour constitutionnelle, avec l'arrêt du 15 avril 2011 semblait favoriser l'orientation favorable prise par l'UNAR et par les Tribunaux de fond.

Toutes les constatations faites par le Médiateur de l'Émilie-Romagne ont donc été acceptées, entraînant le changement d'orientation de la part de l'entreprise publique de services à la personne de Bologne.

Compte tenu de ce qui précède, la nécessité de surmonter l'incertitude que le système réglementaire actuel génère est évidente et compte tenu des demandes d'intervention jurisprudentielles de plus en plus nombreuses (surtout en faveur des ressortissants de pays tiers), une intervention réglementaire législative de réforme en la matière est souhaitable dès que possible."

⁹ C'est un rôle de garantie pour la protection du citoyen qui a pour but d'accueillir les plaintes non acceptées en première instance par le service des plaintes de l'acteur qui fournit un service. Il est également dit *ombudsman*, un terme qui dérive d'un bureau de garantie constitutionnelle en Suède en 1809 et qui signifie littéralement "homme qui sert de lien".

À la suite de l'entrée en vigueur, à partir du 4 septembre 2013, de la loi n° 97 du 6 août 2013 (loi européenne pour 2013), en application des règles de l'Union européenne, **la majorité des ressortissants de pays tiers présents sur le territoire national est autorisée à participer aux concours publics pour tous les postes de travail n'entraînant pas l'exercice de fonctions publiques** : il s'agit des titulaires de permis de séjour UE pour les résidents de longue durée, des titulaires de permis pour la protection internationale (statut de réfugié ou protection subsidiaire), ainsi des membres de leur famille et des membres de la famille de ressortissants communautaires. Ces catégories représentent plus de 60% des ressortissants de pays tiers résidant légalement en Italie, auxquels il faut ajouter les ressortissants des États membres de l'Union européenne qui, depuis 1994, ont le droit d'accéder aux mêmes postes de la fonction publique.

Tribunal de Milan, chambre du travail – Arrêt du 4.3.2015

Le Tribunal de Milan a accepté le recours de deux professeurs immigrés, mais résidant légalement en Italie depuis plusieurs années, exclus des avis pour les remplacements dans les écoles car ils n'ont pas la nationalité italienne. La condition n'est plus nécessaire pour accéder à la fonction publique et à l'enseignement dans les écoles publiques. L'arrêt annonce qu'il est "discriminatoire" d'exiger la condition de la nationalité italienne ou communautaire pour admettre les professeurs qui réussissent les concours pour la formation des classements triennaux de groupe et d'établissement pour les remplacements d'enseignement. Le Tribunal a, entre autres, également rejeté la clause de priorité dans l'enseignement des langues étrangères attribuée aux enseignants italiens.

Le Comité européen des droits sociaux a, à maintes reprises, jugé l'Italie non conforme sur ce paragraphe car, selon lui, les dispositions visées dans les articles 1091 et 1094 du code de la navigation prévoyant des sanctions pénales vis-à-vis des membres de l'équipage en cas d'abandon du navire ou de l'aéronef ou de refus d'obéir aux ordres, même si à la suite de la désertion il n'y a pas de danger réel pour la vie ou la sécurité des personnes et pour la sécurité du moyen, étaient trop répressives. À cet égard, il est à noter ce qui suit.

Tel qu'indiqué dans la réponse fournie par la délégation italienne à l'occasion de la 125^{ème} réunion du Comité des Gouvernements, l'Italie avait entamé la procédure de ratification de la Convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) n° 186 sur le travail maritime, adoptée à Genève le 23 février 2006. La ratification a eu lieu avec l'adoption de la loi n° 113 du 23 septembre 2013, contenant également des règles d'adaptation interne. Le chapitre II prévoit des modifications du code de la navigation, dont la reformulation des articles 1091 et 1094 (article 3, alinéas 2 et 3) qui a introduit des sanctions administratives à la place de l'emprisonnement lorsque des risques réels pour la sécurité du moyen ou des personnes ne sont pas identifiables. L'article 1091 modifié (*Désertion*) stipule : "À moins que le fait ne constitue une infraction plus grave, le membre de l'équipage qui ne se rend pas à bord du navire ou de l'aéronef ou l'abandonne, en provoquant un danger pour la vie ou la sécurité physique des personnes ou pour la sécurité du navire ou de l'aéronef, sera passible d'un emprisonnement de un à trois ans.

En dehors des cas prévus par le premier alinéa, le membre de l'équipage qui ne se rend pas à bord du navire ou de l'aéronef ou l'abandonne sera passible, si cela entraîne une difficulté considérable dans le service de navigation, d'une amende administrative allant de 3 000 à 10 000 euros.

Si cela entraîne une grave perturbation dans un service public ou de nécessité publique, l'amende administrative de 5 000 à 25 000 euros sera appliquée »

De même, l'article 1094 du code de la navigation a été remplacé par le suivant :

«Art. 1094 (Non-respect d'un ordre de la part d'un membre de l'équipage). – À moins que l'acte ne constitue une infraction, le membre de l'équipage qui n'exécute pas un ordre d'un supérieur concernant un service technique du navire, du flotteur ou de l'aéronef, sera passible d'une amende administrative allant de 1 000 à 5 000 Euros.

Si le fait mentionné dans le premier alinéa est commis pendant le service concernant la manœuvre, l'amende administrative appliquée va de 3 000 à 10 000 euros.

Si le fait mentionné dans le premier alinéa entraîne une difficulté considérable dans le service de navigation ou une grave perturbation dans un service public ou de nécessité publique, une amende administrative allant de 5 000 à 25 000 euros sera appliquée.

Le membre de l'équipage qui n'exécute pas un ordre d'un supérieur concernant un service technique du navire, du flotteur ou de l'aéronef, en provoquant un danger pour la vie ou la sécurité des personnes ou pour la sécurité du navire, du flotteur ou de l'aéronef, sera passible d'une peine d'emprisonnement allant de six mois à trois ans.

Le membre de l'équipage qui n'exécute pas un ordre d'un supérieur concernant un service technique du navire, du flotteur ou de l'aéronef, sera passible d'une peine d'emprisonnement allant de un à quatre ans si l'ordre est donnée pour sauver le navire, le flotteur ou l'aéronef ou pour prêter secours au navire, au flotteur, à l'aéronef ou à une personne en danger».

Le Comité européen des droits sociaux a demandé à plusieurs reprises de préciser la nature et le but de la Colonie agricole et de la Maison de travail, le nombre de colonies agricoles et de maisons de travail existant en Italie, ainsi que le nombre de détenus qu'elles accueillent, en indiquant si les détenus présents dans les deux types d'établissements sont obligés de travailler ou s'ils peuvent le choisir librement. À cet égard, il est à noter ce qui suit.

La Maison de travail et la Colonie agricole font partie de ce que le code pénal définit comme *mesures administratives de sécurité* et sont des instituts dédiés aux personnes avec des mesures de sécurité personnelles d'incarcération.

Elles sont régies par le droit pénitentiaire qui y prévoit le travail obligatoire. Les Maisons de travail peuvent également être des sections dans les maisons d'arrêt. Le cas le plus fréquent d'affectation à une Maison de travail ou à une Colonie agricole est celui qui fait suite à la fin de la peine de détention pénitentiaire. Après avoir purgé toute la condamnation en prison, si la personne est jugée *“socialement dangereuse”*, au lieu d'être remise en liberté, elle sera soumise à une mesure de sécurité comme la Maison de travail ou la Colonie agricole.

Le régime de détention s'inspire de la détention atténuée de type professionnel.

La période de détention ne peut pas être inférieure à un an, qui devient deux ans pour les *“délinquants habituels”*, trois pour les *“délinquants professionnels”* et quatre ans pour ceux qui sont déclarés *“délinquants par tendance”*. Mais une fois passée cette période, la libération n'est pas assurée. Comme toute autre mesure de sécurité, l'affectation à une Maison de travail ne peut pas être révoquée jusqu'à ce que la condition de *“dangerosité sociale”* ne cesse. C'est le juge d'application des peines qui s'occupe du réexamen de la dangerosité sociale en consultant les

opérateurs pénitentiaires et les forces de police. Après la période minimale de détention, le juge peut déclarer persistante la dangerosité sociale et fixer un nouveau délai pour un examen supplémentaire.

La Colonie agricole et la Maison de travail sont donc différentes modalités d'exécution d'une seule mesure de sécurité. Le choix de l'une des deux mesures appartient au juge ; il doit seulement évaluer les attitudes de l'auteur du délit.

Actuellement, il y a quatre Maison de détention avec une Colonie agricole :

MD de Gorgone, MD de Mamone, MD d'Isili, MD IS Arenas.

La MD d'Isili est la seule Colonie agricole destinée à accueillir des détenus.

Les détenus présents dans les Colonies agricoles s'élèvent, au 31 décembre des années prises en compte, à :

	2011	2012	2013	2014
ISTITUTI				
CR Gorgona	81	56	59	62
CR Mamone	279	292	181	126
CR Isili	189	162	107	94
CR Is Arenas	179	146	92	74

Source : Ministère de la Justice – Département de l'Administration pénitentiaire

ISTITUTI = ÉTABLISSEMENTS

CR = MD

Les Maisons de travail sont les suivantes :

M.D. de Castelfranco Emilia, M.T. de Vasto ; M.D. de Favignana, Section Maison de Travail auprès de la Maison de détention pour femmes "Giudecca" de Venise, Section Maison de travail auprès de la Maison de détention pour femmes de Trani.

Les détenus présents dans les Maisons de Travail s'élèvent, au 31 décembre des années prises en compte, à :

	2011		2012		2013		2014	
ISTITUTI	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
CR Castelfranco Emilia	53		82		83		94	
CL Saliceta San Giuliano (*)	66							
CRF Venezia "Giudecca"		3		6		5		4
CR Sulmona (**)	162		166					
CL Vasto (***)					145		142	
CRF Trani		1		3		3		2
CR Favignana	31		39		46		26	

(*) Istituto funzionante fino al maggio 2012, reso inagibile dal sisma;

(**) Istituto destinato a Casa Lavoro fino al maggio 2013; gli internati sono stati poi trasferiti presso la Casa Lavoro di Vasto;

(***) Istituto destinato a Casa Lavoro dal mese di maggio 2013.

ISTITUTI = ÉTABLISSEMENTS

uomini donne = hommes femmes

CR = MD

CL = MT

CRF = Maison de détention pour femmes

(*) Établissement en service jusqu'en mai 2012, devenu indisponible à cause du tremblement de terre;

(**) Établissement voué à Maison de travail jusqu'en 2013; les détenus ont ensuite été transférés dans la Maison de travail de Vasto;

(***) Établissement voué à Maison de travail à partir de mai 2013.

Dans les Conclusions 2012, le Comité européen des droits sociaux a demandé si la perte de l'allocation de chômage est prévue si un chômeur refuse une offre d'emploi.

À la suite de l'entrée en vigueur, en 2013, de l'Assurance Sociale italienne pour l'Emploi (ASPI), le chômeur perd son statut (et donc également son indemnisation s'il y a droit) dans les cas suivants :

- il refuse d'être envoyé à un cours de formation de la Région ou il n'y participe pas régulièrement ;
- il refuse une offre d'emploi équivalant professionnellement aux fonctions précédemment exercées ou qui est homogène et encadrée dans un niveau de salaire non inférieur à 10% par rapport aux fonctions précédemment exercées ;
- il n'accepte pas de travailler dans des travaux et des services d'utilité publique ;

- il ne répond pas sans raison justifiée aux convocations du Service de l'emploi ;
- il a été embauché avec un contrat à temps plein et à durée indéterminée ;
- il a choisi de recevoir en une seule fois l'indemnité de mobilité.

Depuis 2014, le statut de chômeur se perd même en cas de non-confirmation de la déclaration de disponibilité immédiate six mois après le déroulement du premier entretien d'orientation (la confirmation doit être fournie en se présentant personnellement au Service de l'emploi compétent ou en téléphonant). En outre, le statut de chômeur se perd automatiquement en commençant une activité professionnelle (salarisée ou indépendante) et lorsque le plafond de revenu fixé par la loi est dépassé. Le statut de chômeur est suspendu en cas de démarrage d'un travail salarié d'une durée allant jusqu'à six mois.

Autrement, le statut de chômeur peut être acquis ou conservé si, bien qu'en travaillant, le revenu de travail reçu ne dépasse pas les plafonds suivants : 8 000 euros bruts pour les revenus de travail salarié ou fiscalement assimilés (collaboration coordonnée et continue ; contrat de mission, associé-salarié) ; 4 800 euros bruts pour les revenus de travail indépendant. Les montants se réfèrent à la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. En cas de types de contrats différents, le cumul des revenus ne peut pas dépasser le seuil maximal de 8 000 euros, étant entendu que le revenu de travail indépendant reste dans la limite de 4 800 euros.

En démarrant un travail salarié ou assimilé, le Service de l'emploi évalue le revenu en fonction de la communication obligatoire d'embauche, envoyée par l'employeur ; si elle n'indique pas le salaire, on suppose que le revenu a été dépassé, ce qui entraîne la perte ou la suspension du statut de chômeur. Dans ce cas, si le travailleur estime que les limites de revenu n'ont pas été dépassées, il peut présenter une demande de conservation au Service de l'emploi, dans les 15 jours à compter de la cessation de la relation de travail si elle est supérieure à six mois ou dans les 15 jours à compter de l'embauche si elle a une durée inférieure. En cas de démarrage d'un travail salarié (ni para-subordonné, ni indépendant) avec dépassement des limites de revenu, le statut de chômeur est suspendu jusqu'à six mois.

Cependant, le statut de chômeur peut être obtenu à nouveau après deux mois (si la perte est due à la non-présentation aux entretiens avec les opérateurs) ou après quatre mois (en cas de refus d'une offre d'emploi appropriée ou de non-participation à l'adjudication publique)

La période que le travailleur doit attendre pour pouvoir se réinscrire commence à partir de la date de la mesure. La procédure est la même que la première inscription : l'intéressé doit se présenter au service compétent sur le plan territorial et signer une nouvelle déclaration de disponibilité immédiate pour l'exécution d'un travail. La nouvelle inscription ne permet pas de récupérer l'ancienneté de chômage.

§.3

Les Services publics de l'Emploi (CPI - Centri Pubblici per l'impiego)

Pour atteindre un marché du travail plus dynamique et inclusif, la loi 92/12 a introduit d'autres nouveautés importantes sur l'évolution du cadre des politiques actives et des services pour l'emploi. En résumé, les principales innovations concernent :

- la définition des niveaux essentiels des prestations (LEP) pour les bénéficiaires d'amortisseurs sociaux ;
- l'adaptation et la simplification des règles relatives à la constatation du statut de chômeur ;
- le caractère obligatoire du critère de l'offre appropriée et du rapport entre l'octroi de l'indemnité et l'obligation d'activation ;
- la réitération et l'extension de la délégation sur les services pour l'emploi et les politiques actives au gouvernement, par rapport à celle déjà prévue par la loi 247/07.

En particulier, en faveur des bénéficiaires de prestations d'aide au revenu, les actions suivantes sont au moins prévues :

- entretien d'orientation dans les trois mois à compter du début du statut de chômeur ;
- actions d'orientation collectives dans les trois à six mois à compter du début du statut de chômeur ;
- période de formation d'une durée totale d'au moins deux semaines dans les 6 à 12 mois à compter du début du statut de chômeur ;
- proposition d'adhésion à des initiatives d'insertion professionnelle avant l'échéance de la période de perception du traitement d'aide au revenu.

Les Services de l'emploi sont un acteur important sur le marché du travail aussi bien compte tenu des personnes qu'ils gèrent qu'en raison d'une présence sur tout le territoire national. Depuis le dernier suivi des services pour l'emploi relatif à l'année 2013, il est apparu que la part de personnes ayant trouvé du travail à travers le système des CPI approche 4%. Il s'agit d'un pourcentage légèrement inférieur à d'autres acteurs intervenant sur le marché du travail formel (les agences intérimaires sont l'intermédiaire de 5,25% de la population active et les écoles, les universités et les établissements de formation professionnelle de 4,1%), mais largement inférieur à la part de toutes les voies informelles (66,7%). Dans les dynamiques de la recherche de travail, les CPI exercent toutefois un rôle marginal. En effet, les services fournis par ces derniers ne sont qu'en moindre mesure immédiatement destinés à l'intermédiation directe, mais sont plutôt destinés à l'information, au positionnement sur le marché et au recyclage. En d'autres termes, ce sont des fonctions qui interviennent dans le renforcement de l'employabilité des individus et pour soutenir les actions de recherche de travail. En réalité, les demandeurs d'emploi s'en remettent rarement à une seule voie, mais interviennent généralement sur plusieurs fronts (recherche multivoie). De ce point de vue, les CPI apparaissent comme la voie à laquelle on fait le plus recours, à l'exception de la part importante d'intermédiation informelle : parmi ceux qui ont trouvé un emploi, plus de 4 sur 10 ont déclaré avoir également utilisé les services de l'emploi pendant la recherche d'emploi.

D'après le suivi précité, il y a **556** CPI présents sur tout le territoire national, avec une répartition territoriale assez différenciée.

En 2012, 2 215 037 personnes ont effectué la DID (Déclaration de disponibilité immédiate à travailler), dont 51,8% étaient des hommes (soit 1 147 480 personnes) et 48,2% étaient des femmes (1 067 557 personnes).

Tableau 22 – Personnes ayant effectué la DID par sexe et par région (valeurs absolues de flux et composition en pourcentage). Année 2012

REGIONE	Maschi	Femmine	Totale	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
	v.a.			Comp.%		
Piemonte	61.247	56.377	117.624	52,1	47,9	100,0
Val D'Aosta	2.641	2.484	5.125	51,5	48,5	100,0
Lombardia	146.946	150.986	297.932	49,3	50,7	100,0
Trentino Alto Adige	19.833	25.068	44.901	44,2	55,8	100,0
<i>Trento</i>	<i>10.472</i>	<i>13.670</i>	<i>24.142</i>	<i>43,4</i>	<i>56,6</i>	<i>100,0</i>
<i>Bolzano</i>	<i>9.361</i>	<i>11.398</i>	<i>20.759</i>	<i>45,1</i>	<i>54,9</i>	<i>100,0</i>
Veneto	68.077	70.751	138.828	49,0	51,0	100,0
Friuli Venezia Giulia	21.065	23.233	44.298	47,6	52,4	100,0
Liguria	37.995	41.513	79.508	47,8	52,2	100,0
Emilia Romagna	71.875	81.270	153.145	46,9	53,1	100,0
Toscana	44.374	56.864	101.238	43,8	56,2	100,0
Umbria	10.686	11.484	22.170	48,2	51,8	100,0
Marche	48.792	51.898	100.690	48,5	51,5	100,0
Lazio	94.290	88.684	182.974	51,5	48,5	100,0
Abruzzo	28.987	25.138	54.125	53,6	46,4	100,0
Molise	7.256	5.673	12.929	56,1	43,9	100,0
Campania	135.123	108.296	243.419	55,5	44,5	100,0
Puglia	145.235	110.662	255.897	56,8	43,2	100,0
Basilicata	18.112	13.364	31.476	57,5	42,5	100,0
Calabria	44.261	33.947	78.208	56,6	43,4	100,0
Sicilia	95.206	68.046	163.252	58,3	41,7	100,0
Sardegna	45.479	41.819	87.298	52,1	47,9	100,0
TOTALE	1.147.480	1.067.557	2.215.037	51,8	48,2	100,0

Fonte: *Indagine sui Servizi per l'impiego* – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

REGIONE = RÉGION

Maschi = Hommes

Femmine = Femmes

Totale = Total

Piemonte = Piémont

Val d'Aosta = Vallée d'Aoste

Lombardia = Lombardie

Trentino Alto Adige = Trentin-Haut-Adige

Trento = Trente

Bolzano = Bolzano

Veneto = Vénétie

Friuli Venezia Giulia = Frioul-Vénétie julienne

Liguria = Ligurie

Emilia Romagna = Émilie Romagne

Toscana = Toscane

Umbria = Ombrie

Marche = Marches

Lazio = Latium

Abruzzo = Abruzzes

Molise = Molise

Campania = Campanie

Puglia = Pouilles

Basilicata = Basilicate

Calabria = Calabre

Sicilia = Sicile

Sardegna = Sardaigne

TOTALE = TOTAL

Source : Enquête sur les Services de l'emploi - Ministère du Travail et des Politiques sociales

Tableau 23 – Individus ayant effectué la DID par tranche d'âge, nombre de personnes à la recherche d'emploi (RCFL¹⁰ – Istat) et nombre de CPI par région (valeurs absolues). Année 2012.

¹⁰ Enquête sur la population active

REGIONE	Individui che hanno effettuato la DID ^(a)		Persone in cerca di occupazione (RCFL-Istat) ^(b)	Numero CPI
	Tot.	di cui: under 25		
Piemonte	117.624	33.703	186.991	31
Val D'Aosta	5.125	1.050	4.317	3
Lombardia	297.932	49.458	346.055	65
Trentino Alto Adige	44.901	8.292	25.665	19
<i>Bolzano</i>	20.759	2.995	10.562	7
<i>Trento</i>	24.142	5.297	15.103	12
Veneto	138.828	29.851	149.882	45
Friuli Venezia Giulia	44.298	9.081	36.974	18
Liguria	79.508	13.424	55.927	14
Emilia Romagna	153.145	28.474	149.987	41
Toscana	101.238	16.923	131.828	43
Umbria	22.170	3.061	39.316	5
Marche	100.690	16.587	64.725	13
Lazio	182.974	40.897	271.194	35
Abruzzo	54.125	12.563	61.669	15
Molise	12.929	2.896	14.627	3
Campania	243.419	66.670	378.585	46
Puglia	255.897	56.715	230.456	44
Basilicata	31.476	6.379	31.327	8
Calabria	78.208	20.459	135.438	15
Sicilia	163.252	39.686	319.172	65
Sardegna	87.298	21.954	109.492	28
TOTALE	2.215.037	478.123	2.743.627	556

(a) Dati di flusso; (b) Dati campionari

Fonte: *Indagine sui Servizi per l'impiego* – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e *Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro* – Istat

REGIONE = RÉGION

Individui che hanno effettuato la DID = Individus ayant effectué la DID

Tot. = Tot.

di cui : under 25 = dont : moins de 25 ans

Persone in cerca di occupazione (RCFL-Istat) = Personnes à la recherche d'un emploi (RCFL-ISTAT)

Numero CPI = Nombre de CPI

Piemonte = Piémont

Val d'Aosta = Vallée d'Aoste

Lombardia = Lombardie

Trentino Alto Adige = Trentin-Haut-Adige

Trento = Trente

Bolzano = Bolzano

Veneto = Vénétie

Friuli Venezia Giulia = Frioul-Vénétie julienne

Liguria = Ligurie

Emilia Romagna = Émilie Romagne

Toscana = Toscane

Umbria = Ombrie

Marche = Marches

Lazio = Latium

Abruzzo = Abruzzes

Molise = Molise

Campania = Campanie

Puglia = Pouilles

Basilicata = Basilicate

Calabria = Calabre

Sicilia = Sicile

Sardegna = Sardaigne

TOTALE = TOTAL

(a) Données de flux ; (b) Données d'échantillon

Source : *Enquête sur les Services de l'emploi* - Ministère du Travail et des Politiques sociales et *Enquête continue sur la main-d'œuvre* - ISTAT

En Italie, on estime qu'il y a un peu plus de 3 900 souscripteurs de DID pour chaque CPI. Une bonne partie des régions du Sud se classe au-dessus de cette valeur. Le système régional de services de l'emploi qui présente la donnée estimée la plus élevée est celui des Marches, avec 7 745 personnes par CPI, suivi par celui des Pouilles (5 816) et de la Ligurie (5 679). Le nombre moyen d'individus par CPI est plus contenu dans la Vallée d'Aoste (1 708), dans la Province autonome de Trente (2 012) et en Toscane (2 354). En modifiant l'unité statistique de référence et, donc, en passant des individus aux DID, 2 411 685 déclarations de disponibilité immédiate à travailler ont été effectuées en 2012, pour un nombre moyen de DID par personne de 1,09.

Les interventions totales de politique active en 2012 s'élevaient à 1 936 767, dont près de 20% ont concerné des personnes de moins de 25 ans. Les régions pour lesquelles on observe une part importante d'actions de politique active adressées aux jeunes générations sont, dans l'ordre, la Sicile (30,7% des interventions totales), la Campanie (30,5%) et le Piémont (29%). Les chômeurs et les sans-emploi de longue durée ont été les destinataires d'une grande partie de ces interventions : il s'agit au total de 859 217 actions de politique active.

L'*Enquête sur l'état des Services de l'emploi* a également permis de recueillir des informations précises sur la dotation en personnel des Services de l'emploi. Le personnel employé dans les CPI s'élève à **8 713 unités**, dont 7 686 sont employées avec un contrat à durée indéterminée. En décomposant les données recueillies pour les deux macro-fonctions de *back office* et *front office*, la part des opérateurs dédiée à la relation avec le public, en l'absence d'informations supplémentaires, peut indiquer, bien qu'indirectement, le niveau de bureaucratisation du système-CPI, étant donné que les activités d'accueil, de dépistage du citoyen et de prestation des services sont quelques-unes des tâches essentielles dont le service public doit s'acquitter. Si, à l'échelle nationale, environ 7 opérateurs sur 10 sont dédiés aux activités de *front office* (6 255 personnes), dans trois des plus grandes régions du Sud, l'incidence sur le total du personnel employé est beaucoup plus faible : il s'agit de la Sicile (49,4%), de la Calabre (62,5%) et de la Campanie (66,2%). Toutefois, d'autres systèmes régionaux appartenant aux répartitions du Centre et du Nord sont inférieurs à la valeur de l'Italie : c'est par exemple le cas des Marches (67,2%), de la Vallée d'Aoste (68,8%) et de la Ligurie (69,3%). L'Ombrie (94,4%), la Lombardie (84,2%), la Toscane (83,6%), la Basilicate (83,1%), le Latium (82,9%), l'Émilie-Romagne (82,6%) et la Vénétie (81,7%) ont une structure organisationnelle dans laquelle le personnel actif exerce principalement des activités de *front office*. En regardant la taille moyenne par bureau, les régions caractérisées par des valeurs plus élevées sont la Calabre, avec 34,5 opérateurs par CPI, le Molise (31,1) et les Marches (30,2). Les données relatives aux Provinces autonomes de Trente et de Bolzano (respectivement 8,3 et 8,6 opérateurs par CPI), à la Vénétie (8,7) et à la Lombardie (8,9) sont beaucoup plus contenues.

Tableau 24 – Nombre moyen d'opérateurs par CPI, nombre moyen d'individus ayant effectué la DID par opérateur et nombre moyen d'individus ayant effectué la DID par opérateur employé en *front office* (valeurs absolues). Année 2012

REGIONE	N. medio operatori per CPI	N. medio di individui che hanno effettuato la DID per operatore	N. medio di individui che hanno effettuato la DID per operatore di <i>front office</i>
Piemonte	17,3	219	308
Val D'Aosta	10,7	160	233
Lombardia	8,9	516	613
Trentino Alto Adige	8,5	279	359
<i>Bolzano</i>	8,3	416	536
<i>Trento</i>	8,6	202	259
Veneto	8,7	353	432
Friuli Venezia Giulia	9,6	256	338
Liguria	13,5	421	607
Emilia Romagna	11,5	324	393
Toscana	16,9	140	167
Umbria	28,4	156	165
Marche	30,2	256	381
Lazio	17,2	304	367
Abruzzo	16,1	225	288
Molise	31,3	138	177
Campania	15,7	336	508
Puglia	12,9	451	572
Basilicata	19,3	204	246
Calabria	34,5	151	242
Sicilia	24,3	103	209
Sardegna	15,6	199	253
TOTALE	15,7	254	354

Fonte: *Indagine sui Servizi per l'impiego* – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

REGIONE = RÉGION

N. medio operatori per CPI = Nombre moyen d'opérateurs par CPI

N. medio di individui che hanno effettuato la DID per operatore di front office = Nombre moyen d'individus ayant effectué la DID par opérateur de front office

Piemonte = Piémont

Val d'Aosta = Vallée d'Aoste

Lombardia = Lombardie

Trentino Alto Adige = Trentin-Haut-Adige

Trento = Trente

Bolzano = Bolzano

Veneto = Vénétie

Friuli Venezia Giulia = Frioul-Vénétie julienne

Liguria = Ligurie

Emilia Romagna = Émilie Romagne

Toscana = Toscane

Umbria = Ombrie

Marche = Marches

Lazio = Latium

Abruzzo = Abruzzes

Molise = Molise

Campania = Campanie

Puglia = Pouilles

Basilicata = Basilicate

Calabria = Calabre

Sicilia = Sicile

Sardegna = Sardaigne

TOTALE = TOTAL

Source : Enquête sur les Service de l'emploi - Ministère du Travail et des Politiques sociales

En ce qui concerne le temps d'attente moyen pour occuper un poste vacant, il est à noter que d'après le *Rapport du système d'information pour l'emploi et la formation "Excelsior"*, réalisé par UNIONCAMERE et par le Ministère du Travail et des Politiques sociales, le temps moyen est d'environ **3,8 mois**. En entrant dans le détail, des différences temporelles sont constatées selon les compétences du travailleur : la période est de 4,9 mois pour les dirigeants ; 4,7 mois pour les professions intellectuelles, scientifiques et hautement qualifiées ; 3,9 mois pour les professions techniques ; 3,3 mois pour les professions exécutives dans le travail de bureau (par exemple le travail de secrétariat ou le gestionnaire de paie) ; 3,4 mois pour les professions qualifiées dans les activités commerciales et dans les services (par exemple les vendeurs) ; 4,4 mois pour les artisans, les ouvriers spécialisés et les agriculteurs ; 3,2 mois pour les ouvriers de machines fixes et mobiles et de 3,4 mois pour les professions non qualifiées (par exemple les livreurs, les porteurs, les préposés à la manutention de marchandises).

Enfin, en ce qui concerne le temps de couverture des postes vacants, il convient de se concentrer sur l'enquête appelée Vela (réalisée par l'ISTAT) qui estime tous les trimestres le nombre de postes vacants sur les entreprises de plus de 10 employés. Le taux de postes vacants est le rapport en pourcentage entre le nombre de postes vacants et la somme de postes vacants et de postes de travail occupés. Les postes vacants mesurent les recherches de personnel qui, à la date de référence (le dernier jour du trimestre), ont déjà commencé et ne sont pas encore terminées. En effet, ce sont ces

postes rémunérés, qu'ils soient nouveaux ou déjà existants, à condition qu'ils soient libres ou sur le point de le devenir, pour lesquels l'employeur recherche activement un candidat approprié à l'extérieur de l'entreprise concernée et est prêt à faire des efforts supplémentaires pour le trouver. Le tableau ci-dessous montre le taux de postes vacants enregistré au cours du dernier trimestre de 2014.

TABEAU 25 – TAUX DE POSTES VACANTS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 10 SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE – IV^{ème} trimestre 2014 (a), valeurs en pourcentage et différences absolues en points de pourcentage.

SETTORI	Dati destagionalizzati (b)		Dati grezzi	
	IV 2014	IV 2014 III 2014	IV 2014	IV 2014 IV 2013
Industria (B-F)	0,5	0,0	0,5	+0,1
B-E Industria in senso stretto	0,4	-0,1	0,4	0,0
B Estrazione di minerali da cave e miniere	0,0	-0,1	0,0	0,0
C Attività manifatturiere	0,5	0,0	0,5	+0,1
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0,2	-0,1	0,2	-2,3
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0,3	0,0	0,2	0,0
F Costruzioni	0,8	+0,1	0,7	+0,3
Servizi (G-S, escluso O)	0,6	+0,1	0,4	+0,1
G-N Servizi di mercato	0,5	0,0	0,4	+0,1
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	0,4	-0,1	0,4	+0,1
H Trasporto e magazzinaggio	0,4	+0,2	0,2	+0,1
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1,0	0,0	0,6	+0,2
J Servizi di informazione e comunicazione	0,8	0,0	0,8	+0,2
K Attività finanziarie ed assicurative	0,4	0,0	0,4	+0,1
L-N Attività immobiliari, professionali e noleggio (c)	0,4	0,0	0,4	0,0
P-S Istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi	0,6	+0,1	0,4	+0,1
P Istruzione	0,5	+0,2	0,3	0,0
Q Sanità e assistenza sociale	0,6	+0,1	0,5	+0,2
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1,4	+0,2	0,5	+0,2
S Altre attività di servizi	0,3	-0,3	0,1	-0,1
Industria e servizi di mercato (B-N)	0,5	0,0	0,4	0,0
Industria e servizi (B-S, escluso O)	0,5	0,0	0,4	0,0

(a) Dati provvisori.

(b) Si ricorda che gli indici sono destagionalizzati utilizzando il metodo diretto, ossia separatamente per ciascun settore di attività economica e per l'indice totale. Le serie aggregate, trattate con tale metodo, possono differire da quelle che si otterrebbero dalla sintesi degli indici dei livelli inferiori di classificazione (metodo indiretto).

(c) I dati della sezione L non sono pubblicati separatamente per la ridotta numerosità della sua popolazione. Sono comunque inclusi nel calcolo di quelli per gli aggregati superiori: G-N, G-S escluso O, B-N e B-S escluso O.

Dati destagionalizzati (b) = Données corrigées des variations saisonnières (b)

Dati grezzi = Données brutes

SETTORI = SECTEURS

Industria = Industrie

Industria in senso stretto = Industrie au sens strict

Estrazione di minerali da cave e miniere = Extraction de minéraux de carrières et mines

Attività manifatturiere = Activités de production

Fornitura di energia elettrica, gaz, vapore e aria condizionata = Fourniture d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'air climatisé

Fornitura di acqua : reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento = Fourniture d'eau : réseaux d'égouts, activités de gestion des déchets et assainissement

Costruzioni = Bâtiment

Servizi (G-S, escluso O) = Services (G-S, O exclu)

Servizi di mercato = Services de marché

Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli = Commerce de gros et au détail, réparation de véhicules et de motocycles

Trasporto e magazzinaggio = Transport et stockage

Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione = Activité des services d'hébergement et de restauration

Servizi di informazione e comunicazione = Services d'information et de communication

Attività finanziarie ed assicurative = Activités financières et d'assurance

Attività immobiliari, professionali e noleggio = Activités immobilières, professionnelles et location

Istruzione = Éducation

Sanità e assistenza sociale = Santé et assistance sociale

Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento = Activités artistiques, sportives et de divertissement

Altre attività di servizi = Autres activités de services

Industria e servizi di mercato = Industrie et services de marché

Industria e servizi (B-S, escluso O) = Industrie et services (B-S, O exclu)

(a) Données provisoires

(b) Il convient de rappeler que les indices sont corrigés des variations saisonnières en utilisant la méthode directe, soit séparément pour chaque secteur d'activité économique et pour l'indice totale. Les séries agrégées, traitées avec cette méthode, peuvent être différentes de celles qui s'obtiendraient de la synthèse des indices des niveaux inférieurs de classification (méthode indirecte).

(c) Les données de la section L ne sont pas publiées séparément en raison de son nombre réduit. Elles sont toutefois incluses dans le calcul de celles pour les agrégats supérieurs : G-N, G-S O exclu, B-N et B-S O exclu.

Dans le rapport précédent, on avait mentionné la création, en 2010, du portail **Cliclavoro** sur le site Web du Ministère du Travail, afin de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande. Le portail est un véritable réseau pour le travail où les utilisateurs accèdent à un circuit d'informations et de services pour l'emploi fournis sur le territoire national, visant à accroître les opportunités d'emploi et de recherche de personnel, dans le but de faciliter l'intermédiation entre l'offre et la demande et de simplifier les démarches bureaucratiques et législatives. En effet, Cliclavoro joue le rôle d'un

collecteur d'opportunités d'emploi présentes sur le web, ayant comme bassin une série de sites certifiés de recherche et de sélection du personnel. Les offres d'emploi et les curriculums sont directement insérés par les utilisateurs sur le Portail (après inscription). En plus de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande de travail, le portail est un point de référence pour tous les acteurs du système du travail car il diffuse une série de services essentiels. Il s'agit donc d'un système de coopération entre tous les acteurs, un réseau fédéré où les systèmes d'information des différents acteurs impliqués dialoguent (à travers des règles partagées) et fournissent aux citoyens, aux entreprises et aux opérateurs un accès immédiat non seulement à une liste d'informations utiles sur les démarches et les réglementations, mais également à une série de services pour l'emploi. Les principaux services fournis par Cliclavoro sont :

- **le Registre informatique des Agences de placement** (registre électronique du Ministère du Travail et des Politiques sociales où sont inscrites les Agences de placement autorisées et contenant toutes les informations utiles et les contacts de chaque agence agréée. Une protection pour les citoyens car il certifie quels sont les organismes autorisés à intervenir) ;
- l'accès et la coopération avec **Eures** (le service favorisant la mobilité de l'emploi en Europe) ;
- le **géoréférencement des principaux guichets pour l'emploi** répartis sur le territoire national (Recherche de services) ;
- les **demandes** (pour la gestion par les Services de l'emploi et les guichets pour l'immigration de l'autorisation à travailler des ressortissants de pays tiers) ;
- tout le système pour l'envoi des **Communications obligatoires en ligne** qui permet l'envoi des communications relatives à l'instauration, la cessation, la prorogation et la transformation des relations de travail, et qui est relié, par la voie de la coopération d'application, aux différents acteurs impliqués : organismes de sécurité sociale, Ministère de l'Intérieur, Régions, Provinces, Services de l'emploi, Directions territoriales et régionales de l'emploi.

Le Portail permet donc d'accéder directement aux services en ligne, mais contient également des informations sur les nouveautés législatives.

Au 30/06/2015, les données relatives à Cliclavoro étaient les suivantes : Inscriptions : 720 880, Cv : 279 175, postes disponibles : 78 777.

§.4

Il convient de se reporter aux informations contenues dans les rapports sur les articles 9, 10 et 15 de ce cycle de contrôle.

Article 9

Droit à l'orientation professionnelle

L'**orientation tout au long de la vie** désigne *“le processus visant à faciliter la connaissance de soi, du contexte de la formation, de l'emploi, social, culturel et économique de référence, des stratégies mises en œuvre pour entrer en relation et interagir avec ce contexte, afin de favoriser la maturation et le développement des compétences nécessaires pour pouvoir définir ou redéfinir de manière autonome ses propres objectifs personnels et professionnels qui adhèrent au contexte, élaborer ou réélaborer un projet de vie et soutenir les choix correspondants”* (définition d'orientation établie dans l'Accord sur l'orientation tout au long de la vie approuvée dans la Conférence unifiée le 20 décembre 2012).

En Italie, les activités d'orientation sont effectuées dans le cadre des différents systèmes dans lesquels elles sont insérées. Dans les établissements d'enseignement secondaire de premier et second degré (à la fois l'enseignement général et l'enseignement et la formation professionnels : lycées, établissements techniques et établissements professionnels), l'orientation relève de la responsabilité de l'État, en particulier du Ministère de l'Éducation, de l'Université et de la Recherche (MIUR), est dispensée dans les établissements d'enseignement et est adressée aux étudiants.

Le portail du MIUR a consacré une section à l'Orientation, dont le but est d'assurer un soutien à tous les moments du choix et de la transition de la personne (www.istruzione.it/orientamento/index.shtml).

En effet, l'orientation fait partie de l'activité institutionnelle des écoles de tous les niveaux et représente une partie intégrante des programmes d'étude et, plus généralement, du processus éducatif et de formation dans son ensemble, où elle joue un rôle stratégique même dans le but de lutter contre le décrochage scolaire et l'abandon.

Pour jouer ce rôle, le système éducatif dispose d'un cadre réglementaire complet de référence (complété par les mesures introduites par le décret-loi n° 104¹¹ du 12 septembre 2013, converti, avec des modifications, en la loi n° 128 du 8 novembre 2013). Il s'agit d'étendre à tout le territoire les expériences qui fonctionnent et de les faire devenir une partie intégrante de l'offre de formation.

Les articles 8 et 8-bis du décret-loi n° 104/2013 susmentionné prévoient le renforcement des activités d'orientation dans les écoles secondaires de premier et second degré pour soutenir les étudiants dans l'élaboration de projets de formation et/ou professionnels adaptés à leurs compétences et à leurs attentes, même à travers des relations stables avec les institutions locales, les associations patronales, les Chambres de commerce et les bureaux de placement. L'alternance école-travail est également renforcée pour les étudiants des deux dernières années de l'école secondaire de second degré, ainsi que l'alternance université – établissements techniques supérieurs-travail.

La loi n° 128/2013 précitée prévoit également la possibilité d'organiser des périodes de formation du personnel scolaire dans des organismes publics et des entreprises. Une formation en entreprise pour les enseignants permet non seulement de faciliter le dialogue

¹¹ (“Mesures urgentes en matière d'éducation, d'université et de recherche”).

entre l'école et le contexte de production, mais également de créer des parcours d'alternance plus efficaces pour les étudiants et de renforcer les activités menées dans les ateliers des établissements, qui peuvent viser plus facilement à reproduire des méthodes et des stratégies cohérentes avec celles utilisées dans les contextes de travail réels.

La contribution du système éducatif à la garantie du droit à l'orientation tout au long de la vie est assurée par des interventions dans tout le processus d'éducation et de formation, y compris la haute formation et l'éducation des adultes.

L'université

Même le système universitaire a été investi d'une fonction explicite d'orientation. L'ensemble des expériences dans ce système est cependant plus récent, même si les premières réponses institutionnelles à l'égard de l'accomplissement de cette obligation institutionnelle soulignent un éventail de types d'intervention très diversifié.

En ce qui concerne *l'orientation à l'entrée*, il y a des expériences de gestion de services universitaires dédiés (c'est-à-dire à l'intérieur des universités), visant principalement à l'information et à la consultation lors du choix, des projets pour la réalisation d'événements d'information importants (les soi-disant Salons de l'Orientation) et des activités de préparation de sites dédiés à l'information d'orientation.

En ce qui concerne *l'orientation in itinere*, une activité de tutorat d'orientation est prévue par chaque Faculté pour réduire le décrochage et les risques d'échec pendant le parcours universitaire. Cette fonction peut être confiée aux enseignants (suivant le modèle du tutorat anglo-saxon) ou à du personnel y étant consacré (parfois, même des ressources techniques et administratives sont utilisées). Enfin, des expériences utilisant également le tutorat entre pairs ("anciens" étudiants contre "jeunes" étudiants) sont présentes.

En ce qui concerne *l'orientation à la sortie et vers le travail*, des services spécifiques (*job placement*) ont été créés. Ils réalisent des actions de soutien dans la transition vers le travail, à travers des formes de conseils à la création de projets professionnels, l'activation d'expériences de stage, la promotion de dispositifs comme le contrat d'apprentissage et le *placement* souvent fondé sur le croisement de l'offre et de la demande de travail.

En revanche, les fonctions relatives à l'orientation professionnelle relèvent de la responsabilité régionale et chaque Région les organise de manière autonome, en les déléguant principalement aux Provinces. Les principaux organismes publics qui fournissent des services d'orientation sur le territoire sont :

- les Services de l'emploi (Centri per l'Impiego - Cpl) qui interviennent à l'échelle provinciale, selon les lignes directrices énoncées par les Régions ;
- les Centres communaux d'orientation au travail (CILO/COL) ;
- l'Informagiovani.

Même des organismes privés peuvent fournir des services d'orientation : bureaux de placement agréés par le Ministère du Travail et des Politiques sociales, organismes de formation, coopératives sociales, fondations, organisations sans but lucratif d'utilité sociale, syndicats et associations professionnelles. Pour les aspirants entrepreneurs et les nouveaux entrepreneurs, les services d'orientation, d'information, de formation, de conseil et d'assistance pour le démarrage de l'activité économique sont fournis par les Chambres de commerce.

L'orientation passe également à travers le web : il est en effet possible de trouver des informations utiles pour choisir les parcours de formation ou professionnels en consultant, entre autres, les sites www.euroguidance.it ; www.isfol.it/orientaonline.it ; www.jobtel.it.

Par ailleurs, pour trouver un service de l'emploi ou un bureau de placement, le service Cerca Sportello (Rechercher Agence) sur le portail CLICLAVORO peut s'avérer utile.

CLICLAVORO est le portail du Ministère du Travail et des Politiques Sociales qui permet aux citoyens, aux entreprises et aux opérateurs (publics et privés) d'interagir, de dialoguer et de s'informer sur tout ce qui se produit en matière de travail.

C'est un véritable réseau pour le travail où les utilisateurs accèdent à un circuit d'informations et de services pour le travail fournis sur le territoire national, visant à augmenter les opportunités d'emploi et de recrutement, dans le but de faciliter l'intermédiation entre l'offre et la demande et de simplifier les démarches administratives et législatives.

En revanche, les **Archives nationales** sont la base de données à jour au 31/12/2011 des organismes qui, à différents titres, fournissent des services d'orientation en Italie. Grâce à un formulaire de recherche, il est possible d'interroger les archives selon certains critères spécifiques : par région, province, ville, nom, système et type d'appartenance et, le cas échéant, également selon des caractéristiques organisationnelles spécifiques (par exemple, types d'utilisateur, services fournis, outils utilisés, profils professionnels impliqués).

Au total, il y a 18 385 établissements qui fournissent des services d'orientation en Italie.

Tabella 1.5 – Universo degli enti che erogano orientamento in Italia nei cinque macro ambiti di riferimento

AMBITI/SISTEMI	UNIVERSO STIMATO		UNIVERSO REALE	
	v.a.	%	v.a.	%
Aziende	1.107	5%	388	2,1%
Centri di formazione professionale	7.242	32%	3861	21,0%
Centri di orientamento e servizi per il lavoro	2.733	12%	2898	15,8%
Istruzione	11.196	50%	11.000	60,0%
Università e Alta Formazione	224	1%	238	1,1%
Totale	22.502	100%	18.385	100%

Fonte Isfol, 2011

AMBITI/SISTEMI = DOMAINES/SYSTÈMES

UNIVERSO STIMATO = UNIVERS ESTIMÉ

UNIVERSO REALE = UNIVERS RÉEL

Aziende = Entreprises

Centri di formazione professionale = Centres de formation professionnelle

Centri di orientamento e servizi per il lavoro = Centre d'orientation et de services pour l'emploi

Istruzione = Éducation

Università e Alta Formazione = Université et haute formation

Totale = Total

Fonte Isfol = Source Isfol (Institut italien pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs)

Les cibles des services d'orientation professionnelle et de conseil sont :

- les jeunes ayant l'âge de la scolarité obligatoire (jusqu'à 16 ans)
- les jeunes qui poursuivent leur formation dans le cadre du système de la formation professionnelle initiale (jusqu'à 18 ans)
- les jeunes et les adultes en dehors du système de l'éducation, du travail ou de la formation ;
- les personnes handicapées et les travailleurs défavorisés.

La loi n° 92 du 28 juin 2012 (Dispositions en matière de réforme du marché du travail en vue de la croissance) a introduit d'importantes prévisions en matière d'orientation.

Plus précisément, l'art. 4, alinéa 33 (qui modifie le décret législatif 181/2000 "*Dispositions pour faciliter la rencontre entre l'offre et la demande de travail*") de la loi précitée prévoit que vis-à-vis des bénéficiaires des amortisseurs sociaux supposant le fait d'être au chômage, les actions suivantes doivent être offertes :

- a) entretien d'orientation dans les trois mois à compter du début du chômage ;
- b) actions d'orientation collectives dans les trois à six mois à compter du début du chômage, avec une formation sur les modalités les plus efficaces de recherche d'emploi, adaptées au contexte productif territorial ;
- c) formation d'une durée totale non inférieure à deux semaines ;
- d) proposition d'adhésion à des initiatives d'insertion professionnelle avant l'expiration de la période de perception du traitement d'aide au revenu.

Les alinéas de 51 à 61 de l'art.4 introduisent, pour la première fois en Italie, une disposition en matière d'apprentissage tout au long de la vie. En particulier, l'alinéa 51 définit **l'apprentissage tout au long de la vie** comme "*toute activité entreprise par les personnes de manière formelle, non formelle, informelle, aux différents stades de la vie, afin d'améliorer les connaissances, les aptitudes et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et de l'emploi*".

La réforme prévoit qu'avec une entente lors de la Conférence unifiée, sur proposition du MIUR et du Ministère du Travail et des Politiques sociales, après consultation du Ministère du Développement économique et des partenaires sociaux, les politiques nationales de l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que les lignes directrices pour identifier les critères généraux et les priorités pour la réalisation de réseaux territoriaux comprenant les services d'éducation, de formation et de travail, soient définies. Dans de

tels contextes, les actions concernant l'utilisation de services d'orientation tout au long de la vie sont considérées comme prioritaires.

En application de cette disposition, une entente a été conclue le 20 décembre 2012 entre le gouvernement, les Régions et les organismes locaux. Dans le cadre de cette entente, au cours de la même séance, la Conférence unifiée a approuvé l'Accord entre le gouvernement, les Régions et les organismes locaux concernant la définition du système national sur l'orientation tout au long de la vie.

Cet Accord vise à :

- a) promouvoir et partager une stratégie nationale d'orientation tout au long de la vie dans le domaine de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'emploi, reposant sur la centralité de la personne, de ses besoins, ses intérêts et ses attitudes, qui doit être soutenue dans l'acquisition d'autonomie, de prise de conscience et de responsabilité pour une insertion efficace dans le travail et la société ;
- b) élaborer des lignes directrices pour la qualité et l'intégration des services d'orientation.

En outre, pour réaliser ces objectifs, le Groupe de travail interinstitutionnel sur l'orientation tout au long de la vie a été créé à l'échelle nationale, au siège de la Conférence unifiée. Ce groupe est composé des Institutions signataires de l'Accord et a le devoir de développer :

- a) une proposition de lignes directrices nationales de l'orientation,
- b) une proposition pour identifier les standards minimaux des services et des compétences professionnelles des opérateurs.

La réalisation du système national d'orientation tout au long de la vie poursuit les objectifs suivants :

- a) le développement, à l'échelle nationale et régionale, de mécanismes efficaces de liaison/coordination et d'assurance de la qualité des services entre les principales parties prenantes de l'orientation tout au long de la vie ;
- b) la centralité de la personne et de ses besoins et la garantie de l'accès à l'orientation tout au long de la vie, afin d'augmenter pour les jeunes et les adultes les taux d'éducation, de formation et d'emploi, conformément aux intérêts et aux attitudes, ainsi qu'aux opportunités d'apprentissage et aux besoins professionnels ;
- c) le soutien d'une politique de partenariat et de mise en réseau des services d'orientation tout au long de la vie, en assurant sa qualité et son amélioration continue, conformément aux besoins de la personne ;
- d) le développement d'une culture et d'un langage commun à toutes les parties prenantes concernées.

En Italie, il manquait en effet jusqu'à présent un cadre national de référence qui, d'une part, favorise et consolide une culture et un langage commun entre les opérateurs de l'orientation et, d'autre part, renforce et favorise le partage de niveaux de gouvernance de l'orientation à l'intérieur et entre les systèmes de l'éducation, de l'université, de la formation et du travail.

En 2014, les *"Lignes directrices nationales pour l'orientation tout au long de la vie"*, destinées aux écoles de tous les niveaux, ont été établies. Elles constituent un document important qui fait de l'orientation non plus seulement un outil pour gérer la transition entre l'école, la formation et le travail, mais il prend une valeur permanente dans la vie de chaque personne, en assurant son développement et son soutien dans les processus de choix et de décision, dans le but de promouvoir l'emploi actif, la croissance économique et l'inclusion sociale.

Les considérations de base sur lesquelles reposent les Lignes directrices sont axées sur :

- le changement du travail et de l'économie ;
- le changement de l'orientation, en réponse aux exigences actuelles de la société, de la famille et de la personne ;
- le changement conséquent de la façon d'orienter les jeunes de la part des enseignants.

Les standards minimaux des services et des compétences professionnelles des opérateurs ont été approuvés par la Conférence unifiée lors de la séance du 13 novembre 2014¹².

Parallèlement à ces politiques d'intervention à l'échelle nationale, il y a également l'engagement de l'Italie à l'échelle européenne, un engagement qui se concrétise principalement dans les deux programmes opérationnels nationaux du Ministère du Travail et des Politiques sociales :

1. PON¹³ "Systèmes de politiques actives pour l'emploi" ;
2. PON "Initiative Emploi des Jeunes" (PON IOG).

Dans le premier PON, l'orientation est identifiée comme un outil d'aspect général, à prévoir largement et transversalement dans le cadre de tous les différents contextes, compte tenu de sa valeur instrumentale de support des choix importants sur les parcours de formation et professionnels et des transitions école-formation-travail et travail-travail.

En revanche, le PON "Initiative Emploi des Jeunes", adopté par la Décision de la Commission C(2014)4969 du 11 juillet 2014, compte aborder de manière organique et

¹² Accord entre le gouvernement, les Régions et les organismes locaux sur le document intitulé : "Définition des standards minimaux des services et des compétences professionnelles des opérateurs en ce qui concerne les fonctions et les services d'orientation actuellement en place dans les différents contextes territoriaux et dans les systèmes de l'éducation, de la formation et du travail."

¹³ Programme Opérationnel National.

unitaire l'une des urgences nationales les plus importantes : l'inactivité et le chômage des jeunes.

La mise en œuvre de l'Initiative Emploi des Jeunes a été prévue à travers l'adoption d'un Programme Opérationnel National (PON) avec le **Plan national de garantie pour les jeunes**. Plus de 1,5 milliards d'euros pour offrir un emploi ou une nouvelle opportunité de formation aux jeunes entre 15 et 29 ans, chômeurs ou NEET (not in employment, not in education, not in training, c'est-à-dire ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation).

Le Plan, organisé en deux ans (2014 et 2015) concernera tout le territoire national, à l'exception de la province de Bolzano (la seule ayant un taux de chômage des jeunes inférieur à 25%).

Les jeunes intéressés peuvent adhérer à l'initiative via le site Web www.garanzigiiovani.gov.it ou les sites activés par les Régions. En adhérant, les jeunes peuvent choisir la Région où ils souhaitent travailler (pas nécessairement celle où ils résident). La Région choisie "*prendra en charge*" la personne, à travers les Services pour l'emploi ou les Agences privées agréées, pour effectuer le profilage, l'enregistrement au programme (il est en effet nécessaire de vérifier les conditions d'âge et d'emploi) et les étapes suivantes d'orientation. En fonction du profil et des disponibilités territoriales, les jeunes stipuleront avec les opérateurs compétents un "*Pacte de service*" et, dans les quatre mois suivants, recevront une ou plusieurs opportunités parmi : l'insertion professionnelle ; l'apprentissage ; le stage ; l'éducation et la formation ; l'activité indépendante ; le service civil.

La répartition des ressources entre les différentes mesures du Programme est établie par chaque Région, qui définit également les modalités d'organisation et de mise en œuvre des interventions sur son propre territoire à partir des lignes directrices partagées à l'échelle nationale.

La mise en œuvre de la Garantie pour les Jeunes sur le territoire est confiée aux Régions, chacune desquelles adoptera son propre Plan de mise en œuvre pour définir les modalités d'activation des mesures du Programme dans son propre contexte, conformément à la stratégie nationale.

Le nombre total d'utilisateurs inscrits au Programme s'élève à presque 689 000 unités (juillet 2015).

Pour permettre aux Services de l'emploi d'identifier et de garantir à chaque jeune inscrit au Programme un parcours individuel en ligne avec ses propres caractéristiques personnelles, de formation et professionnelles, il a été décidé d'introduire un système de profilage tenant compte de la distance du marché du travail, dans un souci de personnalisation des actions fournies. Une série de variables territoriales, démographiques, familiales et individuelles profilent le jeune "pris en charge", c'est-à-dire qu'un coefficient de désavantage, représentant la probabilité de ne pas être employé et de se trouver dans la condition de Neet, est attribué.

Euroguidance Italy

Dans le cadre d'"Erasmus+" (Programme de l'Union pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport), les activités de soutien aux réformes des politiques incluent le réseau Euroguidance, à savoir le réseau des Centres de Ressources existant à travers l'Europe, dans le but de mettre en relation les systèmes européens d'orientation professionnelle.

Euroguidance encourage la mobilité en Europe, en aidant les opérateurs d'orientation et les utilisateurs à mieux comprendre, pour les citoyens européens, les opportunités d'étude, de formation et de travail au sein de l'UE.

Euroguidance Italy est le centre national du réseau européen qui accomplit sa mission à travers des activités d'élaboration de matériel d'information sur les opportunités d'étude,

de formation et de travail à l'échelle nationale et transnationale, de diffusion des informations sur les systèmes d'éducation et de formation des pays européens, et d'organisation et de participation à des événements publics.

Enfin, il convient de confirmer ce qui a déjà été reporté dans le précédent rapport concernant l'ELGPN (**European Lifelong Guidance Policy Network**"), le réseau européen pour les politiques pour l'orientation tout au long de la vie ; le **Système d'information sur les professions "Professions, emploi, besoins"**, le système visant à l'intégration entre le système de production et le système éducation/formation et le **Livret de formation**.

Article 10

Droit à la formation professionnelle

§. 1 Formation technique et professionnelle

Pour exercer une profession, accéder au marché du travail ou y retourner après avoir perdu un emploi, pour se qualifier en vue d'un nouvel emploi et d'une meilleure insertion professionnelle, la formation professionnelle est essentielle.

Il peut s'agir d'un cycle scolaire professionnel, de cours de formation professionnelle pour les jeunes qui souhaitent rester compétitifs ou pour les chômeurs qui veulent se requalifier. Dans le premier cas, on parle de formation professionnelle initiale et dans le second, de formation professionnelle continue.

En Italie, la compétence en matière de formation professionnelle revient aux Régions, tandis que celle sur l'enseignement revient au Ministère de l'Éducation, de l'Université et de la Recherche (MIUR).

Le système d'enseignement et de formation professionnels a été concerné, ces dernières années, par un processus de profond renouvellement de toute la filière technique et professionnelle. En termes d'offre, des changements structurels importants ont été introduits à la fois dans le panorama du second cycle et dans la réorganisation de l'offre tertiaire non académique. À partir de 2009, le Ministère du Travail et des Politiques sociales, le MIUR, les Régions et les Provinces autonomes ont établi une saison de coopération interinstitutionnelle intense et ont créé un ensemble progressif et structuré de mesures, en axant la stratégie de réforme de court et moyen terme sur la nécessité de requalifier l'enseignement et la formation techniques et professionnels.

De nombreuses mesures ont été adoptées pour relancer toutes les formes d'apprentissage dans un contexte actif (comme par exemple l'apprentissage, l'alternance école-travail, les stages), ainsi que l'évaluation de fond des apprentissages afin d'en renforcer la transparence et l'utilité sur le marché du travail.

Dans ce contexte renouvelé, la méthode d'apprentissage par compétences devient essentielle, à partir de l'entente sur les lignes directrices de la formation pour 2010.

La méthodologie par compétences introduit une série de nouveautés qui sont en forte discontinuité par rapport à la modalité traditionnelle de représenter des parcours et des cursus d'étude et de formation en Italie.

La première étape de transposition de la logique européenne du CEC (Cadre européen des certifications) a été caractérisée par la contribution du Ministère du Travail et des Politiques sociales, du MIUR et des Régions dans les différents processus de la vaste et complexe réorganisation du second cycle du système d'enseignement et de formation (lycées, établissements techniques, établissements professionnels, enseignement et formation professionnels régionaux), de l'enseignement et la formation techniques supérieurs (établissements techniques supérieurs et spécialisations d'enseignement et formation techniques supérieurs) et de l'éducation des adultes.

Il convient notamment de signaler l'Accord du 27 juillet 2011 de la Conférence État-Régions pour la mise en œuvre de la nouvelle législation des parcours d'enseignement et de formation professionnels. Cet Accord a également représenté le premier moment où les administrations centrales et régionales ont partagé, de concert avec les partenaires sociaux, un **Répertoire national de l'offre d'Enseignement et de Formation professionnels**, à travers des normes minimales communes à toutes les Régions et valables sur tout le territoire national.

L'étape suivante a été la réforme de la réglementation du contrat d'apprentissage, à travers le Texte unique approuvé par le décret législatif 167/2011, qui identifie l'apprentissage comme la voie d'entrée privilégiée sur le marché du travail pour les jeunes et

l'apprentissage en contexte professionnel comme la forme la plus appropriée pour la professionnalisation.

La Loi 92/2012 réformant le marché du travail a légiféré, pour la première fois en Italie, en matière d'apprentissage tout au long de la vie, avec les alinéas de 51 à 61 et de 64 à 68 de l'article 4. En particulier, l'alinéa 51 établit une définition réglementaire de l'apprentissage tout au long de la vie, en le désignant comme étant, *“conformément aux indications de l'Union européenne, [...] toute activité entreprise par des personnes de manière formelle, non formelle, informelle, aux différents stades de la vie, afin d'améliorer les connaissances, les aptitudes et les compétences du point de vue personnel, civique, social et professionnel”*.

En application de ces dispositions de la norme, le Conseil des ministres a approuvé, le 16 janvier 2013, de manière décisive, le décret législatif 13/2013 concernant la validation des apprentissages non formels et informels et le système national de certification des compétences. Entre décembre 2012 et janvier 2013, en plus du décret législatif susmentionné, un ensemble important d'accords a été approuvé en incluant :

- l'Entente concernant les politiques pour l'apprentissage tout au long de la vie et les lignes directrices pour identifier les critères généraux et les priorités pour la promotion et le soutien à la création de réseaux territoriaux ;
- l'Accord concernant la définition du système national sur l'orientation tout au long de la vie ;
- l'Accord sur le référencement du système italien des qualifications au cadre européen des qualifications pour l'apprentissage tout au long de la vie (CEC), visé dans la Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 ;
- l'Accord sur la définition des parcours de spécialisation d'enseignement et de formation techniques supérieurs, visés dans le chapitre III du décret du Président du Conseil des ministres du 25 janvier 2008 ;
- l'Accord sur les lignes directrices en matière de stages.

Au cours de 2014, l'activité de coopération interinstitutionnelle s'est poursuivie et a entraîné la ratification, sur le thème de l'apprentissage tout au long de la vie, d'une Entente lors de la Conférence unifiée sur "*Lignes stratégiques d'intervention au sujet des services pour l'apprentissage tout au long de la vie et de l'organisation des réseaux territoriaux*".

En ce qui concerne la certification des compétences, il a été convenu, avec la Commission européenne, dans le cadre des conditionnalités préalables pour le lancement de la programmation Fse 2014-2020, un nouveau planning de travail visant à assurer une référence unitaire et opérationnelle pour la reconnaissance à l'échelle nationale des qualifications régionales et des compétences correspondantes dans la perspective de la plus large mise en œuvre du Système national de certification des compétences visé dans le décret législatif 13/2013.

À cette fin, le Ministère du Travail et des Politiques sociales, le MIUR et les Régions ont partagé, avec l'Entente du 22 janvier 2015, un décret interministériel qui introduit, pour la première fois, une référence unitaire et opérationnelle pour la reconnaissance des qualifications régionales et des compétences correspondantes sur tout le territoire national. Le pilier de la mesure est représenté par la mise en place du Cadre de référence national des qualifications régionales, qui permet de systématiser, d'agrèger et de reconnaître, à l'échelle nationale, plus de 2 600 qualifications professionnelles contenues dans les répertoires régionaux et constituant l'infrastructure de base du Répertoire du décret législatif 13/2013.

La saison 2009-2013 des réformes est aujourd'hui encore soumise à une consolidation et une nouvelle relance à la suite des projets de réforme en cours du marché du travail (loi de délégation n° 183 du 10 décembre 2014 appelée Jobs Act) et des décrets d'application correspondants, ainsi que de la loi récente n° 107 du 13 juillet 2015 (appelée *Buona Scuola*).

Enseignement et formation professionnels (EFP)

Les parcours d'EFP se révèlent être une voie dynamique et vitale, non seulement, comme cela a été démontré depuis des années, pour la croissance progressive de la participation, mais également pour leur capacité à remplir une double fonction. D'une part, ils contribuent à la professionnalisation des jeunes qui souhaitent acquérir des compétences spécifiques en référence à un profil et un domaine professionnels. De l'autre, ils parviennent à récupérer dans l'apprentissage les jeunes qui, arrivant souvent à l'EFP de parcours scolaires peu linéaires, nécessitent de parcours axés sur l'expérience et visant, par la pratique, à comprendre l'utilité des connaissances théoriques et à savoir les actualiser dans les contextes de vie et de travail.

Ce qui est reporté dans le précédent rapport est confirmé et il est à noter que le Décret interministériel (D.I.) du 11 novembre 2011, qui a transposé l'Accord du 27 juillet 2011, a officialisé la fin de l'expérimentation et le démarrage des parcours, en rendant la filière de ces parcours effective. En outre, l'Accord précité et ses ajouts ultérieurs ont défini le Répertoire national de l'offre d'EFP avec les 22 profils résultant des parcours de trois ans et les 21 des parcours de quatre ans. Il contient également les normes de parcours et les critères méthodologiques pour la mise à jour des normes des profils professionnels.

Dans ce contexte législatif, et aussi afin d'assurer l'offre d'EFP aux jeunes résidant sur tout le territoire¹⁴ et de répondre à leurs besoins et à ceux des familles, les types de parcours, au départ très nombreux et variés, prévoient aujourd'hui trois types d'intervention de formation : des parcours réalisés par les agences de formation agréées et ceux réalisés par les établissements professionnels en subsidiarité intégrative et en subsidiarité complémentaire¹⁵. La subsidiarité intégrative permet aux étudiants inscrits aux cours

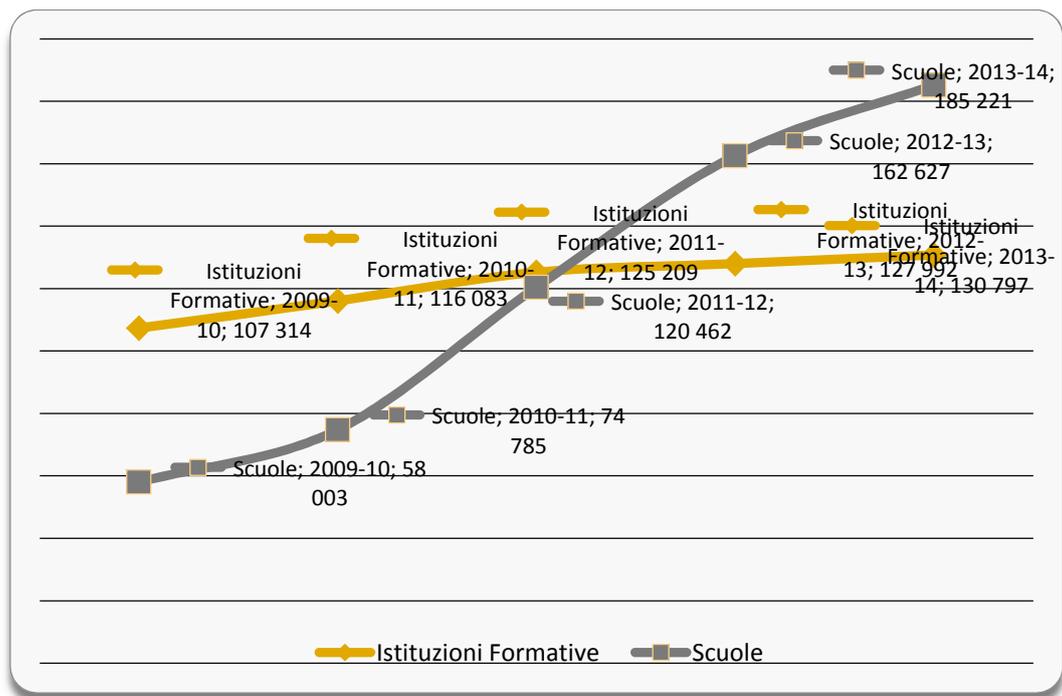
¹⁴ Les niveaux essentiels des prestations, en référence aux parcours d'EFP, sont définis dans le chapitre III, art. 15 du décret législatif n° 226 du 17 octobre 2005 relatif aux règles générales et les niveaux essentiels des prestations sur le second cycle du système éducatif d'enseignement et de formation en vertu de la Loi n° 53 du 28 mars 2003.

¹⁵ La subsidiarité est définie par l'Entente de la Conférence unifiée du 16 décembre 2010 sur l'adoption des lignes directrices pour les raccords organiques dans les parcours d'IP et d'EFP entre le gouvernement, les Régions et les Provinces autonomes de Trente et de Bolzano, les Communes, les Provinces et les Communautés de montagne.

réformés de cinq ans d'acquérir également, à la fin de la troisième année, les titres de qualification professionnelle correspondante ; en revanche, la subsidiarité complémentaire permet aux élèves d'obtenir les titres de qualification en troisième année et de diplôme professionnel en quatrième année dans des parcours d'EFP relevant entièrement de la compétence des Régions. Ainsi, même les écoles professionnelles (IP - Istituti Professionali) de cinq ans peuvent délivrer les qualifications de trois et de quatre ans de l'offre nationale d'EFP.

Comme le montre la figure 1.1, en 2013-14, le nombre d'inscrits aux trois ans des Centres de formation professionnelle a dépassé 130 000 unités, avec une augmentation de 2,2% par rapport à l'année précédente, tandis que le nombre d'inscrits aux parcours d'EFP se déroulant à l'école (établissements pour la formation professionnelle secondaire) a dépassé 185 000 unités, avec une augmentation de 13,9%. Le nombre total d'inscrits en EFP pendant l'année en question a donc atteint 316 018 élèves, auxquels s'ajoutent les 12 156 inscrits aux parcours de quatrième année, couvrant désormais 11,3% du total des étudiants du second cycle.

Fig. 1.1 – Évolution de la participation à l'EFP (I-III année) par type (v.a.)



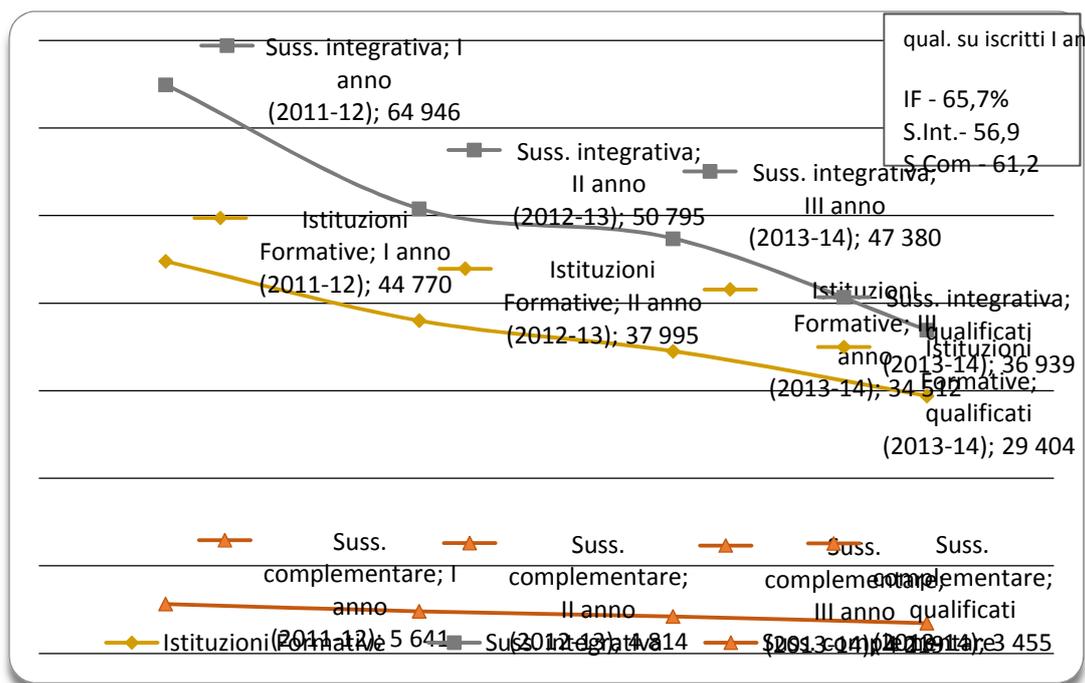
Source : Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) d'après des données régionales et provinciales, enquête MLPS-MIUR

Istituzioni Formative = Établissements de formation

Scuole = Écoles

Le graphique suivant montre les résultats de la formation des jeunes qui se sont inscrits à la première année en 2011-12 et qui ont acquis, au cours de l'année de formation 2013-14, une qualification du Répertoire national EFP. En outre, il montre également comment, au cours des différentes années, la tendance des résultats de la formation a été particulièrement favorable dans la filière de la FP réalisée dans des Centres agréés à l'échelle régionale, où 65,7% des inscrits à la première année a obtenu la qualification (le pourcentage était de 68,1% pour 2009-12), par rapport aux parcours réalisés sous le régime de la subsidiarité dans les établissements scolaires.

Fig. 1.2 – Taux de réussite de la formation des qualifiés au cours de l'année de formation 2013-14 par type (v.a.)



Source : Isfol (Institut pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs) d'après des données régionales et provinciales, enquête MLPS-MIUR

qual. su iscritti I anno = qual. par rapport aux inscrits à la 1^{ère} année

IF = EF

S.Int. = É. Int.

S.Com. = É. Comm.

I anno = I^{ère} année

II année = II^{ème} année

III anno = III^{ème} année

qualificati = qualifiés

Istituzioni Formative = Établissements de formation

Suss. integrativa = Subs. intégrative

Suss. complementare = Subs. complémentaire

Grâce au travail interinstitutionnel effectué ces dix dernières années, le système d'EFP est aujourd'hui connecté non seulement avec l'école secondaire de second cycle, mais également avec d'autres filières de notre système éducatif. D'une part, il se connecte avec

les parcours d'Enseignement et de Formation techniques supérieures (IFTS - *Istruzione e Formazione Tecnica Superiore*) et les cours des établissements techniques supérieurs, dans la filière longue technique et professionnelle¹⁶, et, de l'autre, avec l'apprentissage du I^{er} niveau, grâce auquel les jeunes peuvent obtenir la qualification (trois ans) ou le diplôme (quatre ans) parmi ceux définis dans le Répertoire national de l'offre d'EFP¹⁷.

La formation technique supérieure de niveau universitaire

Ces parcours ont été réorganisés en 2008 (décret du Président du Conseil des ministres du 25/01/2008) et visent à approfondir la spécialisation au niveau universitaire pour répondre aux besoins du marché du travail dans le secteur public et privé. Les options prévues sont :

⊙ parcours d'Enseignement et de Formation techniques supérieures (IFTS)

⊙ parcours réalisés dans les établissements techniques supérieurs (ITS).

Ils sont programmés et organisés par les Régions et les Provinces autonomes selon des plans territoriaux adoptés tous les trois ans et leur offre varie suivant la Région.

¹⁶ À l'annexe du décret du 7 février, 2013 sur les IFTS, le tableau de corrélation entre l'offre complète d'enseignement et de formation techniques et professionnels secondaires et postsecondaires et les sept domaines économiques et professionnels identifiés s'avère très utile. En ce qui concerne l'accès des jeunes de l'EFP à l'enseignement supérieur non académique, il est prévu que les diplômés des parcours de quatre ans puissent accéder à des parcours d'IFTS, tandis que pour les jeunes qualifiés dans les parcours de trois ans, cela est possible après avoir vérifié les compétences en entrée (art. 10, 1^{er} alinéa du décret du Président du Conseil des ministres du 25 janvier 2008). En revanche, seuls les jeunes ayant un diplôme de quatre ans peuvent s'inscrire aux établissements techniques supérieurs, après avoir fréquenté la V^{ème} année intégrative qui peut être organisée par les Régions (Lignes directrices prévues par l'art. 52 de la loi n° 35/2012). Toujours dans le cadre de la poursuite des parcours, la contribution apportée par le décret du MIUR/MLPS du 7 février 2013 sur la "définition des parcours de spécialisation technique supérieure" s'avère importante car il réorganise les parcours IFTS en fonction de l'identification de 20 nouvelles spécialisations de cette filière, de leur description en termes de compétences, d'aptitudes et de connaissances et des indications descriptives et méthodologiques pour la définition des normes de compétences techniques et professionnelles et de celles communes.

¹⁷ D'après le Texte unique sur l'Apprentissage (décret législatif n° 167/2011, art. 3), l'Accord du 15 mars 2012 établit que les qualifications et les diplômes professionnels qui peuvent être acquis en apprentissage sont ceux prévus par le Répertoire national de l'offre d'EFP, conformément à l'Accord du 27 juillet et ses intégrations suivantes. Il prévoit également que les profils se référant aux 22 qualifications et aux 21 diplômes puissent être structurés selon des profils régionaux spécifiques. Toujours d'après l'Accord précité de 2012, les références pour l'apprentissage de I^{er} niveau en référence aux normes minimales sur les compétences de base sont, en outre, comme pour les parcours d'EFP, celles de la scolarité obligatoire et, pour les compétences techniques et professionnelles, celles déjà contenues dans l'Accord de juillet 2011. Quant au nombre d'heures de formation, les parcours de formation en apprentissage doit avoir lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, pour un nombre d'heures non inférieur à 400 heures par an, avec la possibilité de reconnaissance des crédits en entrée pour les apprentis de plus de 18 ans. La possibilité d'une formation supplémentaire en entreprise est également prévue, conformément au Plan de formation de l'apprenti, tandis qu'en ce qui concerne la certification, les modalités et les modèles de délivrance des certificats de qualification et de diplôme professionnel et de compétences, même dans le cas d'une interruption du parcours de formation, ils font référence à l'art. 20 du décret législatif n° 226/2005 sur le II^{ème} cycle du système d'enseignement et de formation.

Enseignement et formation techniques supérieures (IFTS)

L'enseignement et la formation technique supérieure et les programmes de formation correspondants sont divisés en 20 domaines de spécialisation à l'échelle nationale. Les spécialisations sont décrites en termes de normes minimales d'enseignement, sont adoptées à l'échelle nationale (décret 7/2/2013) et peuvent ensuite être déclinées à l'échelle régionale selon les besoins spécifiques du marché du travail local.

Une enquête ISFOL sur les résultats obtenus par des étudiants d'IFTS sur le marché du travail a montré qu'entre 2010 et 2013, 5 960 étudiants étaient inscrits aux 249 cours IFTS offerts dans les dix régions considérées. 57,3% d'entre eux avait un emploi au cours du dernier trimestre de 2013. Le stage obligatoire s'est avéré essentiel pour leur employabilité.

26% d'étudiants a reçu une offre d'emploi de la part de l'entreprise où le stage a été effectué. 84% des étudiants qui ont achevé un parcours d'IFTS s'est déclaré dans une situation professionnelle stable et continue et 51,1% d'entre eux a déclaré que le travail exercé correspond à l'enseignement et à la formation reçue dans le cadre de l'IFTS.

Établissements techniques supérieurs (ITS)

Ces parcours offrent des opportunités de formation non académique à un niveau supérieur, pour un total de 29 profils professionnels nationaux, tels qu'identifiés et décrits dans le décret interministériel du 7 septembre 2011, établissant les règles générales concernant les diplômes ITS et les profils nationaux correspondants de référence, la vérification et la certification des compétences, tel que complété par le décret ministériel du 5 février 2013 (décret 82/2013).

Actuellement, 63 ITS interviennent à l'échelle nationale, avec une offre de formation de 139 programmes.

En référence à la demande du Comité européen des droits sociaux, contenue dans les Conclusions 2012, avec laquelle il est demandé de fournir des informations sur le système universitaire, il est à noter ce qui suit.

L'enseignement universitaire est le plus haut niveau du système éducatif italien et est dispensé dans les universités, publiques ou privées, qui attribuent des titres universitaires à la suite des cours auxquels on accède après avoir terminé les études secondaires.

Jusqu'à l'année académique 2001-2002, lorsque la Réforme des cycles académiques est entrée en vigueur, l'enseignement universitaire était divisé en deux cycles parallèles, respectivement représentés par les cours de diplôme universitaire et d'écoles spécialisées (d'une durée de deux ou trois ans) et des cours de niveau universitaire (d'une durée allant de quatre à six ans).

La réforme du système universitaire, en application du décret ministériel n° 509/1999 et du décret ministériel n° 270/2004 suivant, a soumis l'enseignement universitaire à une réorganisation radicale.

La nouvelle structuration de l'enseignement se divise en trois cycles. Le premier cycle est composé des cours de niveau universitaire de I^{er} niveau, d'une durée de trois ans. Le second cycle comprend les cours de niveau universitaire de II^{ème} niveau (master de deux ans, auquel on accède après avoir obtenu la licence) et les cours de niveau universitaire à cycle unique (auquel on accède directement avec le diplôme de l'école secondaire de second cycle) d'une durée de cinq-six ans : architecture, génie civil-architecture, pharmacie, chimie et génie pharmaceutique, sciences vétérinaires, droit, odontologie et médecine.

La formation de troisième cycle, auquel on accède avec un cours de niveau universitaire de II^{ème} niveau, est composée des cours de doctorat de recherche et des écoles de spécialisation.

Après le master, il est également possible de suivre des parcours de formation pour le perfectionnement scientifique et pour la haute formation permanente et récurrente (les soi-disant master of science et mastère spécialisé), auxquels on accède avec un cours de niveau universitaire du I^{er} niveau (master of science) ou avec le master (mastère spécialisé).

Ceux qui ont achevé un parcours de master complet peuvent accéder aux cours postuniversitaires de spécialisation dans un domaine spécifique. Ils sont organisés par les Régions et les Provinces autonomes, ont une durée allant de 400 à 600 heures et aboutissent à une qualification régionale qui correspond à des domaines professionnels spécifiques qui ne figurent pas dans le registre national des qualifications. Les cours sont parfois destinés à des personnes de groupes défavorisés (comme les migrants, les Roms, les personnes handicapées ou certaines classes d'âge), dans le but d'améliorer leur intégration sur le marché du travail.

§. 2 Favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation

Le cadre réglementaire régissant l'apprentissage en Italie a été concerné par d'importantes réformes.

En vertu de la délégation prévue par la loi 247 de 2007, le gouvernement a approuvé le décret législatif n° 167/2011 du 14 septembre 2011, appelé "Texte unique sur l'apprentissage" (TUA). Ensuite, le TUA a d'abord été modifié par la Loi 92/2012, puis par le décret-loi n° 34 du 20 mars 2014.

À la suite de la réorganisation de la réglementation effectuée par le décret précité, l'engagement des institutions gouvernementales s'est principalement axé sur la relance de l'apprentissage en tant que contrat par excellence destiné à augmenter l'emploi des jeunes. Étant donné que ce type de contrat est un levier stratégique en raison de sa valeur

éducative et formative pour les jeunes, il a été décidé de se concentrer sur une vaste série d'interventions et de domaines pouvant contrer une transition italienne école-travail caractérisée par de grandes complexités.

En tant qu'institution juridique et type de contrat à contenu mixte, où la prestation du travailleur/apprenti donne droit à ce dernier à la formation, en plus du salaire, l'apprentissage a été divisé en trois types :

- Apprentissage pour obtenir la qualification et le diplôme professionnel (de premier niveau) : concerne les jeunes entre 15 et 25 ans qui doivent s'acquitter du droit-devoir d'éducation et de formation. Il vise à obtenir une qualification professionnelle valable à l'échelle nationale, correspondant au titre pouvant être obtenu à la fin des parcours de trois ans et de formation professionnelle à temps plein, ainsi qu'à une qualification de nature contractuelle. La durée du contrat ne peut pas dépasser trois ans.
- Apprentissage de professionnalisation : appliqué à tous les secteurs d'activité, il concerne les jeunes entre 18 et 29 ans. Il est destiné à obtenir une qualification professionnelle en acquérant à la fois des compétences de base et transversales, et des compétences techniques et professionnelles. La durée du contrat peut aller jusqu'à cinq ans et est déterminée par la négociation collective se rapportant aux secteurs et aux profils professionnels.
- Apprentissage de haute formation et de recherche : appliqué à tous les secteurs d'activité, il concerne les jeunes entre 18 et 29 ans. Il vise à obtenir des titres de niveau secondaire et tertiaire (diplôme d'école secondaire de second cycle, licences, masters, masters of science et mastères spécialisés, doctorat de recherche, spécialisation technique supérieure). La durée dépend d'accords définis à l'échelle régionale.

En 2013, en application du TUA, une série d'accords a été adoptée, concernant directement ou même indirectement l'outil de l'apprentissage (comme par exemple les Lignes directrices sur les stages) et vise essentiellement à :

- assurer l'homogénéité vis-à-vis de la situation fragmentée de mise en œuvre régionale ;
- simplifier les obligations à la charge des entreprises, en relançant le débat en cours sur le lien entre le système éducatif et le monde du travail et en valorisant la dimension de l'apprentissage par la pratique.

Dans le contexte esquissé jusqu'ici, le Ministère du Travail et des Politiques sociales a lancé en 2013 les travaux de l'Organisme technique visé dans l'article 6 (d'application du TUA), qui doit préparer le **Répertoire national des professions** et, ainsi, favoriser une plus grande corrélation entre les normes de formation et professionnelles. L'Organisme technique a été, jusqu'à présent, la réunion technique où le Ministère du Travail et des Politiques sociales, le MIUR, les Régions et les parties syndicales et des employeurs ont pu se confronter et travailler de manière appropriée. C'est également le lieu où a commencé à prendre forme le futur Cadre ou Répertoire national des titres d'étude et de formation qui, en vertu du décret législatif n° 13/2013, devra favoriser la reconnaissance mutuelle entre les différents systèmes et filières de l'apprentissage formel.

En 2014, un autre accord État-Régions a adopté les Lignes directrices nationales pour l'apprentissage de professionnalisation et le Groupe technique sur la mise en œuvre des Lignes directrices a été créé (conformément à l'art. 5).

La réglementation de la surveillance, de l'évaluation et la simplification progressive de l'apprentissage a également fait l'objet de nombreuses interventions réglementaires. En particulier, les mesures de simplification introduites par le décret-loi 34 du 20 mars 2014, converti par la suite en loi¹⁸ et modifiant le TUA, à propos de la réglementation de l'apprentissage de professionnalisation, ont apporté des modifications importantes sur les composantes de l'institution :

¹⁸ Loi n° 78 du 16 mai 2014.

- plan de formation individuel et formation publique complémentaire obligatoire ;
- enregistrement de la formation et de la qualification professionnelle à des fins contractuelles ;
- critères de lien pour les entreprises multi-localisées ;
- réduction et réorganisation des charges salariales pour les entreprises qui embauchent des apprentis.

Sur ce dernier point, il convient de considérer le poste des incitations en matière de cotisations, introduites par la loi n° 183 du 12 novembre 2011 qui a prévu, à l'article 22, la suppression des cotisations à la charge de l'employeur pour les contrats d'apprentissage stipulés du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2016 par des employeurs employant jusqu'à neuf salariés.

La quantité moyenne de relations de travail en 2013 était de 451 954 (voir Tab. 1), en baisse de 3,9% par rapport à l'année 2012, ce qui souligne une perte d'environ 18 000 relations de travail. Cependant, certaines tendances, obtenues en comparant l'évolution de l'apprentissage à celle de l'emploi pour le sous-ensemble des jeunes de 15 à 29 ans, ont montré une légère augmentation de l'outil (+ 0,8%). Le Sud présente la baisse la plus élevée en pourcentage dans la quantité de travailleurs en apprentissage (-6,8%), tandis que le Nord-ouest présente la plus faible baisse (-2,2%) et l'écart du Nord-est avec le centre de l'Italie se consolide.

Tab.1 Nombre moyen de relations de travail en apprentissage par répartition géographique de contribution : valeurs absolues et variation en % par rapport à l'année précédente - années 2011-2013

Répartition géographique	Valeurs absolues (moyennes annuelles)			Variation en % par rapport à l'année précédente	
	2011	2012	2013*	2012	2013*
Nord	277 391	265 360	257 827	-4,3%	-2,8%
Nord-ouest	147 571	139 847	136 720	-5,2%	-2,2%
Nord-est	129 821	125 513	121 107	-3,3%	-3,5%
Centre	127 755	120 192	115 378	-5,9%	-4,0%
Sud et îles	87 345	84 504	78 749	-3,3%	-6,8%
Italie	492 492	470 056	451 954	-4,6%	-3,9%

(*) *Données provisoires*

Source : INPS (Institut national italien de la prévoyance sociale) - Archives des déclarations de rémunération mensuelles (Emens)

Le nombre moyen de relations de travail en apprentissage a diminué dans les entreprises de type artisanal (-12,7%), tandis que pour les autres entreprises il demeure inchangé. L'apprentissage de professionnalisation continue à être la forme contractuelle de loin la plus fréquente, avec près de 91% de contrats en cours de validité en moyenne en 2013. Environ 56% des relations de travail en apprentissage concerne des travailleurs de sexe masculin et la classe d'âge principale est celle qui va de 18 à 24 ans. En 2013, le nombre de travailleurs ayant commencé l'apprentissage était d'environ 232 000 (source INPS).

Dans le cadre de l'offre publique de formation pour l'apprentissage, gérée par les Régions et les Provinces autonomes, 144 502 jeunes au total ont été insérés en 2013 dans des parcours de formation. Les données envoyées permettent de détailler les usagers en fonction du type d'apprentissage, en se référant aux trois formes esquissées par le TUA et

en tenant compte du fait que, compte tenu des réformes qui se sont succédées au fil des ans, l'offre de formation publique s'adresse également aux jeunes embauchés avec des formes d'apprentissage qui se réfèrent à des cadres juridiques précédents.

En ligne avec les données de l'INPS sur l'emploi, qui signalent la prévalence massive de jeunes embauchés avec un contrat de professionnalisation, même 97,3% des participants à la formation (voir Tab. 2) sont des apprentis embauchés avec ce type. Par rapport à la part restante, 2,4% des jeunes sont représentés par le type d'apprentissage pour la qualification et le diplôme professionnel (art. 3 du TUA), auxquels sont également assimilés ceux qui sont embauchés avec un contrat d'apprentissage pour s'acquitter du droit-devoir, en vertu de la réglementation précédente, à savoir l'art. 48 du décret législatif 276/03. Seulement 0,3% est impliqué dans des activités de haute formation ou de recherche, ces dernières ayant commencé aussi bien sur la base du Texte unique (art. 5) qu'en référence à la réglementation précédente (art. 50).

Tab. 2 – Apprentis inscrits aux activités de formation publique par répartition géographique et par type de contrat d'apprentissage (valeurs absolues et %) –

Répartition géographique	Total	Apprentissage de	Apprentissage	Apprentissage de	
		professionnalisation (art. 4 du TUA – art. 49 du décret lég. 276/03 – art.16 l. 196/97)	pour la qualification et le diplôme (art. 3 du TUA - art.48 du décret lég. 276/03)	haute formation et de recherche (art. 5 du TUA – art. 50 du décret lég. 276/03)	
	v.a.	51 301	50 572	290	439
Nord-ouest	%	98,6		0,6	0,8
	v.a.	66 350	62 171	3 115	64
Nord-est	%	95,1		4,8	0,1
	v.a.	21 691	21 686	0	5
Centre	%	100,0		-	-
	v.a.	6 160	6 160	0	0
Sud et îles	%	100,0		-	-
	v.a.	144 502	140 589	3 405	508
Italie	%	97,3		2,4	0,3

Source : élaborations Isfol d'après des données régionales

Enfin, tel qu'indiqué ci-dessus, le contrat d'apprentissage a été soumis à différentes interventions législatives. La dernière, dans l'ordre chronologique, est représentée par le décret législatif 81/2015 qui a fusionné avec le précédent TUA, en l'enrichissant de certaines nouveautés qui seront expliquées plus en détail dans le prochain rapport.

Stages

Comme cela a déjà été expliqué dans le rapport précédent, les *stages ou stages de formation et d'orientation* (introduits par l'art. 18 de la Loi n° 196/97) sont de courtes expériences de travail dans des entreprises ou des organismes publics pour faciliter les choix professionnels grâce à la connaissance directe du monde du travail.

Déjà en 2010, dans l'accord qui a ensuite abouti à l'approbation du TUA, il avait été tenté de valoriser l'institution des stages de formation en tant que clé d'accès au marché du travail pour les jeunes, en soulignant le potentiel de cet outil et la nécessité de le protéger d'une utilisation détournée et incorrecte.

Cependant, la véritable révision organique de la législation des stages a essentiellement eu lieu à partir de la loi n° 92/2012, à travers le rappel à la stipulation d'un accord pour définir les "Lignes directrices nationales" pour les stages de formation et d'orientation, c'est-à-dire les soi-disant stages "*à marché ouvert*" ou extrascolaires. L'Accord, adopté pendant la Conférence État-Régions, précisait de manière décisive (même à la suite des arrêts n° 50/2005 et 287/12 de la Cour constitutionnelle) la compétence législative résiduelle des Régions sur le thème des stages de formation et d'orientation.

Suite à cela, les Lignes directrices nationales ont été adoptées par la Conférence unifiée le 24 janvier 2013 en tant que "Lignes directrices en matière de stages".

Elles fournissent un cadre homogène de normes minimales, communes à toutes les Régions et les Provinces autonomes, sans préjudice de la possibilité de la part de ces dernières d'une plus grande protection des stagiaires.

Les points forts des Lignes directrices s'appliquent aux stages de formation et d'orientation, selon trois types, sauf pour les stages scolaires (y compris ceux destinés à la pratique professionnelle), les stages d'été et transnationaux.

Les lignes directrices interviennent essentiellement sur les dimensions suivantes du stage, dans le but d'augmenter le niveau de transparence des accords signés et de limiter la mauvaise utilisation du stage. Ils portent essentiellement sur ces lignes d'action :

- identification des types de contrats pouvant être activés en fonction des destinataires spécifiques ;
- organismes qui président la gouvernance de l'institution : organismes titulaires de l'action, promoteurs et organismes d'accueil ;
- signature d'un accord écrit contenant les éléments essentiels du stage : contenu de la formation, tâches, niveau de l'indemnité de participation/stage/rémunération minimale ;
- définition maximale de la durée du stage ;
- garanties et assurances des destinataires, pouvant également être surveillées par l'applicabilité du régime des communications obligatoires de la part des organismes d'accueil à l'INPS ;
- modalité d'activation et de mise en œuvre (définition d'un projet de formation, identification d'un tuteur de référence pour le stagiaire, etc.) ;
- délivrance d'une attestation de compétences afin de faciliter le parcours de "certification" et de validation des compétences acquises par le biais du stage.

§. 3 La formation pour les adultes

L'éducation pour les adultes est l'ensemble des parcours ou des activités de formation pour perfectionner les compétences professionnelles des adultes ou d'alphabétisation. Ils relèvent de la compétence spécifique du MIUR et sont dispensés par les Centres provinciaux pour l'éducation des adultes (CPIA - *Centri provinciali per l'istruzione degli adulti*). Ils ont fait l'objet d'une réorganisation réglementée par l'**arrêté présidentiel n° 263 du 29 octobre 2012** (Règlement fixant les règles générales pour la redéfinition de la structure organisationnelle éducative des Centres d'éducation pour les adultes, y compris les cours du soir, en vertu de l'article 64, alinéa 4 du décret-loi n° 112 du 25 juin 2008, converti, avec des amendements, par la loi n° 133 du 6 août 2008).

L'approbation du Règlement représente l'occasion d'assurer des interventions de formation adressées aux adultes pour garantir le droit à l'apprentissage tout au long de la vie. Ce sujet a été repris dans la Loi de Réforme du marché du travail (92/2012) dans la déclinaison des formes d'apprentissage formel, non formel et informel et dans l'accent sur certaines composantes essentielles pour la consolidation d'un système d'apprentissage tout au long de la vie :

- la certification et la validation des compétences ;
- l'orientation pour le travail et pour la vie ;
- la création de réseaux territoriaux entre les systèmes et les acteurs concernés par l'éducation et la formation tout au long de la vie.

Dès le 1^{er} septembre 2015, les CPIA seront actifs sur tout le territoire national. Les nouveaux centres rempliront les fonctions qui, jusqu'à présent, étaient exercées par les Centres territoriaux permanents (CTP) et par les établissements scolaires où se déroulent les cours du soir.

Après une première phase de démarrage expérimental des CPIA, à travers les Projets soutenus par le MIUR, 56 CPIA ont été activés à partir du 1^{er} septembre 2014 en Italie, à travers huit régions (10 dans le Piémont, 19 en Lombardie, 4 dans le Frioul-Vénétie julienne, 2 en Vénétie, 7 en Émilie-Romagne, 8 en Toscane, 1 en Ombrie et 5 dans les Pouilles), auxquels s'ajouteront 64 autres pour un total de 120 à l'échelle nationale.

Les centres sont organisés de manière à assurer une étroite collaboration avec les autorités locales, le monde du travail et des professions réglementées et dispensent l'enseignement en fonction du niveau d'apprentissage.

Le tableau suivant illustre le type et le nombre de parcours dispensés dans le cadre de l'éducation pour les adultes.

Offre de formation pour les adultes, 2011-2012

Tipologia/livello del corso	Numero di corsi
Primo ciclo di istruzione (scuola secondaria di primo grado)	3.881
Secondo ciclo di istruzione	3.049 (318 erogati in istituti penitenziari)
Corsi di italiano e di integrazione sociale	4.929 (1 789 di livello A1; 2 314 di livello A2; 826 superiori all'A2)
Corsi Brevi Modulari di alfabetizzazione funzionale, alfabetizzazione e alfabetizzazione aritmetica, tecnologie dell'informazione e della comunicazione.	8.117 (1 366 erogati in istituti penitenziari)
Totale	19.976

Fonte: Indire (2013).

Tipologia/livello del corso = Type/niveau du cours

Numero di corsi = Nombre de cours

Primo ciclo di istruzione (scuola secondaria di primo grado) = Premier cycle d'enseignement (école secondaire de premier cycle)

Secondo ciclo di istruzione = Second cycle d'enseignement

(318 erogati in istituti penitenziari) = (318 dispensés dans des établissements pénitentiaires)

Corsi di italiano e di integrazione sociale = Cours d'italien et d'intégration sociale

di livello A1 = de niveau A1

di livello A2 = de niveau A2

826 superiori all'A2 = 826 supérieurs au niveau A2

Corsi Brevi Modulari di alfabetizzazione funzionale, alfabetizzazione e alfabetizzazione aritmetica, tecnologie dell'informazione e della comunicazione = Cours modulaires de courte durée d'alphabétisation fonctionnelle, d'alphabétisation et d'alphabétisation arithmétique, de technologies de l'information et de la communication

Totale = Total

Fonte = Source

Au cours de l'année scolaire 2011/12, **325 035** personnes ont bénéficié de l'éducation pour les adultes. De ces 325 035 personnes, **69 661** ont assisté à des cours du premier cycle d'enseignement (soit 21,4%) ; **80 535** ont suivi des cours pour les ressortissants étrangers pour l'Intégration linguistique et sociale (soit 24,8%) ; **119 993** ont participé à des cours modulaires de courte durée d'alphabétisation fonctionnelle (soit 36,9%) et, enfin, **54 846** étudiants ont suivi des cours du second cycle d'enseignement (soit 16,9%).

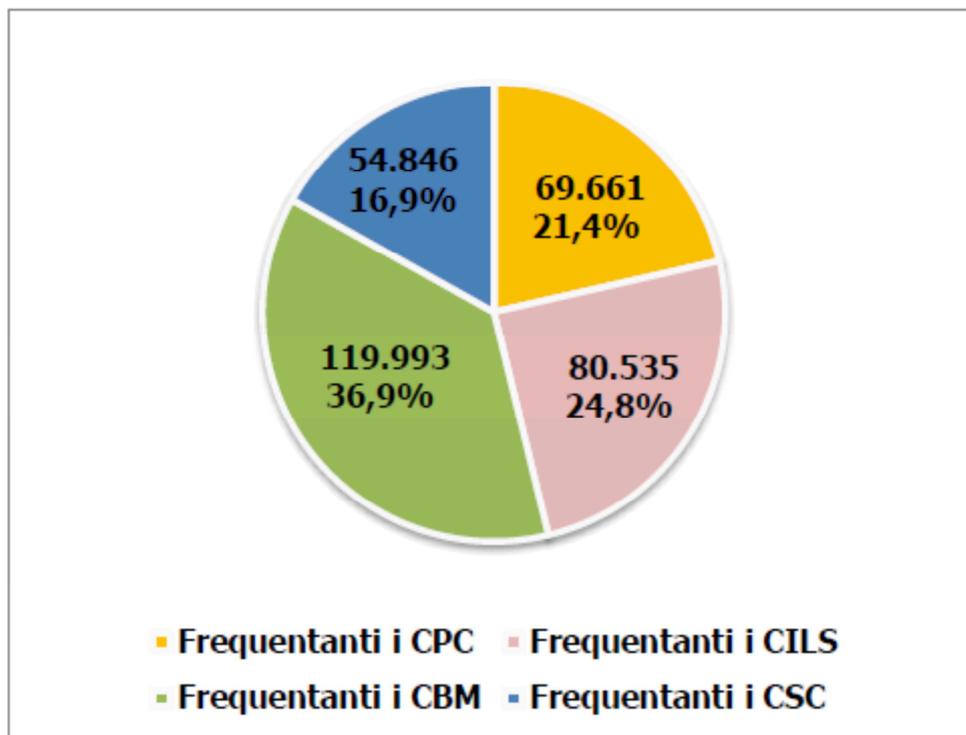


Figura 1- Frequentanti corsi IdA per tipo di corso (v.a.; v.%)

Frequentanti i CPC = Participants aux cours de premier cycle

Frequentanti i CILS = Participants aux cours pour l'Intégration linguistique et sociale

Frequentanti i CBM = Participants aux cours modulaires de courte durée

Frequentanti i CSC = Participants aux cours de second cycle

Figura 1 - Frequentanti corsi IdA per tipo di corso (v.a.; v.%) = Figure 1 - Participants aux cours d'éducation pour les adultes par type de cours (v.a. ; v. en %)

Sur un total de 325 035 participants, 37 377 titres scolaires ont été délivrés, dont 19 114 concluant le premier cycle d'enseignement (51,1%), 13 293 diplômes d'enseignement secondaire du second cycle (35,6%) et, enfin, 4 970 diplômes de qualification/diplômes de maîtrise dans la profession concernée (13,3%).

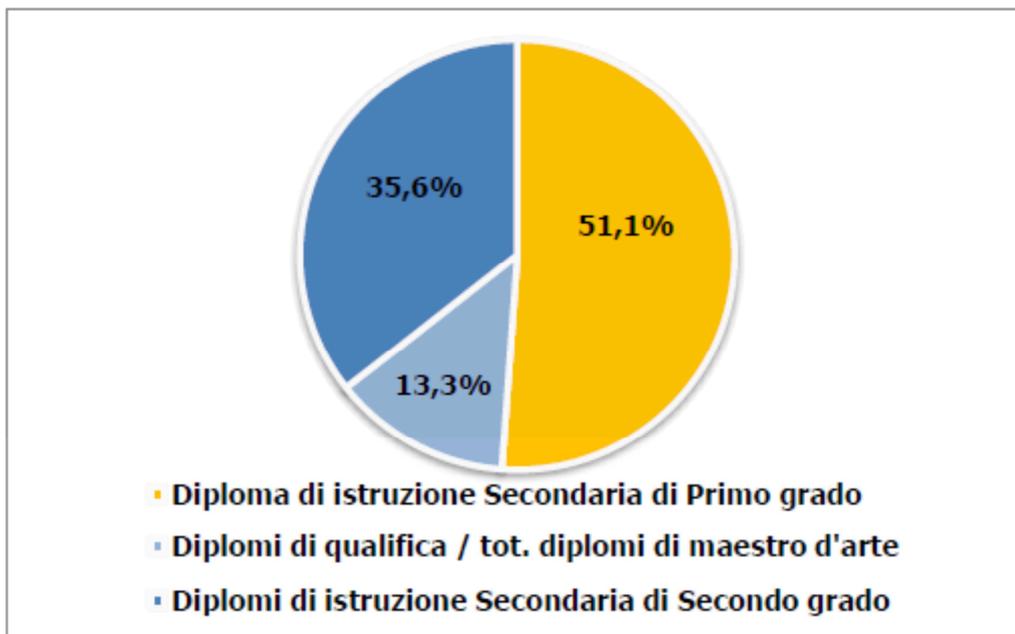


Figura 1 - Titoli di studio rilasciati (v.%)

(Données extraites du Rapport de suivi 2012 – Indire, 2013).

Diploma di istruzione secondaria di primo grado = Diplôme d'enseignement secondaire de premier cycle

Diplomi di qualifica / tot. diplomi di maestro d'arte = Diplômes de qualification / total diplômes de maîtrise dans la profession concernée

Diplomi di istruzione secondaria di secondo grado = Diplômes d'enseignement secondaire de second cycle

Figura 1 - Titoli di studio rilasciati (v. %) = Figure 1 - Titres scolaires délivrés (v. en %)

Les objectifs de la formation professionnelle continue (CVT) sont fixés par le Ministère du Travail et des Politiques sociales (MLPS), tandis que les activités de CVT sont gérées par les Régions et les Provinces autonomes ou par les partenaires sociaux. Ces derniers jouent un rôle important dans la promotion des plans de formation d'entreprise (entreprises

seules ou regroupements d'entreprises), financés par les Régions ou réalisés à travers les Fonds paritaires interprofessionnels pour la Formation continue.

Les Fonds paritaires interprofessionnels

Les Fonds paritaires interprofessionnels nationaux pour la formation continue sont des organismes de nature associative, promus par les organisations de représentation des partenaires sociaux à travers des Accords interprofessionnels spécifiques conclus par les organisation syndicales des employeurs et des travailleurs les plus représentatives à l'échelle nationale. Des Fonds paritaires interprofessionnels peuvent être créés pour chaque secteur économique de l'industrie, de l'agriculture, du tertiaire et de l'artisanat. Les Accords interprofessionnels peuvent prévoir l'établissement de Fonds même pour différents secteurs, ainsi que la création d'une section spéciale pour la formation des dirigeants.

À travers le décret directorial du 17 décembre 2014, la dernière version du Règlement national transposant le Règlement (UE) n° 651/2014 a été adoptée. La mesure identifie les financements admissibles pour la formation interprofessionnelle en fonction des indications communautaires.

En 2013, il y avait 18 Fonds paritaires interprofessionnels pour la formation continue ; 63% de toutes les entreprises privées (793 000 au total) y ont participé, en dispensant une formation à 77% de leurs salariés (environ 8,9 millions). Les micro-entreprises (avec moins de 10 salariés) représentent 84,3% des entreprises participantes. Malgré le ralentissement économique, la participation aux fonds a augmenté en 2012-13 grâce aux nouvelles adhésions (8% d'entreprises en plus). De janvier 2012 à juin 2013, plus de 37 800 plans de formation ont été approuvés, destinés à environ 2,5 millions de participants de plus de 68 000 entreprises. Le coût total des plans était d'environ 1 milliard

d'euros (1,024), principalement affectés à des initiatives axées sur l'entreprise. La contribution des entreprises a été importante et a couvert 38% du coût total, avec un pic de plus de 39,9% pour les plans individualisés. Près de 30% des plans ont coûté entre 2 500 et 5 000 euros et plus de 70% n'a pas dépassé 20 000 euros.

§. 4 Les interventions de formation adressées aux chômeurs de longue durée

La Loi 92/2012 intervient également sur les politiques actives et les services pour l'emploi visant à réorganiser les situations de chômage et d'inactivité de longue durée.

Les Services de l'emploi accomplissent les actions suivantes en faveur des bénéficiaires de prestations d'aide au revenu, afin de favoriser leur réemploi :

- un entretien d'orientation dans les trois mois à compter du début du chômage ;
- des actions collectives d'orientation dans les trois à six mois à compter du début du chômage ;
- une période de formation d'une durée totale d'au moins deux semaines dans les six à douze mois à compter du début du chômage, adaptée aux compétences professionnelles de l'intéressé ;
- une proposition d'adhésion à des initiatives d'insertion professionnelle avant l'échéance de la période de perception du traitement d'aide au revenu.

Même vis-à-vis des bénéficiaires du traitement d'aide aux chômeurs, au cours de la relation de travail et en cas d'arrêt supérieur à six mois, les actions de politique active doivent prévoir une intervention de formation professionnelle d'au moins deux semaines, adaptée aux compétences professionnelles de l'intéressé.

Globalement, pendant la période 2009-2012, 643 998 personnes ont bénéficié de l'aide au revenu (par dérogation), prises en charge par les Services concernant l'emploi, dont 387

896 ont bénéficié des allocations de chômage partiel (CIG - *Cassa Integrazione Guadagni*) par dérogation et 78 510 de la mobilité par dérogation. En ce qui concerne les services de politique active fournis aux bénéficiaires par les services compétents (tab. 3), plus de 333 000 travailleurs au total ont bénéficié d'au moins un entretien de premier niveau et 141 000 bénéficiaires ont pris part à un entretien de II^{ème} niveau, dont plus de 117 000 travailleurs bénéficiaires de CIG par dérogation et presque 24 000 travailleurs en mobilité par dérogation, soit 30% des travailleurs pris en charge.

Les travailleurs ayant convenu avec les services compétents un plan d'action individuel étaient presque 283 000, tandis que les travailleurs qui ont bénéficié d'un service d'accompagnement à l'emploi étaient plus de 26 000, 19 000 en CIG par dérogation et 7 000 environ en mobilité, soit respectivement 5% et 9% des travailleurs pris en charge.

Tab. 3 – Bénéficiaires d'amortisseurs sociaux par dérogation pendant la période 2009-2012, qui ont eu accès à des initiatives de politique active par type de politique et d'institution (val. abs.)

Beneficiari di interventi di politica attiva per tipologia di intervento	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Totale AA.SS in deroga
Percettori presi in carico dai servizi competenti	387.896	78.510	643.998
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti	280.262	53.198	333.460
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti	117.183	23.897	141.080
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio di counselling individuale	20.080	4.159	24.239
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio di counselling di gruppo	15.083	5.708	20.791
Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	230.698	51.860	282.558
Percettori cui è stato offerto il servizio di accompagnamento al lavoro	18.957	7.148	26.105
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula	171.934	28.222	200.156
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	2.078	4.359	6.437
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze	4.437	1.008	5.445

Nota: I dati della Sardegna sono relativi al 2009-2011. Sono attualmente in elaborazione quelli relativi al quadriennio. Per gli aggregati informati e presi in carico, il totale dei beneficiari di PAL non corrisponde alla somma dei beneficiari di CIG e mobilità in deroga, poiché il dato relativo alle Regioni Lombardia e Toscana non è disponibile per singola tipologia di istituto.

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego di Italia Lavoro presso le Regioni

Beneficiari di interventi di politica attiva per tipologia di intervento = Bénéficiaires d'interventions de politique active par type d'intervention

CIG in deroga = CIG par dérogation

Mobilità in deroga = Mobilité par dérogation

Totale AA.SS in deroga = Total des accès aux aides par dérogation

Percettori presi in carico dai servizi competenti = Bénéficiaires pris en charge par les services compétents

Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti = Bénéficiaires auxquels au moins un entretien de I^{er} niveau a été accordé par les services compétents

Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti = Bénéficiaires auxquels au moins un entretien de II^{ème} niveau a été accordé par les services compétents

Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio di counselling individuale = Bénéficiaires auxquels au moins un entretien de conseil individuel

Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio di counselling du gruppo = Bénéficiaires auxquels au moins un entretien de conseil de groupe

Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti = Bénéficiaires auxquels le PAI/PIP a été élaboré par les services compétents

Percettori cui è stato offerto il servizio di accompagnamento al lavoro = Bénéficiaires auxquels a été offert le service d'accompagnement à l'emploi

Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula = Bénéficiaires d'une politique active de formation - en classe

Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro = Bénéficiaires d'une politique active de formation - stage/bourse de travail

Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze = Bénéficiaires d'une politique active de formation - adaptation des compétences

Traduzione della nota :

Remarque : Les données de la Sardaigne sont relatives à la période 2009-2011. Les données relatives aux quatre ans sont actuellement en cours de traitement. Pour les agrégats informés et pris en charge, le total des bénéficiaires de PAL (Politiques actives pour l'emploi) ne correspond pas à la somme des bénéficiaires de CIG et de mobilité par dérogation car les données relatives aux Régions Lombardie et Toscane ne sont pas disponibles pour chaque type d'institution.

Traduzione della fonte :

Source : suivi mené par l'Action du Système Welfare to Work pour les politiques de réemploi d'Italia Lavoro dans les régions

En ce qui concerne les mesures de formation, plus de 200 000 travailleurs ont eu accès à au moins un parcours de formation en classe, dont presque de 172 000 (soit 44% des pris en charge) étaient bénéficiaires de CIG par dérogation et plus de 28 000 (soit 36% des pris en charge) étaient bénéficiaires de mobilité par dérogation.

§. 5 Encourager l'accès et fournir des garanties pour la qualité de l'Enseignement et de la Formation professionnels

Ce qui est indiqué dans le rapport précédent est confirmé. Le système de la formation professionnelle en Italie relève de la responsabilité des Régions et Provinces qui, par des avis de marchés publics, programment le financement de cours à tous les niveaux, pouvant être dispensés par des organismes de formation agréés ou selon le système des bons de formation.

La Région programme des interventions et attribue des subventions aux Communes pour accomplir leurs fonctions et fournir les services visant à assurer à tous les élèves l'acquittement de la scolarité obligatoire et la pleine jouissance du droit à l'éducation. En particulier, elle attribue des ressources propres et nationales pour les services de cantine scolaire, de transport des élèves navetteurs, de ramassage scolaire, pour la fourniture des manuels et pour l'attribution de bourses d'étude.

Il est à noter que, tel qu'indiqué dans le décret ministériel n°486 du 14 juillet 2015, pour l'année académique 2015/2016, les montants minimaux des bourses d'étude, établis pour l'année académique 2014/2015 selon le type d'étudiants, de 5 108,14 euros, 2 816,04 euros et 1 925,37 euros, ont été mis à jour en raison de la variation de l'Indice général ISTAT des prix à la consommation pour les familles d'ouvriers et d'employés, correspondant à la valeur de + 0,2 pour cent, et, par conséquent, sont définis comme suit :

- a) étudiants non-résidents 5 118,36 euros ;
- b) étudiants navetteurs 2 821,67 euros ;
- c) étudiants résidents 1 929,22 euros.

En outre, tel qu'expliqué dans le premier paragraphe, au cours des dernières années, l'Italie a accéléré le processus de définition de son propre cadre national de qualifications et, avec celui-ci, la mise en œuvre progressive du système national de certification des compétences, en tant que levier prioritaire dans le cadre de la stratégie italienne pour le droit à l'apprentissage tout au long de la vie.

En effet, dans ce cadre stratégique, les services de validation et de certification des compétences acquises par les personnes (y compris à travers la possibilité de reconnaître les compétences acquises par les personnes dans leurs expériences de vie et de travail) apportent une plus grande accessibilité et transparence des titres d'étude, en garantissant une plus large convertibilité, modularité et utilisation géographique et professionnelle de ceux-ci. En ce sens, la certification des compétences peut entraîner des retombées positives sur la propension des personnes et des entreprises à une mise à jour récurrente. C'est pourquoi le Répertoire représente également un outil précieux à valoriser dans les systèmes d'information du travail, car il rend plus ciblés et ponctuels les services d'intermédiation, de rencontre de l'offre et de la demande de travail, mais également la personnalisation des mesures de politique active, la formation continue ainsi que la mobilité géographique et sectorielle. En outre, l'utilisation étendue des classifications statistiques crée les conditions d'une interopérabilité systématique de toutes ces mesures avec les systèmes d'information du travail communautaires, des pays de l'OCDE et avec le réseau EURES.

L'introduction de la certification des compétences offre également aux entreprises italiennes un outil pour se réaligner sur le plan de la compétitivité internationale. En effet, les besoins en matière de certification des compétences augmentent sans cesse pour les entreprises exposées sur les marchés internationaux, comme par exemple dans les procédures d'accès aux appels d'offres internationaux.

Dépenses en matière de système d'éducation

En Italie, l'incidence des dépenses publiques de l'enseignement et la formation sur le produit intérieur brut a été de 4,2 pour cent (année 2012), tandis que 9,4% des dépenses pour des mesures de politique active sont attribuables à la formation professionnelle, dont plus de 90% de la dépense est cofinancé par les fonds structurels communautaires du FSE. L'influence résultant des cycles de la programmation du Fonds social européen et des transitions d'une période de programmation à l'autre (la période 2007-2013 correspond au troisième cycle de programmation et la période 2014-2020 au quatrième) est importante. À cela s'ajoute l'importance de la disponibilité et des choix budgétaires des Régions, qui représentent l'entité responsable de la mise en œuvre.

Article 15

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

Avant-propos

Avec la ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et du Protocole facultatif, loi n° 18 du 3 mars 2009 (publiée dans le Journal officiel n° 61 du 14 mars 2009), la création de l'**Observatoire national sur la condition des personnes handicapées** a été prévue (art. 3, 1^{er} alinéa), dont le règlement a été fourni avec le décret interministériel n° 167 du 06.07.2010. Parmi les tâches de l'organisme, il convient de mentionner le rapport ONU et le programme d'action (art. 35, 1^{er} alinéa et art. 5, alinéa 3).

À cet égard, il est à noter qu'en novembre 2012, le **Premier rapport sur la mise en œuvre de la Convention ONU** (art. 35.1), publié en italien et en anglais, a été transmis aux Nations Unies à travers le Comité interministériel italien des droits de l'homme (CIDU)¹⁹. En outre, le premier **Programme d'action biennal** (années 2013 – 2015) a été adopté avec le décret du Président de la République du 04.10.2013, pour la promotion des droits et de l'intégration des personnes handicapées. Le programme a identifié, pendant une période de deux ans, les secteurs prioritaires pour les actions et les interventions visant à promouvoir et protéger les droits des personnes handicapées, afin d'atteindre les objectifs généraux de la stratégie européenne pour le handicap 2010-2020 et la Convention ONU²⁰.

Le programme est divisé en sept lignes d'action :

1. Révision du système d'accès, reconnaissance/certification de la condition de personne handicapée et modèle d'intervention du système de santé ;
2. Travail et emploi ;
3. Politiques, services et modèles d'organisation pour une vie autonome et l'inclusion dans la société ;
4. Promotion et mise en œuvre des principes d'accessibilité et de mobilité ;
5. Processus de formation et d'inclusion scolaire ;
6. Santé, droit à la vie, habilitation et réhabilitation ;
7. Coopération internationale (pour laquelle une aide spécifique du Ministère des Affaires étrangères a été demandée).

Avec l'arrêté présidentiel du 09.09.2013 (art. 5, alinéa 2 du décret ministériel 167 du 6.7.2010), le premier Observatoire a été prolongé de trois années supplémentaires et, par conséquent, avec le décret ministériel du 04.07.2014, le nouvel organisme et le Comité technique et scientifique ont été recréés. Par conséquent, le **Plan de travail pour la période 2014 – 2016** a été adopté le 04.11.2014 et prévoit une nouvelle organisation en groupes de travail thématiques visant à surveiller la mise en œuvre du programme d'Action et à élaborer des propositions concrètes, aussi bien à court qu'à moyen-long terme, pour la mise en œuvre des actions contenues dans le programme.

¹⁹ Sur : http://www.osservatoriodisabilita.it/index.php?option=com_content&view=article&id=103&Itemid=459&lang=it

²⁰ Publié sur :

http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2013-12-28&atto.codiceRedazionale=13A10469&elenco30giorni=true.

§.1

Les données à jour concernant les personnes handicapées enregistrées par l'ISTAT (Institut central italien de la statistique) sont reportées ci-dessous, par classe d'âge et condition professionnelle.

Personnes avec des limitations fonctionnelles de 6 ans et plus en Italie (valeurs absolues) par classe d'âge - Année 2013

CLASSE D'ÂGE	Personnes avec des limitations fonctionnelles (valeurs en milliers)
6-64 ans	629
65-74 ans	458
75 ans et plus	2 080
Total	3 167

Remarque Les personnes de 6 ans et plus, vivant en famille et qui, en excluant les conditions se rapportant à des limitations provisoires, ont déclaré ne pas être en mesure d'accomplir les tâches quotidiennes habituelles, tout en tenant compte de l'utilisation éventuelle d'appareils médicaux (prothèses, cannes, lunettes, etc.), sont considérées comme des personnes avec des limitations fonctionnelles. Les tâches quotidiennes habituelles comprennent les activités de soins de la personne (s'habiller, se laver, prendre un bain ou une douche, manger), les activités de la mobilité et de la locomotion (marcher, monter et descendre les escaliers, se baisser, se coucher, etc.) et les activités de la communication (entendre, voir, parler).

Source : ISTAT

Personnes avec des limitations fonctionnelles de 15 ans et plus en Italie (valeurs absolues) - Année 2013

Personnes avec des limitations fonctionnelles (valeurs en milliers)

Total	3 087
--------------	--------------

Source : ISTAT

Définition de handicap

Ce qui a été communiqué dans le précédent rapport sur cet article est confirmé.

Législation antidiscriminatoire

Le cadre réglementaire illustré dans le précédent rapport a été complété par le décret législatif n° 150/2011 (*“Dispositions complétant le Code de procédure civile en matière de réduction et de simplification des procédures civiles de la cognition, en vertu de l'art. 54 de la loi n° 69 du 18 juin 2009”*). En vertu de l'article 28 dudit décret, entré en vigueur en octobre 2011, les litiges portant sur la discrimination fondée, entre autres, sur la nationalité, visée dans l'art. 44 du décret législatif n° 286/98, sur l'ethnie et la race, visée dans l'art. 4 du décret législatif n° 215/2003, sur la religion ou les convictions personnelles, sur l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle, le genre sexuel dans le cadre de l'offre de biens et de services visés dans l'art. 55-quinques du code pour l'égalité des chances, seront régis par le référé de cognition visé dans le chapitre III bis du chapitre I^{er} du quatrième livre du Code de procédure civile (art. 702-bis, ter et quater du CPC), et non plus par la mesure conservatoire atypique visée dans l'ancien art. 44 du Texte unique sur l'Immigration. Par conséquent, pour les actions civiles contre la discrimination, le tribunal compétent est celui statuant à juge unique, du lieu de domicile du demandeur, en appliquant les règles visées dans l'art. 702-bis du Code de procédure civile qui prévoit la comparution de la partie intimée au plus tard dix jours avant l'audience et la notification du recours à la partie intimée au moins trente jours avant la date fixée pour sa comparution. Contre l'ordonnance rendue en première instance par le juge unique, il sera possible d'introduire un recours devant la Cour d'appel dans les trente jours à compter de sa communication ou de sa notification. L'ordonnance de la formation de jugement de la Cour d'appel pourra faire l'objet d'un recours devant la Cassation. La principale nouveauté est donc le fait que l'ordonnance rendue par le juge unique produit, si elle n'est pas attaquée, les effets visés dans l'art. 2909 du Code civil et, par conséquent, passe en force de chose jugée, alors qu'avec le texte précédent, visé dans l'art. 44 du décret législatif n° 286/96, l'ordonnance était rendue dans le cadre d'une procédure de nature conservatrice et ne pouvait donc pas avoir un caractère définitif, ce qui impliquait la possibilité pour la partie de démarrer la procédure civile ordinaire de fond à la fin de la procédure en vertu de l'art. 44 du T.U. Une précision importante est introduite par l'art. 28, alinéa 5, qui établirait l'obligation du juge, en cas de discriminations à caractère collectif, si le juge compte disposer un plan de suppression de celles-ci, d'entendre l'association autorisée à agir qui a introduit le recours.

En ce qui concerne les données statistiques sur les cas de discrimination dénoncés dans le contexte professionnel, il convient de se reporter aux informations fournies dans le rapport sur l'article 1 de ce cycle de contrôle.

ÉDUCATION

Le cadre réglementaire précédemment décrit a été complété par le Décret interministériel du Ministère de l'Éducation, de l'Université et de la Recherche (MIUR) et du Ministère de la Santé du 17 Avril 2013, avec lequel ont été adoptées les "Lignes directrices pour la préparation des protocoles régionaux pour les activités de détection précoce des cas suspects de troubles d'apprentissage". Cette mesure complète le processus de mise en œuvre de la Loi 170 du 8 octobre 2010, *"Nouvelles règles en matière de troubles d'apprentissage spécifiques dans le contexte scolaire"*.

Au cours de l'année scolaire 2012-2013, il y avait au total 222 917 élèves handicapés dans le système scolaire italien, soit 2,5% de toute la population (qui est d'environ 9 millions d'élèves). L'école maternelle avait un pourcentage d'élèves handicapés inférieur aux autres types d'école de 1,3% (en moyenne, il y avait un élève handicapé sur 78 élèves non handicapés). Le pourcentage était de 3% à l'école primaire, 3,7% à l'école secondaire de premier cycle et 2% à l'école secondaire de second cycle.

Tav. 1 Totale alunni e alunni con disabilità: un quadro di sintesi - A.S. 2012/2013

	Totale ordini scuola	Scuola dell'infanzia	Scuola primaria	Scuola secondaria di I grado	Scuola secondaria di II grado
Totale scuole					
Alunni con disabilità	222.917	21.283	83.892	65.084	52.658
Totale alunni	8.943.701	1.686.095	2.825.400	1.779.758	2.652.448
<i>alunni senza disabilità / alunni con disabilità</i>	39	78	33	26	49
<i>% alunni con disabilità / totale alunni</i>	2,5	1,3	3,0	3,7	2,0
Scuole statali					
Alunni con disabilità	205.096	14.839	78.374	61.448	50.435
Totale alunni	7.737.639	1.014.142	2.574.660	1.673.564	2.475.273
<i>alunni senza disabilità / alunni con disabilità</i>	37	67	32	26	48
<i>% alunni con disabilità / totale alunni</i>	2,7	1,5	3,0	3,7	2,0
Scuole non statali					
Alunni con disabilità	17.821	6.444	5.518	3.636	2.223
Totale alunni	1.206.062	671.953	250.740	106.194	177.175
<i>alunni senza disabilità / alunni con disabilità</i>	67	103	44	28	79
<i>% alunni con disabilità / totale alunni</i>	1,5	1,0	2,2	3,4	1,3
<i>di cui: Scuole paritarie</i>					
Alunni con disabilità	12.299	6.047	3.244	1.405	1.603
Totale alunni	1.036.403	642.040	190.608	69.833	133.922
<i>alunni senza disabilità / alunni con disabilità</i>	83	105	58	49	83
<i>% alunni con disabilità / totale alunni</i>	1,2	0,9	1,7	2,0	1,2
Incidenza alunni con disabilità per gestione					
<i>% alunni con disabilità scuole statali / scuole totali</i>	92,0	69,7	93,4	94,4	95,8
<i>% alunni con disabilità scuole non statali / sc. totali</i>	8,0	30,3	6,6	5,6	4,2
<i>% alunni con disabilità scuole paritarie / sc. non statali</i>	69,0	93,8	58,8	38,6	72,1

Source : MIUR – "L'intégration scolaire des élèves handicapés. A.S. 2012/2013"

Tab. 1 Total des élèves et des élèves handicapés : situation globale - A.S. 2012/2013

Totale ordini scuola = Total types d'écoles

Scuola dell'infanzia = École maternelle

Scuola primaria = École primaire

Scuola secondaria di I grado = École secondaire de premier cycle

Scuola secondaria di II grado = École secondaire de second cycle

Alunni con disabilità = Élèves handicapés

Totale alunni = Total des élèves

alunni senza disabilità/alunni con disabilità = élèves non handicapés/élèves handicapés

% alunni con disabilità/totale alunni = % d'élèves handicapés/total des élèves

Totale scuole = Total des écoles

Scuole statali = Écoles publiques

Scuole non statali = Écoles non publiques

di cui : Scuole paritarie = dont : Écoles privées

Incidenza alunni con disabilità per gestione = Incidence d'élèves handicapés par gestion

% alunni con disabilità scuole statali/scuole totali = % d'élèves handicapés écoles publiques/écoles totales

% alunni con disabilità scuole non statali/sc. totali = % d'élèves handicapés écoles non publiques/écoles totales

% alunni con disabilità scuole paritarie/sc. non statali = % d'élèves handicapés écoles privées/écoles non publiques

En ce qui concerne la répartition par gestion, on observe que, dans l'ensemble, environ 92% des élèves handicapés fréquentaient des écoles publiques.

Les élèves handicapés étaient répartis différemment dans les quatre principales zones du pays (Nord-ouest, Nord-est, Centre et Sud) : leur pourcentage oscillait dans l'ensemble entre 2,4% et 2,7%, avec d'importantes variations entre les différents types d'école. En observant la répartition régionale, le pourcentage d'élèves handicapés sur le total des élèves oscillait d'un minimum de 1,9% pour la Basilicate à un maximum de 3,3% pour le Trentin-Haut-Adige.

Tav. 2 Totale alunni e alunni con disabilità per regione: tutti gli ordini di scuola, statale e non statale - A.S. 2012/2013

	Totale alunni	Alunni con disabilità	% degli alunni con disabilità sul totale degli alunni per regione
Nord Ovest	2.210.235	57.337	
Piemonte	591.220	14.748	2,6
Lombardia	1.402.855	36.757	2,5
Liguria	197.692	5.415	2,6
Valle d'Aosta	18.468	417	2,7
			2,3
Nord Est	1.645.641	39.733	
Veneto	716.779	16.609	2,4
Trentino A.A.	164.488	5.489	2,3
Friuli V.G.	161.358	3.415	3,3
Emilia Romagna	603.016	14.220	2,1
			2,4
Centro	1.678.709	45.559	
Toscana	503.064	10.976	2,7
Umbria	123.414	2.814	2,2
Marche	223.739	5.917	2,3
Lazio	828.492	25.852	2,6
			3,1
Mezzogiorno	3.409.116	80.288	
Abruzzo	188.761	5.814	2,4
Molise	44.180	1.119	3,1
Campania	1.048.257	23.793	2,5
Puglia	666.446	14.814	2,3
Basilicata	88.486	1.640	2,2
Calabria	315.466	6.231	1,9
Sicilia	829.133	21.884	2,0
Sardegna	228.387	4.993	2,6
			2,2
ITALIA	8.943.701	222.917	

Source : MIUR – « L'intégration scolaire des élèves handicapés. A.S. 2012/2013 »

Tab. 2 Total des élèves et des élèves handicapés par région : tous les types d'écoles, publiques et non publiques - A.S. 2012/2013

Totale alunni = Total des élèves

Alunni con disabilità = Élèves handicapés

% degli alunni con disabilità sul totale degli alunni per regione = % des élèves handicapés sur le total des élèves par région

Nord Ovest= Nord-ouest

Piemonte = Piémont

Lombardia = Lombardie

Liguria = Ligurie

Valle d'Aosta = Val d'Aoste

Nord Est = Nord-est

Veneto = Vénétie

Trentino A.A. = Trentin-Haut-Adige

Friuli V.G. = Frioul-Vénétie julienne

Emilia Romagna = Émilie-Romagne

Centro = Centre

Toscana = Toscane

Umbria = Ombrie

Marche = Marches

Lazio = Latium

Mezzogiorno = Sud

Abbruzzo = Abruzzes

Molise = Molise

Campania = Campanie

Puglie = Pouilles

Basilicata = Basilicate

Calabria = Calabre

Sicilia = Sicile

Sardegna = Sardaigne

ITALIA = ITALIE

Les régions du centre de l'Italie avaient, en moyenne, un pourcentage plus élevé d'élèves handicapés : si, dans l'ensemble du système scolaire italien, il était égal à 2,5% du total, dans le centre de l'Italie il était de 2,7%, avec 45 559 élèves handicapés sur un total de 1 678 709 élèves.

Tav. 3 Totale alunni e alunni con disabilità per ordine di scuola, statale e non statale, e regione - A.S. 2012/2013

Regioni	Scuola dell'infanzia			Scuola primaria			Scuola secondaria di I grado			Scuola secondaria di II grado		
	Totale alunni	Alunni con disabilità	%	Totale alunni	Alunni con disabilità	%	Totale alunni	Alunni con disabilità	%	Totale alunni	Alunni con disabilità	%
Nord Ovest	434.414	5.562	1,3	722.975	22.402	3,1	446.015	18.245	4,1	606.831	11.128	1,8
Piemonte	115.484	1.303	1,1	190.742	5.181	2,7	119.104	4.554	3,8	165.890	3.710	2,2
Lombardia	278.330	3.774	1,4	464.491	15.016	3,2	283.716	11.913	4,2	376.318	6.054	1,6
Liguria	36.900	431	1,2	61.869	2.067	3,3	39.459	1.670	4,2	59.464	1.247	2,1
Valle d'Aosta	3.700	54	1,5	5.873	138	2,3	3.736	108	2,9	5.159	117	2,3
Nord Est	319.160	4.196	1,3	535.180	15.443	2,9	328.240	12.039	3,7	463.061	8.055	1,7
Veneto	139.187	1.611	1,2	232.788	6.798	2,9	143.972	5.313	3,7	200.832	2.887	1,4
Trentino A.A.	32.651	475	1,5	54.642	2.160	4,0	34.461	2.222	6,4	42.734	632	1,5
Friuli V.G.	31.386	564	1,8	51.492	1.280	2,5	32.148	896	2,8	46.332	675	1,5
Emilia Romagna	115.936	1.546	1,3	196.258	5.205	2,7	117.659	3.608	3,1	173.163	3.861	2,2
Centro	315.902	4.990	1,6	531.738	17.043	3,2	326.601	12.380	3,8	504.468	11.146	2,2
Toscana	95.670	1.171	1,2	159.696	3.655	2,3	97.640	2.917	3,0	150.058	3.233	2,2
Umbria	24.351	252	1,0	38.786	1.023	2,6	23.722	757	3,2	36.555	782	2,1
Marche	42.646	646	1,5	68.177	2.130	3,1	42.652	1.436	3,4	70.264	1.705	2,4
Lazio	153.235	2.921	1,9	265.079	10.235	3,9	162.587	7.270	4,5	247.591	5.426	2,2
Mezzogiorno	616.619	6.535	1,1	1.035.507	29.004	2,8	678.902	22.420	3,3	1.078.088	22.329	2,1
Abruzzo	28.444	582	2,0	58.888	1.881	3,2	28.588	1.035	3,6	58.188	1.710	2,9
Molise	31.386	564	1,8	51.492	1.280	2,5	32.148	896	2,8	46.332	675	1,5
Campania	115.936	1.546	1,3	196.258	5.205	2,7	117.659	3.608	3,1	173.163	3.861	2,2
Puglia	36.900	431	1,2	61.869	2.067	3,3	39.459	1.670	4,2	59.464	1.247	2,1
Basilicata	3.700	54	1,5	5.873	138	2,3	3.736	108	2,9	5.159	117	2,3
Calabria	31.386	564	1,8	51.492	1.280	2,5	32.148	896	2,8	46.332	675	1,5
Sardegna	115.936	1.546	1,3	196.258	5.205	2,7	117.659	3.608	3,1	173.163	3.861	2,2
ITALIA	1.678.709	45.559	2,7	2.650.000	80.000	3,0	1.678.709	45.559	2,7	1.678.709	45.559	2,7

Source : MIUR – “L’intégration scolaire des élèves handicapés. A.S. 2012/2013”

Tab. 3 Total des élèves et des élèves handicapés part type d’école, publique et non publique, et par région - A.S. 2012/2013

Regioni = Régions

Scuola dell’infanzia = École maternelle

Scuola primaria = École primaire

Scuola secondaria di I grado = École secondaire de premier cycle

Scuola secondaria di II grado = École secondaire de second cycle

Totale alunni = Total des élèves

Alunni con disabilità = Élèves handicapés

Nord Ovest= Nord-ouest

Piemonte = Piémont

Lombardia = Lombardie

Liguria = Ligurie

Valle d’Aosta = Val d’Aoste

Nord Est = Nord-est

Veneto = Vénétie

Trentino A.A. = Trentin-Haut-Adige

Friuli V.G. = Frioul-Vénétie julienne

Emilia Romagna = Émilie-Romagne

Centro = Centre

Toscana = Toscane

Umbria = Ombrie

Marche = Marches

Lazio = Latium

Mezzogiorno = Sud

Abruzzo = Abruzzes

Molise = Molise

Campania = Campanie

Puglie = Pouilles

Basilicata = Basilicate

Calabria = Calabre

Sicilia = Sicile

Sardegna = Sardaigne

ITALIA = ITALIE

Les *Enquêtes complémentaires sur les écoles* recueillent des données sur les types de handicap suivants :

- déficience visuelle ;
- handicap auditif ;
- handicap physique et mental, comprenant trois différents types :
 - handicap intellectuel ;
 - handicap relatif à la motricité ;
 - autre type de handicap (problèmes psychiatriques précoces, troubles d'apprentissage spécifiques, s'ils sont certifiés en comorbidité avec d'autres troubles, et syndrome du déficit de l'attention avec hyperactivité - TDAH).

Sur 222 917 élèves handicapés fréquentant les écoles, aussi bien publiques que non publiques, de tous les niveaux, 1,7% (soit 3 763 unités) était porteur d'une déficience visuelle, 2,9% (soit 6 467 élèves) d'un handicap auditif, 4,1% (soit 9 133 élèves) d'un handicap relatif à la motricité, 66,7% (soit 148 715 élèves) d'un handicap intellectuel et 24,6% (soit 54 839 élèves) était dans la catégorie "autre handicap".

Les élèves avec un handicap intellectuel représentaient la majorité dans tous les niveaux et atteignaient 71,3% du total à l'école primaire et secondaire de premier cycle, tandis qu'à la maternelle et surtout à l'école secondaire de second cycle, ils atteignaient des pourcentages inférieurs. Les élèves avec un "autre handicap" représentaient, à l'école secondaire de second cycle, 31,6% du total des élèves certifiés, soit une part particulièrement élevée si on la compare à la part des élèves avec un "autre handicap" fréquentant d'autres types d'école.

Au cours de l'année scolaire 2013/2014, les élèves ayant un handicap certifié, inscrits dans les écoles de tous les niveaux, étaient au total 222 000. 10% des élèves handicapés fréquentaient l'école

maternelle, 38% l'école primaire, 29% l'école secondaire de premier cycle et 24% l'école secondaire de second cycle. Par rapport aux types de handicap présentés par les étudiants, la majorité (66,7%) avait un handicap de type intellectuel, alors que le handicap lié à la motricité était présent dans 4,1% des cas, le handicap auditif dans 2,9% des cas et le handicap visuel dans 1,7% des cas.

En ce qui concerne la demande du Comité européen des droits sociaux, contenue dans les Conclusions 2012, concernant le taux de décrochage scolaire des élèves handicapés, il est à noter que ces données ne sont pas disponibles pour le moment car elles n'ont pas été enregistrées dans les enquêtes sur le phénomène du décrochage scolaire.

Enseignants de soutien

Le rapport entre le nombre d'élèves handicapés et les enseignants de soutien, en ce qui concerne les écoles publiques, est presque constant dans le temps, en se maintenant, avec de légères fluctuations, sur la valeur d'un enseignant de soutien tous les deux élèves handicapés. On enregistre toutefois des différences à l'échelle territoriale : dans le Nord-ouest, il y a un enseignant de soutien tous les 2,3 élèves handicapés ; dans le Nord-est, tous les 2,1 élèves handicapés ; dans le Centre, tous les 2,2 ; et enfin, dans le Sud, tous les 1,8. En particulier, parmi les régions où le rapport est plus élevé, on distingue le Latium et la Lombardie, tous les deux avec 2,4%. En revanche, dans le Molise et la Basilicate, il y a un enseignant de soutien tous les 1,6 élèves handicapés.

Au cours des 12 dernières années, le nombre d'enseignants de soutien a connu une croissance continue par rapport au total des enseignants. Les données indiquent la croissance progressive des effectifs en question, en ligne avec l'augmentation des élèves handicapés. Sur le total des enseignants, le personnel de soutien est passé de 10% au cours de l'année scolaire 2003/2004 à 13,2% pendant l'année scolaire 2012/2013. Cette donnée est subordonnée non seulement à la croissance progressive du nombre d'élèves certifiés, mais également au maintien de la relation entre les élèves handicapés et les enseignants de soutien qui était, comme il a été vu, dans la moyenne nationale, de deux élèves handicapés pour chaque enseignant de soutien. Par rapport à l'année scolaire 2003/2004, le nombre d'enseignants de soutien a augmenté de 23% : de 82 158 à 101 265 unités au total entre les enseignants à durée déterminée et à durée indéterminée. Au cours de l'année scolaire 2012/2013, le pourcentage d'enseignants de soutien sur le total des enseignants était plus élevé dans le Sud (avec un pourcentage moyen de 14% pour le Sud et de 14,3% pour les régions insulaires) ; dans le Nord-ouest et le Nord-est, cette part atteignait respectivement 12,5% et 12,1%, et, enfin, était de 13,1% dans le Centre.

En ce qui concerne les titres et les qualifications nécessaires pour pouvoir accéder à l'enseignement de soutien, il est à noter qu'à partir de 2010, des cours universitaires de spécialisation ont été créés pour les enseignants souhaitant exercer les activités de soutien. Une condition indispensable pour accéder aux sélections préliminaires pour participer aux cours spécialisés - à inscriptions limitées - est de posséder le certificat d'aptitude à l'enseignement. Une fois la spécialisation sur l'enseignement de soutien obtenue, les enseignants peuvent s'inscrire aux listes supplémentaires de soutien uniquement pour la classe de concours pour laquelle ils sont déjà habilités. Il convient d'abord de préciser que le certificat d'aptitude à l'enseignement, à la suite de la promulgation du nouveau *Règlement sur la formation initiale des enseignants* (Décret MIUR n° 249/10 et décret

ministériel 30/09/11) s'obtient à la suite d'un parcours universitaire à inscriptions limitées et avec une sélection initiale. Le parcours prévoit un master de cinq ans avec stage pour l'école maternelle et l'école primaire et un master suivi d'une année de Stage de formation actif (TFA - *Tirocinio Formativo Attivo*) pour les écoles secondaires. Jusqu'en 2010, pour la spécialisation sur les activités de soutien, un module de 400 heures était prévu, s'ajoutant au master en Sciences de l'enseignement primaire, pour l'enseignement à l'école maternelle et à l'école primaire, tandis que pour l'enseignement secondaire, il fallait faire recours à des Écoles de spécialisation spécifiques.

Au cours de l'année scolaire 2011/2012, 2,6 millions d'euros avaient été mis à la disposition des Services scolaires régionaux pour des interventions en faveur des étudiants handicapés et pour la formation des enseignants, afin d'améliorer l'offre de formation. Parmi cette somme, 553 000 euros ont été alloués aux Centres territoriaux de soutien, tandis que 1,4 millions d'euros ont été utilisés pour réaliser des parcours de formation de haute qualification dans le contexte universitaire en matière de troubles d'apprentissage. Il faut ajouter aux chiffres ci-dessus les dépenses pour les enseignants de soutien.

Au cours de l'année scolaire 2013/2014, le MIUR a mis en œuvre, avec un investissement d'environ **4 milliards d'euros**, une série d'interventions afin de soutenir l'apprentissage et l'inclusion des élèves handicapés. Les sommes ont ainsi été réparties : 3,5 milliards pour les plus de 100 000 enseignants de soutien ; 500 millions pour les frais directs et indirects et 700 millions pour le personnel de soutien (les coûts ont été supportés par les collectivités locales).

Les lignes directrices de l'action du MIUR sont réparties en cinq plans :

- 1. Plan réglementaire**
- 2. Plan conceptuel**
- 3. Plan du soutien territorial**
- 4. Plan de la formation**
- 5. Plan du suivi**

Plan réglementaire

Le processus de mise en œuvre de la loi n° 170 du 8 octobre 2010 sur les troubles d'apprentissage a été complété par la promulgation du décret d'application et des Lignes directrices pour le droit à l'éducation d'élèves et des étudiants avec des troubles d'apprentissage. Un modèle unique de certification a été élaboré à l'échelle nationale, pour lequel un accord a été établi lors de la Conférence État-Régions.

Plan conceptuel

Le MIUR a non seulement expérimenté dans le contexte scolaire le Projet CIF, mais a également promu et réalisé ce qui suit :

PROJET NOUVELLES TECHNOLOGIES ET HANDICAP – NTD

Le projet, financé avec un montant initial de 10 millions d'euros, a été divisé en **sept actions** indépendantes mais coordonnées, dans le but d'intégrer l'éducation spéciale aux ressources des nouvelles technologies.

Actions 1 et 2 – Portail sur les nouvelles technologies

Il rassemble les meilleures expériences présentes à l'école dans le domaine du soutien à l'apprentissage et de l'intégration des élèves handicapés, grâce aux technologies et à la création d'une base de données, à l'échelle européenne, sur toutes les subventions et les aides pour le handicap (handitecno.indire.it).

Action 3 – Accessibilité des outils pédagogiques et formatifs

L'Action, en collaboration avec l'Institut de Technologies pédagogiques du CNR (Centre national italien de la Recherche) a conduit à la création du site *Essediquadro*, qui documente environ 6 000 logiciels pédagogiques.

Actions 4 et 5 – Création des Centres territoriaux de Soutien (CTS) et formation des opérateurs

Il y a 107 CTS, répartis dans toutes les provinces, où travaille du personnel spécialisé sur les nouvelles technologies d'assistance et fournissant des conseils, du soutien et de la formation pour les écoles.

Action 6 – Projets de recherche développés par les écoles

29 logiciels pédagogiques ont été réalisés et sont disponibles gratuitement sur le site hubmiur.pubblica.istruzione.it/web/istruzione/disabilita.

Action 7 – Formation des enseignants sur la dyslexie et les troubles d'apprentissage

14 500 enseignants ont été formés et une plate-forme de formation en ligne a été réalisée, en activant ainsi un service de soutien continu pour les enseignants déjà formés.

Intégration par le sport

Pour favoriser la participation des élèves handicapés aux activités sportives, des initiatives expérimentales ont été lancées dans le domaine de la voile, de l'athlétisme, du cyclisme, des courses de chevaux, du ski et de la course d'orientation. Pendant des périodes d'une semaine, dans des contextes résidentiels, des classes d'écoles secondaires du premier et second cycle ont pratiqué des activités sportives et pédagogiques liées entre elles, en approfondissant par l'étude le matin des aspects des sports pratiqués l'après-midi.

À l'école de dyslexie

Le projet, en collaboration avec l'AID (Association italienne de la Dyslexie) et la Fondation Telecom Italia, s'est traduit par la participation de plus de 1 000 écoles, qui ont réalisé des activités de formation et de bonnes pratiques d'éducation inclusive pour les élèves atteints de troubles d'apprentissage.

Plan du soutien territorial

Les 107 Centres de Soutien territorial ont été institués dans le but de créer un réseau permanent permettant de recueillir et diffuser les connaissances et les ressources pour l'éducation inclusive grâce aux nouvelles technologies. La tâche des Centres est également de soutenir concrètement les écoles lors de l'achat et de l'utilisation efficace des nouvelles technologies pour l'inclusion, en fournissant du matériel en prêt à usage et en optimisant ainsi les procédures d'achat, de gestion et d'utilisation. Au moins deux enseignants formés et spécialisés travaillent dans chaque Centre et fournissent des conseils aux écoles non seulement sur les questions du handicap, mais également sur les nouvelles technologies et les outils compensatoires pour la dyslexie et les autres troubles d'apprentissage spécifiques.

Plan de la formation

Dans le cadre de la formation initiale des futurs enseignants, les programmes des nouveaux cours pour l'aptitude à l'enseignement prévoient des modules dédiés à l'intégration scolaire, équivalant à un semestre académique. Pour le personnel de l'école en service, différents cours ont été organisés à l'échelle territoriale par les Services scolaires régionaux. En 2012, 35 mastères spécialisés ont été activés sur les troubles d'apprentissage spécifiques (DSA - *Disturbi Specifici dell'Apprendimento*) et la même quantité a été activée en 2013. Dans l'ensemble, il y a 14 500 enseignants formés sur les DSA. En revanche, 40 mastères spécialisés ont été lancés pour le TDAH, l'autisme, le handicap intellectuel, le handicap sensoriel et l'éducation psychomotrice. En outre, pendant la période 2014-2016, 26 648 autres enseignants de soutien seront stabilisés afin d'améliorer la qualité de l'inclusion scolaire, en assurant la continuité éducative et pédagogique.

Plan du suivi

Un logiciel pour la collecte des données relatives aux élèves handicapés et aux élèves atteints de DSA a été mis au point. Le programme permet également de collecter des données relatives aux enseignants spécialisés et aux assistants (d'éducation et de la communication), en fournissant un soutien technique dans les procédures d'attribution des ressources professionnelles pour le soutien.

Au total, 116,8 millions d'euros ont été alloués au Plan financier du MIUR et ont été ainsi répartis :

Action 1 : 1,7 millions pour la période 2010-2013 ;

Actions 2, 4, 5 et 7 : 11 millions d'euros pour la période 2007-2013

Action 3 : 100 millions d'euros pour 2013-2014

Action 6 : 4,1 millions d'euros pour la période 2010-2013

Formation professionnelle

Le Comité européen des droits sociaux a demandé de nouvelles informations sur le projet expérimental CIF visant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et à la formation des opérateurs publics et privés de la filière du placement professionnel ciblé.

Le projet CIF, réalisé par Italia Lavoro - une société détenue par le Ministère de l'Économie et des Finances qui exerce son activité en tant qu'organisme instrumental du Ministère du Travail et des Politiques sociales dans le cadre des politiques sur l'emploi et l'inclusion sociale – a réalisé un programme expérimental, lancé en 2009 et conclu en mai 2013, auquel ont participé onze régions et autant de provinces. L'objectif principal de l'initiative était la création de la filière des services publics et privés du placement professionnel ciblé et l'application de méthodologies novatrices, avec une attention particulière à la formation des opérateurs sur l'utilisation du classement CIF dans le cadre de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le programme était axé sur la relation des Services de l'emploi, des Comités techniques prévus par la loi 68/99 et de la coordination du travail, avec les objectifs prévus par le projet PON (Programme opérationnel national) d'inclusion sociale et professionnelle, qui favorise l'insertion sociale et professionnelle de personnes en désavantage social et économique (détenus, ex-détenus, mesures alternatives, personnes handicapées, etc.) et nécessitant de mesures de soutien spécifiques. Les régions concernées étaient les suivantes : Abruzzes, Frioul-Vénétie julienne, Ligurie, Marches, Vénétie,

Piémont, Campanie, Basilicate, Pouilles et Calabre. Sur ces territoires, des cours sur les méthodologies de la CIF ont été réalisés et les opérateurs et acteurs concernés (ASL - Autorités sanitaires locales italiennes, INPS - Institut national italien de la prévoyance sociale, services sociaux, associations patronales, associations de personnes handicapées, coopératives sociales) y ont participé. Environ 300 opérateurs publics et privés de la filière du placement professionnel ciblé ont été formés à l'utilisation de la CIF dans la définition des capacités fonctionnelles des personnes handicapées et dans la lecture des besoins de l'entreprise.

Tel qu'indiqué dans les précédents rapports, les conventions du programme visées dans l'article 11, alinéa 2 de la loi n° 68/1999 prévoient des stages de formation et d'orientation. Le tableau suivant présente les stages effectués à l'échelle nationale en 2012 et 2013.

Tableau 1 – Stages de formation et/ou d'orientation art. 11, alinéa 2 et stages visant à embaucher des personnes handicapées, activés au cours de l'année par zone géographique. Années 2012-2013 (v. abs.)

	Attivati presso imprese private		Attivati presso imprese pubbliche	
	Formativi e di orientamento	Finalizzati all'assunzione	Finalizzati all'assunzione	
2012	NORD OVEST	841	1.657	327
	NORD EST	1.134	407	53
	CENTRO	214	230	22
	SUD	223	111	14
	ITALIA	2.412	2.405	416
2013	NORD OVEST	1.661	769	153
	NORD EST	1.503	956	62
	CENTRO	343	244	18
	SUD	152	190	84
	ITALIA	3.659	2.159	317

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

Attivati presso imprese private = Activés dans des entreprises privées

Attivati presso imprese pubbliche = Activés dans des entreprises publiques

Formativi e di orientamento = de formation et d'orientation

Finalizzati all'assunzione = Visant à l'embauche

NORD OVEST = NORD-OUEST

NORD EST = NORD-EST

CENTRO = CENTRE

SUD = SUD

ITALIA = ITALIE

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol (Institut italien pour le développement de la formation professionnelle des travailleurs) 2014

En revanche, en ce qui concerne la formation professionnelle des personnes handicapées dans la filière ordinaire, il est à noter qu'à l'heure actuelle, il n'y a pas de données à ce sujet.

§.2

EMPLOI

Parmi les principales tâches assignées à l'Observatoire national sur la condition des personnes handicapées il y a la préparation d'un *Programme d'action biennal*, en vertu de l'article 3, alinéa 5 de la loi n° 1814 du 3 mars 2009. Le Programme, approuvé le 12 février 2013 par l'Observatoire en séance plénière, a identifié des priorités d'action divisées en sept lignes d'action.

La centralité de la question du travail et de l'emploi dans la définition d'une stratégie globale de la part de l'Italie est confirmée dans la Ligne d'action 2 - Travail et emploi - qui reconnaît que "le travail est un élément essentiel de l'inclusion sociale" et que "la législation italienne, avec la loi n° 68/99, a introduit la méthodologie du placement professionnel ciblé qui insère la bonne personne au poste approprié, en la soutenant avec des mesures d'incitation et des avantages adéquats".

Enfin, il convient de signaler, parmi les mesures récemment adoptées et considérées comme prioritaires, le refinancement du "Fonds pour le droit au travail des personnes handicapées" (art. 13, alinéa 4) de la part du Ministère du Travail et des Politiques sociales, avec 10 millions d'euros pour l'année 2013 et 20 millions d'euros pour 2014.

Cadre réglementaire

Le cadre réglementaire précédemment décrit a été concerné par les changements suivants pendant la période intéressée par ce rapport.

La Réforme du Travail, mise en œuvre par la loi n° 92 du 28 juin 2012, a apporté des modifications à la réglementation sur le placement professionnel ciblé, tel qu'indiqué dans l'alinéa 27 de l'art. 426, en intervenant sur les critères de calcul de quota réservé, sur les exclusions, les exonérations et les communications des services.

En particulier, la lettre a) de cette disposition, en remplaçant l'article 4, alinéa 1 de la loi n° 68 du 12 mars 1999, énonce, dans la première période, la règle de la calculabilité de tous les travailleurs embauchés avec un contrat de travail salarié, en énumérant dans une deuxième période les personnes ne pouvant pas être prises en compte, sans préjudice des exclusions supplémentaires prévues par les réglementations du secteur.

La nouveauté introduite par la réforme se traduit par une augmentation de la base d'emploi (et, par conséquent, des parts réservées correspondantes), car le calcul inclut tous les travailleurs embauchés avec un lien de subordination, à l'exception des travailleurs embauchés par placement professionnel obligatoire, des travailleurs employés avec un contrat à durée déterminée allant jusqu'à six mois, des membres de coopératives de production et de travail, des dirigeants, des contrats d'insertion, des travailleurs intérimaires, des travailleurs embauchés pour des activités à l'étranger (pendant la durée correspondante), des emplois d'utilité sociale, des travailleurs à domicile, des travailleurs émergés en vertu de la loi 383/2001 et des apprentis.

L'art. 9 du décret-loi n° 179²¹ du 18 octobre 2012 est intervenu sur l'article 4, alinéa 3 de la loi n° 68 du 12 mars 1999 concernant la calculabilité des salariés handicapés travaillant à domicile ou par télétravail, en prévoyant que l'entrepreneur puisse confier, même par la mise en place d'adaptations raisonnables, une quantité de travail susceptible de leur procurer une prestation continue correspondant à l'horaire de travail normal.

À la suite de la modification, il a été prévu que des adaptations raisonnables, visées dans l'art. 27 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, soient mises en place pour les salariés handicapés travaillant à domicile ou par télétravail.

L'art. 7, alinéa 6 du décret-loi n° 101 du 31 août 2013²² garantit l'embauche des catégories protégées en prévoyant, pour les administrations publiques, la dérogation aux interdictions de nouvelles embauches même par rapport à d'éventuelles situations de surnombre, en établissant également le droit de préemption pour l'embauche à durée indéterminée, dans les limites du quota obligatoire, des travailleurs handicapés embauchés à durée déterminée en vertu de l'art. 7, alinéa 2 de la loi 68/99.

Avec la circulaire n° 5 du 21 novembre 2013, le ministre de l'Administration publique et de la Simplification a précisé que les embauches des catégories protégées, dans les limites du quota obligatoire, doivent être garanties aussi bien en présence de postes vacants qu'en cas de surnombre, dans les limites du quota obligatoire calculé selon le calcul visé dans l'art. 4 de la loi 68/99.

²¹ *"Mesures urgentes supplémentaires pour la croissance du pays"*, converti avec des modifications par la loi n° 221 du 17 décembre 2012.

²² *"Dispositions urgentes pour la réalisation des objectifs de rationalisation dans les administrations publiques"*, converti avec des modifications par la loi n° 125 du 30 octobre 2013.

La circulaire n° 5 du 21 novembre 2013 précitée précise également que les travailleurs des catégories protégées embauchés à durée déterminée peuvent être embauchés à durée indéterminée, avec droit de priorité, en respectant le quota obligatoire, lorsque, dans l'exécution d'un ou plusieurs contrats à terme dans la même administration, ils y ont travaillé pendant une période de plus de six mois, à condition que l'embauche à durée indéterminée soit effectuée par la même administration au plus tard dans les douze mois suivants, en référence aux tâches déjà exercées dans l'exécution des contrats à terme. Le droit de priorité peut être exercé à condition que le travailleur manifeste, en ce sens, sa volonté à l'employeur dans les six mois à compter de la date de cessation de la relation et expire dans un délai d'un an à compter de la date de cessation de la relation de travail.

L'article 18, alinéa 3 du décret-loi n° 5 du 9 février 2012²³ sur les simplifications en matière de placement professionnel obligatoire a modifié l'article 4 du décret du Président de la République n° 333 du 10 octobre 2000, en prévoyant pour l'employeur privé souhaitant utiliser l'institution de la suspension des embauches obligatoires, la possibilité de présenter la communication ou la demande au service provincial pour le placement professionnel ciblé compétent sur le territoire où se trouve le siège social de l'entreprise. En cas d'unités de production situées dans plusieurs provinces, le service du placement ciblé compétente sur le territoire où se trouve le siège social de l'entreprise devra instruire le dossier et effectuer "d'office" la communication aux services provinciaux pour le placement compétents sur les territoires où sont situées les unités de production. Jusqu'à la modification, la communication prouvant l'état de crise de l'employeur privé, aux fins de la suspension des embauches obligatoires, devait être faite au "service provincial compétent". En revanche, avec la modification, cette communication ne doit être faite qu'au service provincial pour le placement ciblé compétent sur le territoire où se trouve le siège social de l'entreprise. La règle met à la charge du service provincial du siège social le devoir d'instruire le dossier et d'effectuer d'office la communication aux autres services provinciaux pour le placement compétents sur les territoires où sont situées les unités de production de l'entreprise. Même dans le cas où l'employeur privé n'ait pas encore obtenu une mesure administrative de reconnaissance de l'état de "crise" et demande une suspension temporaire de l'embauche obligatoire, la demande doit être présentée au service provincial pour le placement ciblé compétent sur le territoire où se trouve le siège social de l'entreprise.

Politiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Parmi les politiques nationales visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées, il convient de signaler les mesures d'incitation pour les employeurs qui embauchent des travailleurs handicapés à durée indéterminée. L'aide, différenciée selon le pourcentage de réduction de l'aptitude à travailler ou du handicap attribué à la personne handicapée, a été fixée :

- à pas plus de 60% du coût salarial pour chaque travailleur handicapé, embauché à durée indéterminée, dont la réduction de l'aptitude à travailler est supérieure à 79% ou ayant un handicap attribué de la première à la troisième catégorie visé dans les tableaux joints au Texte Unique des règles en matière de pension de guerre, ou avec un handicap intellectuel et mental, quel que soit le pourcentage d'invalidité ;

²³ "Dispositions urgentes en matière de simplification et de développement"

- à pas plus de 25% du coût salarial pour chaque travailleur handicapé, embauché à durée indéterminée, dont la réduction de l'aptitude à travailler se trouve entre 67% et 79% ou ayant un handicap attribué de la quatrième à la sixième catégorie visé dans les tableaux joints au Texte Unique des règles en matière de pension de guerre ;
- avec un remboursement forfaitaire partiel des dépenses nécessaires à la transformation du poste de travail ou pour l'adaptation de technologies de télétravail, ou pour la suppression des obstacles d'ordre architectural qui limitent de n'importe quelle façon l'intégration de la personne handicapée.

L'aide octroyée est versée à l'employeur en trois annuités.

Adaptations raisonnables

En 2012, lors de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, une référence spécifique a été introduite dans la loi 68/99 et prévoyait que l'employeur mette en place, pour les travailleurs handicapés, des adaptations raisonnables pour les salariés travaillant à domicile ou par télétravail.

En ce qui concerne l'adoption des adaptations raisonnables dans les milieux de travail, le législateur italien est intervenu en 2013 avec le décret législatif n° 76/2013, en ajoutant à l'art. 3 du décret législatif n° 216 du 9 juillet 2003 l'alinéa 3-bis selon lequel les employeurs publics et privés sont tenus d'adopter des adaptations raisonnables afin d'assurer le respect du principe de l'égalité de traitement des personnes handicapées au travail et l'égalité totale avec les autres travailleurs. L'art. 3, alinéa 3 bis précité rappelle, aux fins de la définition d'“*adaptations raisonnables*”, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, qui prévoit que cette définition indique toutes les modifications et les adaptations nécessaires et appropriées n'imposant pas une charge disproportionnée ou excessive, afin d'assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Compte tenu du peu de temps écoulé depuis l'entrée en vigueur dudit décret législatif et de la persistance de la crise économique, qui a produit des effets négatifs principalement sur l'emploi, il n'est actuellement pas possible de démontrer que l'introduction de la règle en matière d'adaptations raisonnables ait eu un effet positif sur l'emploi des personnes handicapées, ni de fournir des données à cet égard.

Données statistiques

Les tableaux du paragraphe précédent sont issus de l'Enquête ISTAT sur les conditions de santé et l'utilisation des services de santé (année 2013), dont l'objectif est d'analyser les comportements relatifs à la santé et à l'utilisation des services de santé. En premier lieu, comme il ressort de la note méthodologique relative à l'enquête, il convient de rappeler que la taille de l'échantillon pris en compte - environ 120 000 personnes - est parmi les plus consistantes en Europe et fournit une représentation de la population résidant dans chaque région. L'enquête comprend également un ensemble de questions permettant de déceler la présence de limitations fonctionnelles dans la population. L'utilisation de cette dénomination résulte de la nécessité d'accueillir la définition de handicap proposée par la classification CIF (Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé) de l'Organisation mondiale de la Santé. En effet, avec cette nouvelle

classification, le handicap n'est plus considéré comme la réduction des capacités fonctionnelles causée par une maladie ou une déficience, mais comme le résultat d'une interaction entre des conditions de santé et des facteurs contextuels (personnels et environnementaux). Avec la CIF, l'intention est donc d'évaluer non pas la réduction de la capacité en soi, mais ce que l'individu est en mesure de "faire", les obstacles à éliminer ou les interventions à effectuer de sorte que l'individu puisse atteindre un maximum d'autonomie et d'épanouissement.

Le tableau ci-dessous contient des données concernant le nombre de personnes handicapées employées en Italie en 2013, telles qu'enregistrées par l'ISTAT dans l'enquête susmentionnée. La condition professionnelle indiquée est le résultat des entrevues sur l'échantillon de personnes utilisé pour l'enquête.

Personnes avec des limitations fonctionnelles de 15 ans et plus en Italie par condition professionnelle déclarée - Année 2013

CONDITION PROFESSIONNELLE DÉCLARÉE	Personnes avec des limitations fonctionnelles (valeurs en milliers)
Employé	113
À la recherche d'un nouvel emploi	42
À la recherche d'un premier emploi	20
Personne au foyer	963
Étudiant	19
Retraité	1 596
Autre condition	54
Inapte au travail	280
Total	3 087

Remarque

La condition professionnelle est déclarée

Source : ISTAT

Les tableaux du paragraphe précédent montrent que les personnes handicapées en Italie sont principalement concentrées dans les tranches d'âge 65-74 ans et 75 ans et plus (plus de 2 500 000 d'individus), dont font partie les retraités ou les inaptes au travail précisément en raison de l'âge avancé. Si l'on considère ensuite les quelques 222 000 étudiants (voir tableaux sur l'éducation) de la tranche d'âge 3-18 ans, le nombre de travailleurs potentiels chez les personnes handicapées se réduit à environ 400 000 individus, dont 30% environ déclare être employé.

Dans les Conclusions 2012 du Comité européen des droits sociaux, un écart a été constaté entre les données fournies dans le précédent rapport concernant le taux d'emploi des personnes handicapées et les données résultant d'une enquête menée par l'ANED (Association nationale italienne d'hémodialyse, dialyse et greffe) au cours de la période 2004-2005. La disparité entre les deux séries de données est due à la différence d'échantillon utilisé pour les deux enquêtes, menées respectivement par l'ISFOL et l'ISTAT. Dans le XI^{ème} rapport sur la Charte sociale européenne modifiée, les résultats de l'enquête menée par l'ISFOL (institut qui réalise des études et des recherches pour le Ministère du Travail et des Politiques sociales), qui reposait sur les entrevues effectuées à un échantillon sélectionné de personnes handicapées, avaient été présentées. En revanche, les données présentées dans le Rapport ANED de 2009 sur le handicap en Italie avaient été extraites de l'enquête par sondage de l'ISTAT, "État de santé et utilisation des services de santé", relevant de la plus vaste enquête à objectifs multiples « Multiscopo ». La cause de la divergence des données présentées est due à la différence d'échantillon utilisé pour les entrevues des enquêtes ISTAT et ISFOL.

Inscriptions aux listes spéciales et placement professionnel

L'inscription de la personne handicapée à la liste tenue par les services compétents est une condition préalable pour bénéficier des services d'insertion professionnelle. Les personnes handicapées au chômage et aspirant à un emploi conforme à leurs capacités professionnelles doivent s'inscrire à la liste spécifique tenue par les services compétents de placement obligatoire. Au 31 décembre 2010, 743 623 personnes étaient inscrites, alors qu'en 2011, il y en avait 644 029.

Tableau 2 – Personnes handicapées inscrites aux listes uniques provinciales du placement obligatoire (art. 8), par sexe et par zone géographique au 31 décembre. Années 2010-2011

	N° iscritti	% area	Prov. non risp.	Donne	% donne	Prov. non risp.	
2010	NORD OVEST	92.368	22,7	0	42.280	11,8	0
	NORD EST	64.288	20,0	0	30.963	8,6	0
	CENTRO	166.326	20,0	0	88.331	24,6	0
	SUD E ISOLE	420.641	37,3	5	197.979	55,1	5
	ITALIA	743.623	100,0	5	359.553	100,0	5
2011	NORD OVEST	95.050	14,8	1	43.305	14,1	1
	NORD EST	64.519	10,0	0	30.807	10,0	0
	CENTRO	154.760	24,0	0	83.416	27,1	0
	SUD E ISOLE	329.700	51,2	16	150.614	48,9	16
	ITALIA	644.029	100,0	17	308.142	100,0	17

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2012

N° iscritti = Nombre d'inscrits

% area = % zone

Prov. non risp. = Prov. qui n'ont répondu pas

Donne = Femmes

% donne = % de femmes

NORD OVEST = NORD-OUEST

NORD EST = NORD-EST

CENTRO = CENTRE

SUD E ISOLE = SUD ET ÎLES

ITALIA = ITALIE

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol. 2012

Au 31 décembre 2012, il y avait au total 728 326 personnes handicapées inscrites, alors qu'en 2013, il y en avait 676 775.

Tableau 3 – Personnes handicapées inscrites aux listes uniques provinciales du placement obligatoire (art. 8), par sexe et par zone géographique au 31 décembre. Années 2012-2013

		N° iscritti	% area	Prov. non risp.	Donne	% donne	Prov. non risp.
2012	NORD OVEST	99.469	13,7	0	44.781	45,0	0
	NORD EST	53.842	7,4	6	25.867	48,0	6
	CENTRO	152.467	20,9	2	82.113	53,9	2
	SUD E ISOLE	422.548	58,0	4	193.669	45,8	4
	ITALIA	728.326	100,0	12	346.430	47,6	12
2013	NORD OVEST	85.384	14,8	1	37.450	39,4	1
	NORD EST	72.215	10,0	0	33.564	52,0	0
	CENTRO	164.982	24,0	1	88.787	57,4	1
	SUD E ISOLE	354.194	51,2	7	159.872	48,5	7
	ITALIA	676.775	100,0	9	319.673	49,6	9

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

N° iscritti = Nombre d'inscrits

% area = % zone

Prov. non risp. = Prov. qui n'ont répondu pas

Donne = Femmes

% donne = % de femmes

NORD OVEST = NORD-OUEST

NORD EST = NORD-EST

CENTRO = CENTRE

SUD E ISOLE = SUD ET ÎLES

ITALIA = ITALIE

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol. 2014

En ce qui concerne les données des flux (inscriptions enregistrées du 1^{er} janvier au 31 décembre des années analysées), il y a eu 83 000 inscriptions de personnes handicapées du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 ; en revanche, il y en a eu 65 795 en 2011.

Tableau 4 – Personnes handicapées inscrites aux listes uniques provinciales du placement obligatoire (art. 8) du 1^{er} janvier au 31 décembre, par sexe et par zone géographique. Années 2010-2011 (val. abs. et val. en %, provinces qui n'ont répondu pas)

	N° iscritti	% area	Prov. Non risp.	Donne	% donne	Prov. Non risp.	
2010	NORD OVEST	17.992	21,7	0	7.572	20,6	0
	NORD EST	13.845	16,7	0	5.979	16,3	1
	CENTRO	19.095	23,0	0	9.053	24,6	0
	SUD E ISOLE	32.068	38,6	5	14.175	38,5	5
	ITALIA	83.000	100,0	5	36.779	100,0	6
2011	NORD OVEST	17.569	26,7	1	7.325	24,3	1
	NORD EST	10.236	15,6	1	4.212	14,0	2
	CENTRO	14.582	22,2	0	6.841	22,7	0
	SUD E ISOLE	23.408	35,6	17	11.735	39,0	17
	ITALIA	65.795	100,0	19	30.113	100,0	20

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2012

N° iscritti = Nombre d'inscrits

% area =% zone

Prov. non risp. = Prov. qui n'ont répondu pas

Donne = Femmes

% donne = % de femmes

NORD OVEST = NORD-OUEST

NORD EST = NORD-EST

CENTRO = CENTRE

SUD E ISOLE = SUD ET ÎLES

ITALIA = ITALIE

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol. 2012

Du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012, il y a eu 74 375 inscriptions de personnes handicapées. En 2013, le total était de 68 020 unités.

Tableau 5 – Personnes handicapées inscrites aux listes uniques provinciales du placement obligatoire (art. 8) du 1^{er} janvier au 31 décembre, par sexe et par zone géographique. Années 2010-2011 (val. abs. et val. en %, provinces qui n’ont répondu pas)

	N° iscritti	% area	Prov. non risp.	Donne	% donne	Prov. non risp.	
2012	NORD OVEST	20.568	27,7	0	8.419	25,8	0
	NORD EST	11.460	15,4	6	5.071	15,5	6
	CENTRO	15.371	20,7	1	6.964	21,3	1
	SUD E ISOLE	26.976	36,3	7	12.203	37,4	7
	ITALIA	74.375	100,0	14	32.657	100,0	14
2013	NORD OVEST	16.247	23,9	1	6.480	22,3	1
	NORD EST	11.234	16,5	1	4.713	16,2	1
	CENTRO	15.665	23,0	0	7.133	24,5	0
	SUD E ISOLE	23.375	34,4	8	10.090	34,7	8
	ITALIA	68.020	100,0	10	29.077	100,0	10

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

N° iscritti = Nombre d’inscrits

% area = % zone

Prov. non risp. = Prov. qui n’ont répondu pas

Donne = Femmes

% donne = % de femmes

NORD OVEST = NORD-OUEST

NORD EST = NORD-EST

CENTRO = CENTRE

SUD E ISOLE = SUD ET ÎLES

ITALIA = ITALIE

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol. 2014

En ce qui concerne les placements professionnels des personnes handicapées inscrites au chômage, il est à noter que les services compétents effectuent les placements à la suite de la demande d'embauche présentée par les employeurs obligés.

Il y a eu 22 360 placements des personnes handicapées, dont 40% de femmes, en 2010 et 22 023 en 2011. En 2012, 19 114 personnes handicapées ont été placées professionnellement, tandis qu'en 2013, il y a eu 18 295 placements professionnels.

Le rapport entre le flux des personnes handicapées inscrites en 2012 (74 375) et en 2013 (68 020) et celui des personnes placées professionnellement pendant la même période (19 114 en 2012 et 18 295 en 2013) était respectivement de 25,7% en 2012 et 26,9% en 2013. Au cours des deux années immédiatement précédentes, ce rapport est apparu plus favorable, en atteignant près de 27% en 2010 et 33,5% en 2011.

Le système des quotas réservés

Tel qu'indiqué dans les précédents rapports, les quotas réservés sont modulés par la loi n° 68/99 par classe de taille, en fonction du nombre de travailleurs employés par l'employeur. En résumé :

Nombre de travailleurs	Quota réservé
15 - 35 salariés	1 travailleur handicapé
36 - 50 salariés	2 travailleurs handicapés
Plus de 50 salariés	7% de travailleurs handicapés

En ce qui concerne le quota réservé, soit le nombre de travailleurs handicapés à embaucher, en 2010, les **employeurs privés** ont déclaré un quota réservé de 228 709 unités, tandis qu'en 2011, ce quota était de 143 532 unités.

En ce qui concerne les postes vacants, il y en avait 48 375 en 2010, un chiffre qui a baissé à 28 784 en 2011.

Tableau 6 – Quota réservé et postes vacants au 31 décembre dans les entreprises privées soumises à l’embauche obligatoire de personnes handicapées (art. 3 de la Loi 68/99). Classification par classe de taille des entreprises. Années 2010-2011 (val. abs.)

	Classe dimensionale	Quota di riserva	Prov. non risp.	Posti disponibili	Prov. non risp.
Anno 2010	Imprese da 15 a 35 dipendenti	37.410	21	9.370	22
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	23.426	21	4.519	22
	Imprese oltre 50 dipendenti	177.756	21	35.890	23
	Totale	228.709	19	48.375	21
Anno 2011	Imprese da 15 a 35 dipendenti	22.648	38	5.283	39
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	15.145	38	2.701	39
	Imprese oltre 50 dipendenti	106.848	38	20.863	39
	Totale	143.532	37	28.784	37

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2012

Classe dimensionale = Classe de taille

Quota di riserva = Quota réservé

Prov. non risp. = Prov. qui n’ont répondu pas

Posti disponibili = postes disponibles

Anno 2010 = Année 2010

Anno 2011 = Année 2011

Imprese da 15 a 35 dipendenti = Entreprises avec 15 à 35 salariés

Imprese da 36 a 50 dipendenti = Entreprises avec 36 à 50 salariés

Imprese oltre 50 dipendenti = Entreprises avec plus de 50 salariés

Totale = Total

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol. 2012

En 2012, les employeurs ont déclaré un quota réservé total de 158 295 postes. Pour l’année suivante, le quota réservé total était de 117 136 postes.

Toujours en 2012, il y avait 41 304 postes vacants, tandis qu’en 2013 il y en avait 26 739.

Tableau 7 – Quota réservé et postes vacants au 31 décembre dans les entreprises privées soumises à l’embauche obligatoire de personnes handicapées (art. 3 de la Loi 68/99). Classification par classe de taille des entreprises. Années 2012-2013 (val. abs.)

	Classe dimensionale	Quota di riserva	Prov. non risp.	Posti scoperti	Prov. non risp.
2012	Imprese da 15 a 35 dipendenti	33.937	11	8.310	26
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	14.930	14	2.645	29
	Imprese oltre 50 dipendenti	106.244	13	28.472	29
	Italia	158.295	8	41.304	21
2013	Imprese da 15 a 35 dipendenti	19.455	25	4.904	48
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	7.494	29	1.412	49
	Imprese oltre 50 dipendenti	66.095	27	14.502	48
	Italia	117.136	24	26.739	33

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

Classe dimensionale = Classe de taille

Quota di riserva = Quota réservé

Prov. non risp. = Prov. qui n'ont répondu pas

Posti scoperti = postes vacants

Imprese da 15 a 35 dipendenti = Entreprises avec 15 à 35 salariés

Imprese da 36 a 50 dipendenti = Entreprises avec 36 à 50 salariés

Imprese oltre 50 dipendenti = Entreprises avec plus de 50 salariés

Totale = Total

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol. 2014

En 2010, les **employeurs publics** ont déclaré un quota réservé total, soit le nombre de travailleurs handicapés à embaucher, de 74 741 unités, tandis qu'en 2011, ce quota s'élevait à 34 165.

En 2010, il y avait 13 863 postes vacants. En revanche, d'après les résultats de l'enquête de 2011, il y avait 8 591 postes vacants à l'échelle nationale.

Tableau 8 – Quota réservé et postes vacants au 31 décembre pour les employeurs publics soumis à l'embauche obligatoire de travailleurs handicapés (art. 3 de la Loi 68/99). Classification par classe de taille des entreprises. Années 2010-2011 (val. abs.)

	Classe dimensionale	Quota di riserva	Prov. non risp.	Posti disponibili	Prov. non risp.
Anno 2010	Imprese da 15 a 35 dipendenti	1.369	22	159	23
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	1.379	22	100	23
	Imprese oltre 50 dipendenti	71.940	21	13.558	24
	Totale	74.741	18	13.863	20
Anno 2011	Imprese da 15 a 35 dipendenti	815	38	103	39
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	951	38	97	39
	Imprese oltre 50 dipendenti	33.497	38	8.504	39
	Totale	34.165	37	8.591	38

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2012

Classe dimensionale = Classe de taille

Quota di riserva = Quota réservé

Prov. non risp. = Prov. qui n'ont répondu pas

Posti disponibili = postes disponibles

Anno 2010 = Année 2010

Anno 2011 = Année 2011

Imprese da 15 a 35 dipendenti = Entreprises avec 15 à 35 salariés

Imprese da 36 a 50 dipendenti = Entreprises avec 36 à 50 salariés

Imprese oltre 50 dipendenti = Entreprises avec plus de 50 salariés

Totale = Total

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol. 2012

En 2012, le quota réservé total déclaré était de 76 770 unités, dont le nombre de postes vacants était d'environ 12 989 unités. En revanche, en 2013, le quota réservé était de 69 083 unités, tandis qu'il y avait 14 499 postes vacants.

Tableau 9 – Quota réservé et postes vacants au 31 décembre pour les employeurs publics soumis à l'embauche obligatoire de travailleurs handicapés (art. 3 de la Loi 68/99). Classification par classe de taille des entreprises. Années 2012-2013 (val. abs.)

	Classe dimensionale	Quota di riserva	Prov. non risp.	Posti scoperti	Prov. non risp.
2012	Imprese da 15 a 35 dipendenti	2.565	34	552	39
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	1.639	35	69	39
	Imprese oltre 50 dipendenti	71.629	26	12.046	27
	Italia	76.770	20	12.989	22
2013	Imprese da 15 a 35 dipendenti	2.367	55	523	39
	Imprese da 36 a 50 dipendenti	892	51	52	39
	Imprese oltre 50 dipendenti	48.374	46	9.020	39
	Italia	69.083	30	14.499	33

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni Isfol. 2014

Classe dimensionale = Classe de taille

Quota di riserva = Quota réservé

Prov. non risp. = Prov. qui n'ont répondu pas

Posti scoperti = postes vacants

Imprese da 15 a 35 dipendenti = Entreprises avec 15 à 35 salariés

Imprese da 36 a 50 dipendenti = Entreprises avec 36 à 50 salariés

Imprese oltre 50 dipendenti = Entreprises avec plus de 50 salariés

Totale = Total

Source : Ministère du Travail et des Politiques sociales. Élaborations Isfol. 2014

Le placement professionnel des non-voyants en vertu de la Loi 68/99

Les non-voyants font partie des personnes auxquelles s'applique la réglementation sur le placement professionnel ciblé (article 1, 1^{er} alinéa, lettre c) de la loi n° 68 du 12 mars 1999.

Les services provinciaux compétents ont signalé au total 1 844 non-voyants inscrits sur les listes au 31 décembre 2012 (soit 0,3% du total des inscrits), avec une augmentation l'année suivante, jusqu'à atteindre 1 954 inscrits et, cependant, en maintenant inchangé le pourcentage sur le nombre d'inscrits aux listes. La répartition par zone géographique attribuait au Sud et aux îles, pendant ces deux années, le pourcentage le plus élevé de présences, soit respectivement 46% en 2012 et 39% en 2013. La deuxième zone par nombre de non-voyants inscrits aux listes était le Centre.

Les tendances des inscriptions au cours de l'année ont signalé 300 nouveaux inscrits en Italie en 2012, avec une légère augmentation jusqu'à 318 l'année suivante.

Les placements professionnels des non-voyants indiqués par les services compétents étaient 83 en 2012, dont environ 43% de femmes. Le taux le plus élevé de placements professionnels se trouvait dans le Nord-ouest (42,2%), avec un pourcentage de femmes de 54%. Le nombre d'insertions professionnelles a diminué en 2013, en passant à 47 placements au total, dont 51% concernait des femmes. En revanche, les régions du Centre ont conservé des valeurs analogues au cours des deux années.

Le placement professionnel des non-voyants en vertu de la législation spéciale

La Loi 68/99 maintient la réglementation relative au placement professionnel obligatoire pour les standardistes non-voyants, les masseurs et les masseurs-physiothérapeutes aveugles et les thérapeutes de la rééducation non-voyants.

LES STANDARDISTES NON-VOYANTS (LOI N° 113 DU 29 MARS 1985)

Les non-voyants habilités à la fonction de standardiste et résidant dans la région sont inscrits au Tableau professionnel national des standardistes non-voyants, articulé à l'échelle régionale.

On considère comme "qualifiés" les non-voyants possédant le diplôme de standardiste délivré par des écoles publiques ou agréées pour les aveugles (article 2, 1^{er} alinéa de la Loi n° 113 du 29 mars 1985), tandis que les non-voyants qui suivent des cours professionnels de standardistes aveugles obtiennent le certificat d'aptitude professionnelle après avoir passé un examen auprès de la commission régionale (article 2, alinéa 2 de la loi 113/85).

Les données communiquées par les provinces à travers les régions ont signalé 1 154 non-voyants qualifiés et inscrits au Tableau, dont 43% sont des femmes. 60% des inscriptions au Tableau sont signalées dans les régions du Sud, 21% dans les régions du Centre, suivies par le Nord-est avec 11% et le nord-ouest avec 8%. Le cadre général n'a pas subi de changements importants en 2013, avec des données qui présentent un total d'inscriptions au 31 décembre de 1 191 unités, dont 42 de femmes.

Les inscriptions qui ont eu lieu au cours de chaque année montrent une augmentation au cours des deux années de 62 unités, avec le total national qui est passé de 310 à 372 enregistrements. La principale augmentation des inscriptions est principalement attribuée aux régions du Nord.

La loi 113/85 s'applique aux standards téléphoniques pour lesquels les règles techniques prévoient l'utilisation d'un ou de plusieurs postes de travail ou qui sont équipés d'un ou de plusieurs postes de travail.

L'obligation d'embaucher des standardistes non-voyants pèse différemment sur les employeurs publics et sur les employeurs privés. Même par dérogation aux lois limitant les embauches, l'employeur public est tenu d'embaucher sur la base de l'existence d'un standard téléphonique. En revanche, l'employeur privé doit embaucher un non-voyant s'il est équipé d'un standard téléphonique avec au moins cinq lignes urbaines. Si le standard téléphonique permet d'employer plus d'un travailleur, les employeurs, qu'ils soient publics ou privés, doivent réserver 51% des postes aux standardistes non-voyants.

Les modalités de placement professionnel des standardistes non-voyants diffèrent selon la nature publique ou privée de l'employeur.

L'employeur privé doit, dans les soixante jours à compter de la naissance de l'obligation, présenter une demande nominative au service provincial compétent pour le placement ciblé. Si l'employeur ne fait pas la demande dans ce délai, ce service l'invitera à s'en acquitter dans les 30 jours. Après ce délai et si l'employeur n'a toujours rien fait, le service procédera au placement du standardiste selon le classement.

En revanche, l'employeur public doit mettre en place un concours uniquement réservé aux non-voyants ou transmettre une demande numérique au service provincial pour le placement professionnel. Si, dans les six mois à compter de la date à laquelle l'obligation est née, l'employeur

n'a pas embauché le standardiste non-voyant, le service provincial placera d'office le standardiste non-voyant un mois après l'invitation à obtempérer et la persistance de l'inaction.

En 2010-2011, il y a eu, au total, 406 placements professionnels (284 la première année et 122 la deuxième), tandis qu'en 2012-2013, le total était de 189 (103 en 2012 et 86 en 2013). Les placements ont concerné des entreprises principalement situées dans le centre-sud et le principal mode de placement était l'appel numérique pour les deux années.

MASSEURS ET MASSEURS-PHYSIOTHÉRAPEUTES NON-VOYANTS

Une condition nécessaire pour obtenir le placement professionnel en tant que masseurs et masseurs-physiothérapeutes non-voyants est l'inscription au Tableau professionnel national. Ce Tableau peut accueillir les non-voyants possédant un diplôme de masseur ou masseur-physiothérapeute obtenu dans une école de massage ou de massage et physiothérapie spéciale pour aveugles, agréée par le Ministère de la Santé.

En vertu de l'arrêté présidentiel n° 333 du 10 octobre 2000 (art. 1, alinéa 4), les inscriptions au Tableau national sont communiquées par le Ministère du Travail, où il est établi, aux services de placement professionnel de la résidence de l'inscrit, pour l'inscription sur les listes et le placement ultérieur.

Les sujets obligés d'embaucher directement un masseur ou un masseur-physiothérapeute aveugle sont :

- a) les hôpitaux et autres établissements d'hospitalisation et de soins, desquels dépendent les hôpitaux généraux, lorsque l'hôpital a plus de 200 lits (quand le nombre de lits est supérieur à 700, une unité tous les 300 lits après les 700 premiers devra être embauchée) ;
- b) les hôpitaux spécialisés en soins orthopédiques, de traumatologie, de rééducation et de récupération fonctionnelle, en cures climatiques, balnéaires, thermales, cinétiques, de massothérapie ou mixtes ou, quoi qu'il en soit, en soins physiques et connexes, tous les 50 lits.

Sont également tenus d'embaucher un masseur ou masseur-physiothérapeute aveugle diplômé et inscrit au tableau professionnel national :

- toutes les maisons de soins générales ou polycliniques avec au moins 200 lits ;
- toutes les maisons de soins et les cliniques spécialisées, quel que soit le nombre de lits ;
- les centres et les instituts climatiques ;
- les stations balnéaires et les établissements de soins ou thermaux ou de soins physiques et connexes ;
- les instituts de soins, quelle que soit leur dénomination, et de toute catégorie où sont pratiqués les soins orthopédiques, cinétiques, de massothérapie ou mixtes, appartenant à des personnes ou des organismes privés ou gérés par ces derniers (article 2 de la Loi n° 403 du 19 mai 1971).

En ce qui concerne le mode d'embauche, les masseurs et les masseurs-physiothérapeutes non-voyants sont placés professionnellement sur demande nominative.

Avec une référence spécifique aux administrations publiques, la demande numérique selon des classements spécifiques formés par les services territoriaux du travail s'applique même aux masseurs et aux masseurs-physiothérapeutes non-voyants. En outre, les employeurs publics sont

tenus d'embaucher, dès le premier poste vacant, pour chaque complexe hospitalier et de consultation où se déroulent des activités de rééducation, au moins un thérapeute de la rééducation non-voyant inscrit au tableau, jusqu'à un maximum de 5 % des postes prévus dans l'effectif des thérapeutes de la rééducation (art. 4, alinéa 2 de la loi n° 29 du 11 janvier 1994).

En revanche, les instituts, les maisons de soins et les centres de rééducation privés où sont effectuées des activités de rééducation et employant plus de 35 travailleurs sont tenus d'embaucher au moins un thérapeute de la rééducation non-voyant inscrits au tableau professionnel lors de la cessation du service de la première unité de personnel chargée de la thérapie de la rééducation (art. 4, alinéa 3 de la loi n° 29/1994).

En 2012-2013, 12 placements professionnels de masseurs, masseurs-physiothérapeutes et thérapeutes de la rééducation non-voyants ont été signalés. Le mode dominant était l'appel numérique (10 sur 12).

Les coopératives sociales

Les coopératives sociales italiennes pour l'insertion professionnelle des personnes défavorisées, régies par la loi n° 381 de 1991, ont été les pionnières d'un modèle d'inclusion sociale. Plus de 100 000 personnes travaillent dans les 2 500 coopératives sociales de type B adhérant aux organisations de l'Alliance des coopératives sociales italiennes et plus de 35 000 personnes défavorisées ont été insérées, **dont environ la moitié étaient des personnes handicapées.**

§.3

Application de la législation antidiscriminatoire dans tous les aspects de la vie sociale

Parmi les nouveautés à signaler dans la période concernée par ce rapport, il y a la création, au Département pour l'Égalité des chances de la Présidence du Conseil des Ministres, du *Fonds de solidarité pour la protection juridictionnelle des victimes de la discrimination*, dont le but est de faciliter l'accès à la justice pour les victimes de la discrimination et de favoriser l'émergence de ce phénomène. Le Fonds dispose d'un budget de 200 000 euros (dont 18 000 seront utilisés pour faire face aux frais de gestion) et est géré par le Conseil national juridique, qui a signé l'accord avec le Département de l'Égalité des chances et l'UNAR (Union nationale italienne de l'anti-discrimination raciale). Le projet, d'une durée de deux ans, est adressé aux victimes de la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, la croyance, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, qui ne bénéficient pas de l'admission à l'aide judiciaire aux frais de l'État. Le Fonds est également accessible aux associations spécialisées autorisées à ester en justice, aux syndicats, aux associations et aux organisations représentant le droit et l'intérêt auxquels on a porté atteinte. Une somme de 600 euros sera versée aux victimes, comme le prévoit le projet, "à titre d'avance des frais d'assistance juridique nécessaires pour instaurer les jugements antidiscriminatoires". La restitution de la somme a lieu "en cas d'issue positive de l'affaire, avec la contrepartie condamnée à payer les frais, dans un délai d'un an à compter de la publication de la mesure qui définit le jugement". La somme sera rendue par l'avocat de la partie lésée, indiqué au moment de la demande, qui devra présenter une facture en règle. En outre, chaque bénéficiaire peut

soumettre un maximum de trois demandes sur une période d'un an et il est possible de présenter une demande d'avance du fonds pour chaque instance. La demande doit être présentée au gestionnaire du Fonds, le Conseil national juridique, directement ou par lettre recommandée ou par courriel certifié.

En revanche, en ce qui concerne la mise en œuvre de la législation en matière de protection des personnes handicapées contre toute forme de discrimination, il convient de signaler l'arrêt du Tribunal civil d'Ascoli Piceno du 22.01.2014 qui a rendu effective la loi n° 67/06 dans le secteur social. La Commune d'Ascoli Piceno a été condamnée par le Tribunal à payer 20 000 euros à une femme gravement handicapée à laquelle on avait refusé pendant huit ans (de 2002 à 2010) les soins à domicile, au motif qu'ils étaient fournis par un membre de sa famille, son mari, forcé d'ailleurs de quitter son travail pour l'aider. La discrimination a été reconnue dans le non-octroi des services sociaux adéquats, étant donné qu'une personne qui n'est pas prise en charge de manière appropriée finit par se retrouver dans une situation d'exclusion sociale et de marginalisation, c'est-à-dire dans une situation de discrimination interdite par la Convention des Nations Unies et par la législation nationale. L'"adaptation raisonnable" a été la clé juridique de cette décision car le fait qu'elle n'ait pas été mise en place représente en soi une discrimination. Le rôle professionnel du mari de la femme handicapée a été reconnu par la Région des Marches qui, en 2010, a inséré la famille dans un projet de Vie autonome soutenu à 25% par la Commune d'Ascoli Piceno. Dans les projets de "vie autonome", les fonds sont donnés directement à la personne handicapée qui organise de manière autonome son assistance.

Un autre jugement à mentionner est celui rendu par le T.A.R. (Tribunal administratif régional) de la Calabre le 12 avril 2013 (arrêt n° 440), qui identifie une série de points spécifiques que les administrations publiques doivent prendre en compte pour la prise en charge globale des personnes handicapées. Le jugement en question a mis fin à une affaire dans laquelle une commune de la Calabre avait d'abord refusé à une personne handicapée la rédaction d'un projet individuel pour toute une série de raisons jugées extrêmement inopérantes par le Tar et, ensuite, avait délégué au Point unique d'Accès des Services de santé de l'autorité sanitaire la rédaction d'un projet qui s'est ensuite avéré être illégitime et a donc été censuré par le TAR. Selon le T.A.R. de la Calabre, "le projet individuel pour la personne handicapée, prévu par l'art. 14 de la loi n° 328/2000, concrétise un service public ayant pour objet l'exécution de prestations essentielles orientées institutionnellement et d'une manière directe à la satisfaction de besoins collectifs et soumises, pour des raisons d'intérêt public, à des lignes directrices et des contrôles de l'autorité administrative, conformément aux principes découlant de l'art. 32 et de l'art. 38, alinéa 1, 3 et 4 de la Constitution. Le projet individuel représente un modèle de service axé sur un projet de "*prise en charge globale*" de la personne handicapée qui, contrairement aux autres cas de simple fourniture d'un service spécifique, vise à garantir à l'utilisateur ce "supplément de garanties" qui dépasse le mode de "*triage*" de la personne dans une gamme de contenants. Il a pour objectif supplémentaire de promouvoir l'accomplissement de soi de la personne handicapée et le dépassement de toute condition d'exclusion sociale, en faisant également usage de la méthodologie du "*travail de réseau*", qui vise à une vision unitaire des besoins de la personne handicapée, à travers l'outil du "*Projet individuel pour la personne handicapée*" relevant de la notion d'adaptation raisonnable, exprimée par les articles 19 et 25, lettre e) de la Convention pour les Droits de l'homme des personnes handicapées de 2006 des Nations Unies, ratifiée par la loi nationale n° 18 du 3.3.2009, au

modèle biologique, psychologique et social du CIF (“Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé”) publié par l’Organisation mondiale de la Santé (OMS) en mars 2002. Dans la disposition de la loi n° 328/2000, la Commune est titulaire de l’élaboration du “*Projet individuel pour la personne handicapée*”, qui doit être préparé en accord avec les ASL (Autorités sanitaires locales) et constitue un véritable contrat entre les organismes publics compétents et les bénéficiaires, qui doit être signé aussi bien par les acteurs responsables de la fourniture du service que par les bénéficiaires.....”. Par conséquent, la Commune qui ne conclut pas rapidement la procédure ou qui échappe à la demande de préparation du projet individuel viole l’article 14 de la loi 328/2000. En accueillant le recours, le T.A.R. de la Calabre a obligé la commune concernée à revoir l’affaire et l’a condamné à payer les frais de justice.

Vie autonome

En ce qui concerne notamment les actions directement menées par le Ministère du Travail et des Politiques sociales, il convient de rappeler l’activité, dès 2013, en matière de Vie autonome, définie comme la faculté d’effectuer de manière autonome ses propres choix et de gérer directement sa propre existence, même avec des processus de formation pour le développement de la prise de conscience (autonomisation) de ses propres choix. En effet, pendant la période 2013-2015, le financement de projets expérimentaux a été prévu pour environ 25 millions d’euros. Grâce au travail partagé entre le Ministère, les régions et les associations, des expériences sont en cours à l’échelle locale sur tout le territoire national, dans la mise en œuvre directe du Programme d’action italien et de l’art. 19 de la UN CRPD.

Les projets d’actions comprennent notamment l’adoption de projets individualisés pouvant concerner différents aspects de la vie quotidienne et porter sur différents domaines (éducation, travail, santé, mobilité personnelle, accès à la culture), avec la participation directe de la personne dans l’élaboration des projets individualisés et une attention adéquate si elle n’est pas en mesure de s’autodéterminer. Le processus général de désinstitutionnalisation d’une part et le développement de projets pour “vivre de façon autonome” dans de petits groupes de personnes ont également été favorisé, avec des interventions préliminaires et des *budgets* de dépense décroissants par rapport au développement des compétences et des aptitudes des personnes dans la gestion de leur vie sociale quotidienne, également par l’activation de projets intégrés (habitation, travail et vie sociale) pour garantir une durée à l’expérience d’autonomie.

Aides techniques et déductions

Ce qui a été indiqué dans le précédent rapport sur les aides techniques et les déductions fiscales prévues pour leur achat est confirmé.

Aide à domicile intégrée (ADI - *Assistenza Domiciliare Integrata*)

Tel qu’indiqué dans le précédent rapport, l’ADI est un service de santé d’une importance fondamentale car il assure au domicile du patient handicapé des prestations de médecine générale, de médecine spécialisée, de soins infirmiers à domicile et de rééducation, d’aide au foyer de la part de membres de la famille ou du service compétent des autorités sanitaires locales et d’assistance sociale. Les personnes âgées de plus de 65 ans qui, en 2012 (dernière année disponible), ont

bénéficié des soins à domicile ont représenté une part très importante du total : à l'échelle nationale, le pourcentage était de 84%. La même année, le service était actif dans toutes les autorités sanitaires locales et les assistés de plus de 65 ans étaient 532 000.²⁴

Suppression des obstacles d'ordre architectural

Bâtiment privé

Des règles pour surmonter et supprimer les obstacles d'ordre architectural (loi n° 13/1989) sont prévues même pour les bâtiments privés. Les communes doivent donc adapter leurs règlements en matière de construction à la réglementation en vigueur, déjà mentionnée dans le précédent rapport. Afin de promouvoir l'élimination des obstacles d'ordre architectural, la plupart des régions a alloué des ressources dans le cadre de lois régionales spécifiques, dont le domaine d'application inclut également – en plus des bâtiments à usage résidentiel réalisés par des acteurs publics et privés, des espaces urbains et des infrastructures de transports en commun – les bâtiments et les locaux destinés aux activités de production et commerciales en tout genre (industriel, agricole, artisanal, ainsi qu'à des activités commerciales et du secteur tertiaire). Il appartient donc aux communes de répartir les aides, provenant de fonds nationaux ou régionaux, pour la réalisation de travaux visant directement à surmonter et/ou éliminer les obstacles d'ordre architectural dans les bâtiments privés. Les demandes d'aide doivent toutefois concerner les travaux encore à faire.

Il est également à noter qu'il est possible de bénéficier de la déduction Irpef (Impôt sur le revenu des personnes physiques) accordée aux travaux de rénovation des bâtiments - généralement de 36% (portée à 50% pour la période 26 juin 2012 – 31 décembre 2015) - pour les frais engagés pour l'élimination des obstacles d'ordre architectural concernant, par exemple, les ascenseurs, les monte-charges, les élévateurs à l'extérieur de l'habitation et pour les dépenses effectuées pour la réalisation d'instruments qui, à travers la communication, la robotique et tout autre moyen technologique, favorisent la mobilité interne et externe des personnes gravement handicapées (article 3, alinéa 3 de la loi 104/1992). La déduction pour l'élimination des obstacles d'ordre architectural ne peut pas être utilisée en même temps que la déduction de 19% pour les frais de soins de santé concernant les moyens nécessaires pour soulever la personne handicapée. Par conséquent, la déduction de 19% s'applique uniquement à l'éventuelle partie de dépenses dépassant la part déjà bonifiée avec la déduction pour les travaux de rénovation. Pour les prestations de services relatives à l'adjudication de ces travaux, le taux de TVA réduit de 4% est également applicable, au lieu du taux ordinaire.

Bâtiment public

En ce qui concerne les bâtiments, les espaces et les services publics, la réglementation en vigueur (voir rapport précédent) prévoit certaines conditions pour la construction des bâtiments et l'accessibilité aux espaces. En particulier, les exigences et les caractéristiques concernent : les parkings, le mobilier urbain, la construction d'escaliers et de rampes d'accès, les passages piétons et les feux de circulation, ainsi que les trottoirs. Des dispositions spécifiques sont également prévues pour définir les espaces réservés et pour utiliser les services d'utilité publique (trains, gares, services de navigation, etc.). En ce qui concerne en particulier les bâtiments scolaires, les caractéristiques et

²⁴ Source : Ministère de la Santé – Rapport sur l'état sanitaire du pays – année 2014.

les exigences nécessaires à la suppression des obstacles d'ordre architectural doivent concerner non seulement les structures internes et externes, mais également le mobilier, les aides et les équipements nécessaires pour assurer le déroulement des activités éducatives qui doivent avoir des caractéristiques particulières pour chaque cas d'invalidité (tables, chaises, machines à écrire, documents en braille, vestiaires, etc.). En outre, des dispositions spécifiques sont définies pour les bâtiments de plusieurs étages qui ne sont pas équipés d'un ascenseur et qui doivent nécessairement disposer de salles de classe au rez-de-chaussée, accessibles par un parcours continu horizontal ou relié par des rampes d'accès (art. 23 de l'arrêté présidentiel 503/96). Tous les ouvrages réalisés dans les bâtiments publics et privés ouverts au public mais qui ne sont pas conformes aux dispositions en vigueur en matière d'accessibilité et de suppression des obstacles d'ordre architectural, où les non-conformités sont de nature à rendre impossible l'utilisation de l'ouvrage de la part des personnes handicapées, sont déclarés inhabitables (art. 82, alinéa 6 du Texte unique en matière de bâtiment, visé dans l'arrêté présidentiel 380/2001).

Le Rapport de la Cour des comptes sur "*La gestion des interventions de rénovation et d'adaptation des structures publiques pour éliminer les obstacles d'ordre architectural*", publié en 2014, fournit des informations sur l'utilisation des financements publics, établis sur un chapitre spécifique du Ministère des infrastructures et des transports et dont l'objectif est d'éliminer les obstacles d'ordre architectural et de favoriser l'accessibilité des lieux publics aux personnes handicapées. Au cours de la période 2008-2013, plus de 30 millions d'euros ont été alloués à l'élimination des obstacles d'ordre architectural dans les lieux et les structures publiques. Les interventions visaient principalement les établissements militaires ou des forces de l'ordre et de sécurité, comme les *Carabinieri*, la *Guardia di Finanza* et la police. Outre les interventions de suppression des obstacles d'ordre architectural mentionnées ci-dessus, il convient de citer également celles qui ont été mises en œuvre par le Ministère des biens et des activités culturelles et du tourisme, en faveur des sites archéologiques et culturels du pays. Selon un recensement, en 2011, sur un total de 4 588 établissements et sites culturels - dont 414 relèvent de la compétence publique et 4 174 de la compétence non publique - il y aurait des services pour les personnes handicapées dans 184 établissements publics et dans 1 409 établissements non publics, ce qui correspond globalement à 34,72% du total.

Les aides économiques

Prestations d'aide sociale pour les invalides civils

Les prestations sont accordées aux citoyens qui, pour des handicaps congénitaux ou acquis, ne sont pas en mesure d'exercer un travail rémunérateur.

Une personne handicapée est un citoyen souffrant d'un handicap congénital ou acquis, dont la capacité de travail a été réduite à pas moins d'un tiers ou, s'il a moins de 18 ans, qui a des difficultés permanentes dans les fonctions par rapport à son âge.

Un "aveugle civil" est une personne souffrant d'une cécité totale ou ayant une vision résiduelle ne dépassant pas 1/20 pour les deux yeux.

Un sourd-muet est une personne sourde dont la surdité ou surdité congénitale a  t e acquise durant le développement, en compromettant le développement normal de la capacité de parler.

Conditions :

Pension d'incapacité totale de travail [invalidité totale]

- Incapacité totale et permanente de travailler ;
- Situation de nécessité économique ;
- Nationalité italienne et résidence stable et habituelle sur le territoire national ;
- Ressortissants communautaires ; inscription à l'état civil de la Commune de résidence ;
- Ressortissants de pays tiers : permis de séjour d'au moins un an.

Allocation mensuelle [invalidité partielle]

- Invalidité partielle (entre 74% et 99%) ;
- Inactivité professionnelle ;
- Situation de nécessité économique ;
- Nationalité italienne et résidence stable et habituelle sur le territoire national ;
- Ressortissants communautaires ; inscription à l'état civil de la Commune de résidence ;
- Ressortissants de pays tiers : permis de séjour d'au moins un an ;

Indemnité d'accompagnement [invalidité totale]

- Incapacité totale de travailler en raison de handicaps physiques ou psychiques ;
- Impossibilité de marcher sans accompagnateur ;
- Nécessité d'une assistance continue pour les gestes quotidiens ;
- Nationalité italienne et résidence stable et habituelle sur le territoire national ;
- Ressortissants communautaires ; inscription à l'état civil de la Commune de résidence ;
- Ressortissants de pays tiers : permis de séjour d'au moins un an ;

Montants et limites de revenu

Pension	Limites d'âge	Montant mensuel	Limite de revenu annuel
invalidité totale	18-65 ans et	279,19 �	16 449,85 �

	trois mois		
(incapacité totale et permanente de travailler)		13 mensualités	
invalidité partielle		279,19 €	
	18-65 ans et trois mois		4 795,57 €
(entre 74% et 99%)		13 mensualités	
Indemnité d'accompagnement [invalidité totale]	Aucune limite	504,07 €	ne dépend pas des revenus
		12 mensualités	
		863,85	
Indemnité d'accompagnement pour cécité totale	Aucune limite		ne dépend pas des revenus
		12 mensualités	
Indemnité de fréquentation [mineurs handicapés]	< 18	279,19 €	4 795,57 €
		12 mensualités	
		200,04 €	
Indemnité spéciale (cécité partielle)	Aucune limite		ne dépend pas des revenus
		12 mensualités	
		251,22 €	
Indemnité de communication	Aucune limite		ne dépend pas des revenus
		12 mensualités	
aveugles civils absolus hospitalisés ou non	> 18	279,19 €	16 449,85 €
		13 mensualités	
aveugles civils partiels (<1/20)	Aucune limite	279,19 €	16 449,85 €
		13 mensualités	
sourds	18-65 ans et trois mois	279,19	16 449,85 €
		13 mensualités	

Les prestations économiques d'invalidité civile représentent 77% des prestations d'aide. Au 31 décembre 2013, les prestations aux invalides civils étaient au total 2 838 698, dont environ 70% se composaient d'indemnités. Le montant moyen mensuel était de 414 euros.

À partir de 65 ans, ces prestations sont remplacées par l'allocation sociale. Le montant pour l'année 2014 pour une personne célibataire était de 447,61 € par mois, soit 5 818,93 euros par an.

Communication

Ce qui avait été précédemment décrit en matière de facilitation de la communication et d'accès aux services offerts par les administrations publiques est confirmé.

Langage des signes

Le projet de loi C. 4207, qui demande la reconnaissance du langage italien des signes, est encore à l'étude au Sénat.

Bien que le projet de loi national soit encore à l'arrêt, également à cause de l'opposition de certaines associations de personnes sourdes, l'intérêt que la question revêt aussi bien à l'échelle nationale que locale peut bien être représenté par la promulgation récente des "*Dispositions pour la promotion de la reconnaissance du langage des signes italien et pour le plein accès des personnes sourdes à la vie collective. Réglementation du dépistage auditif néonatal*" de la part de la Région du Latium. La loi régionale a également prévu la création d'un fonds de 100 000 euros pour l'année 2015- auxquels s'ajouteront 600 000 euros pour les années 2016 et 2017- et l'activation dans chaque lieu de naissance régional du dépistage auditif néonatal pour le diagnostic précoce des handicaps auditifs. La Région du Latium compte ainsi favoriser et soutenir l'utilisation du langage italien des signes (Lis), de la langue parlée et écrite ou d'autres formes de communication dans les services éducatifs de la première enfance, en respectant les principes de la liberté de choix et de non-discrimination. Le soutien aux étudiants sourds est également prévu avec des services spécialisés, des programmes de reconnaissance vocale et d'écriture rapide, l'utilisation d'aides techniques et d'autres mesures. L'utilisation du Lis et des nouvelles technologies sera soutenu dans les parcours de formation, dans les services publics et dans la communication d'entreprise.

Mobilité personnelle – Mesures adoptées au cours de la période de référence

Transport public

Les avantages signalés dans le précédent rapport sont confirmés.

Transport privé

Depuis le 15 septembre 2012, la **nouvelle carte "européenne" de stationnement pour les personnes handicapées** est entrée en vigueur en Italie ; elle est rectangulaire et bleu clair, avec le symbole international de l'accessibilité en blanc. La nouvelle carte, introduite par le décret du Président de la République n° 151 du 30 juillet 2012, est conforme à la "carte unifiée européenne des personnes handicapées" (CUDE - *Contrassegno unificato disabili europeo*) prévue par la Recommandation du Conseil de l'Union européenne 98/376/CE et est valable dans les 27 pays de l'UE. Cela permet d'éviter d'encourir des amendes ou d'autres inconvénients dus à la non-reconnaissance du document délivré par l'autorité italienne. Les conditions prévues pour la délivrance de la nouvelle carte+ demeurent essentiellement inchangées, tout comme les conditions de son utilisation.

À la suite de la promulgation de la loi 114/2014²⁵, une nouvelle procédure a été introduite pour obtenir et renouveler le permis de conduire spécial réservé aux personnes handicapées. En effet, le deuxième alinéa de l'article 25 de la loi précitée a prévu que la visite d'aptitude ne doit plus être effectuée par la commission médicale locale - composée d'un médecin et d'un ingénieur du Bureau de la circulation routière - mais simplement par un médecin autorisé, comme pour les autres citoyens. Avant l'approbation de la nouvelle norme, le permis de conduire spécial avait généralement une durée inférieure par rapport au permis ordinaire, alors que pour son renouvellement, la personne handicapée devait à nouveau s'adresser à la commission. Cette démarche était identique que le handicap soit stabilisé (par exemple : amputation d'un membre) ou qu'il fasse l'objet d'une aggravation ou qu'il nécessite de diverses adaptations dans le temps. Autrement, la nouvelle règle prévoit que si lors de la première visite d'aptitude à conduire la commission certifie que le conducteur présente un handicap stabilisé et ne nécessite pas de modifications des prescriptions ou des limitations en cours, les renouvellements de validité suivants du permis de conduire pourront être effectués en s'adressant à un médecin agréé. En outre, la durée du permis de conduire est celle généralement prévue pour tous (trois, cinq, dix ans selon le type de permis et l'âge du conducteur). Toujours à propos de permis de conduire, le deuxième alinéa de l'article 25 prévoit la possibilité pour l'intéressé de demander la présence, lors de l'évaluation de l'aptitude, d'un expert d'une association de personnes handicapées qu'il aura choisi. Cette possibilité s'ajoute à celle déjà prévue de se faire accompagner par un médecin de confiance.

En outre, les avantages fiscaux pour l'achat d'une voiture de la part des personnes handicapées ou des membres de leur famille, déjà présentés dans le précédent rapport, sont confirmés.

Transport ferroviaire

Pour favoriser la mobilité et l'utilisation des services dans les gares de la part des passagers handicapés ou à mobilité réduite, les chemins de fer italiens sont en train de réaliser un programme d'interventions de nature structurelle et technologique. Dans les quelques 2 000 petites/moyennes et petites gares existantes, gérées par le réseau ferroviaire italien, des adaptations progressives, compatibles avec les contraintes présentes (structurelles, architecturales, logistiques, interruption de la circulation), sont en cours de réalisation, ainsi que des interventions de réaménagement et/ou d'amélioration. En revanche, conformément aux règles nationales et européennes, toutes les nouvelles gares sont conçues et construites dès le départ selon les règles définies par la "Spécification technique d'interopérabilité ferroviaire pour les personnes à mobilité réduite" (2008/164/CE). Les adaptations structurelles en cours de réalisation s'ajoutent à celles déjà réalisées ces dernières années, à savoir :

- l'adaptation de billetteries dans environ 270 gares et de toilettes publiques dans environ 340 gares ;
- l'installation de 580 ascenseurs, 160 plates-formes élévatrices et 170 rampes fixes pour permettre l'accès aux voies dans les passages souterrains et sur les passerelles, ainsi que de 320 escalators et 50 trottoirs roulants pour améliorer la mobilité dans les gares ;
- la création de parcours tactiles pour les personnes malvoyantes dans environ 190 gares ;

²⁵ "Conversion en loi, avec des modifications, du décret-loi n° 90 du 24 juin 2014 - Mesures urgentes pour la simplification et la transparence administrative et pour l'efficacité des services judiciaires"

- le relèvement d'environ 350 quais de gare à 55 cm (au lieu de 25 cm) au niveau supérieur du rail, pour permettre à tous les passagers l'accès au sol aux trains spécialisés pour le transport régional et métropolitain et pour permettre aux personnes avec un handicap physique en fauteuil roulant d'accéder facilement à certains trains.

Presque toutes les gares classées comme *platinum*, *gold* et *silver* sont équipées de places de stationnement réservées aux personnes handicapées et sont équipées pour permettre l'accès aux personnes avec un handicap physique au moins jusqu'au premier trottoir.

En ce qui concerne les normes et réglementations à adopter, le réseau ferroviaire italien, avec la collaboration des principales Associations représentant les clients handicapés, rédige et établit des "Lignes directrices pour la conception" à utiliser pour la réalisation des interventions visant à surmonter les obstacles d'ordre architectural et sensoriel dans les gares.

En outre, les clients handicapés ou à mobilité réduite peuvent bénéficier d'un service spécifique et professionnel à bord des trains pendant le voyage. Pour des raisons de sécurité, les clients en fauteuil roulant peuvent voyager sur des trains identifiés comme accessibles. En revanche, pour les clients qui ont la possibilité de se déplacer de leur fauteuil pliant à leur siège, le voyage peut également être effectué sur des trains qui ne sont pas équipés, après accord avec la Salle Bleue (voir rapport précédent) sur les modalités d'aide. Le personnel de bord a des preuves de la présence à bord de clients à mobilité réduite au moyen de leur assistant numérique personnel et, en coordination avec les Salles opérationnelles de Trenitalia et du réseau ferroviaire italien, met en œuvre les meilleures solutions pour assurer la sécurité des passagers, même en cas de problèmes particuliers et d'aide (nécessité de correspondance, demande de chariot élévateur, demande d'un moyen de secours en cas de malaise).

En outre, un service de réservation dédié aux passagers handicapés ou à mobilité réduite est prévu et peut être utilisé à la fois auprès des Salles bleues et via le centre d'appel Trenitalia. Le service permet de réserver en ligne les places équipées ou réservées, avec celles pour les éventuels accompagnateurs, et de confirmer l'achat plus tard, dans les délais fixés.

Parmi les avantages tarifaires prévus, il convient de signaler la carte *Carta Blu* délivrée, sur présentation d'une pièce d'identité et d'une certification appropriée en attestant le droit, aux personnes handicapées résidant en Italie et relevant des catégories visées dans l'art. 1 de la Loi n° 18/80 ou aux sourds-muets en vertu de la loi n° 381 du 26 mai 1970. La carte, qui accorde la gratuité ou le paiement d'un prix réduit pour le voyage de l'accompagnateur selon le type de train utilisé, peut être demandée gratuitement auprès des installations de Trenitalia (services d'assistance et, lorsqu'ils ne sont pas présents, billetteries de la gare). Les avantages tarifaires spécifiquement dédiés peuvent également être accordés aux malvoyants, ainsi qu'aux invalides de guerre et pour service.

Transport aérien

Il convient de se reporter aux informations fournies dans le précédent rapport étant donné qu'aucune modification n'a eu lieu au cours de la période concernant ce rapport.

Logement

Dans le précédent rapport, il avait été fait allusion au lancement du *Programme extraordinaire de bâtiment résidentiel public*, approuvé en décembre 2007, avec lequel étaient prévues des interventions pour un financement de 544 millions d'euros. Le fonds devait être réparti entre les Régions et les Provinces autonomes pour garantir le passage d'un logement à l'autre de certaines catégories sociales (parmi lesquelles les personnes avec un handicap supérieur à 66%) et étendre l'offre de logements sociaux en location pour ceux qui se trouvent dans les classements approuvés par les communes de résidence. Le Programme visait principalement à la récupération et l'adaptation fonctionnelle de logements non occupés appartenant aux anciens IACP (instituts autonomes logements sociaux) ou aux communes, à l'achat ou à la location de logements, ainsi qu'à l'éventuelle construction de logements, à destiner principalement aux personnes soumises à des procédures d'exécution de remise du logement, répondant à certaines conditions (voir rapport précédent). Malgré cela, le Programme ci-dessus a été remplacé par le "Plan national du logement" (appelé Plan maison) prévu par l'article 11 du décret législatif n°112 du 25 juin 2008, converti avec des modifications par la loi n° 133 du 6 août 2008. Par conséquent, les obligations prévues par le Programme n'ont pas été réalisées. Le Plan maison, ayant des objectifs plus vastes, a alloué, au fil du temps, d'importantes ressources financières (d'un montant de 844 149 331,19 €) pour l'acquisition et la mise à disposition de logements à des conditions favorables pour des catégories moins aisées ("logements sociaux") et pour atténuer les problèmes de privation de logement dans les communes d'au moins 10 000 habitants et dans celles avec de gros problèmes liés au logement. Cependant, les délais de lancement du Plan maison et de sa réalisation ont été conditionnés par des obligations et des procédures requises par la mise en œuvre des six lignes d'action où, en vertu de l'art. 1, lettres de a) à e) du décret du Président du Conseil des Ministres 16.7.2009, le plan a été structuré. Ces lignes d'intervention peuvent être divisées en trois groupes :

- le premier vise à créer un Système intégré, national et local, de fonds immobiliers (Sif), financé par un engagement de l'État jusqu'à 150 millions ;
- le deuxième vise à promouvoir et à réaliser des logements de bâtiment résidentiel "social", à mettre en œuvre par des Accords de programme État-Régions/Provinces autonomes ;
- le troisième, prévu pour la réalisation du même type d'interventions relevant du ressort des anciens IACP et des Communes poursuivies par le précédent Programme extraordinaire, est resté sans résultat, mais avec un plafond de financement de 200 millions.

Le lancement de la première ligne d'action (Sif) a été précédée par plusieurs étapes préliminaires concernant le choix, par le biais d'un appel d'offres, de la Société de gestion de l'épargne (SGR - *Società di Gestione del Risparmio*), autorisée par la Banque d'Italie, à laquelle confier la gestion du fonds immobilier destiné à guider le système intégré de fonds. La procédure a été définie par le décret directorial du Ministère des Infrastructures et des Transports du 23.3.2010 (contenant le règlement de consultation, le cahier des charges et le projet de contrat). L'adjudication provisoire de la part de la Commission d'adjudication a eu lieu le 8.9.2010. Enfin, le contrat entre la SGR et le Ministère des Infrastructures et des Transports a été signé le 2 novembre 2011. La deuxième partie du Plan s'est concrétisée par l'approbation d'Accords de programme avec 14 régions et la Province de Trente (décret du Président du Conseil des ministres du 9 novembre 2011) et par le versement à celles-ci de la première tranche de financements de l'État s'élevant à 40%. Les Accords prévoyaient l'acquisition de 15 209 habitations, avec un financement total de 2 717 047 523 d'euros dont 298 557 516 euros de financement de l'État, dont le montant total était de 377 885 270 euros. En revanche, en ce qui concerne le troisième groupe d'interventions, 139 430 224,19 euros d'aides

ont été versées au total aux Régions et à la Province de Trente, soit 70,54% du total des ressources disponibles (197 663 998,83).

Avec la conversion du décret-loi n° 47/2014, portant sur les “*Mesures urgentes pour la crise du logement, pour le marché du bâtiment et pour l'Expo 2015*”, dans la loi n° 80 du 23 mai 2014, le nouveau Plan Maison, qui introduit d'importantes nouveautés en matière de bâtiment et questions similaires, a été approuvé. Plus précisément :

- le Fonds national pour le soutien à la location et le Fonds pour les retards de paiement non fautifs ont été refinancés avec des crédits de, respectivement, 100 millions et 226 millions d'euros ;
- un fonds de 468 millions d'euros a été alloué pour la rénovation avec adaptation énergétique et antisismique de 12 000 logements faisant partie du patrimoine de l'IACP, l'ATER (Autorité territoriale italienne pour le bâtiment résidentiel) et les Communes ;
- la création de nouveaux logements sociaux pour la location, en favorisant les économies d'énergie, de la part des Communes, de politiques urbaines visant à un processus intégré de régénération des zones urbanisées et des tissus de construction existants a été prévue.

Activité culturelles et de loisirs

En ce qui concerne les informations communiquées dans le précédent rapport, il n'y a pas de nouveautés à signaler.

Article 18

**Droit d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres
Parties**

Au 1^{er} janvier 2014²⁶, 3 874 726 ressortissants non communautaires étaient régulièrement présents en Italie, avec une augmentation d'environ 110 000 unités entre 2013 et 2014. Les femmes représentaient 49,2% des étrangers, tandis que la part des mineurs non communautaires est restée stable avec 23,9%. Le moins de 18 ans nés en Italie étaient plus de 500 000, soit un peu plus de 60% du total. Les mineurs étrangers non accompagnés s'élevaient à 6 319. Le nombre de résidents de longue durée, soit les personnes ayant un permis de séjour à durée illimitée, a également augmenté constamment ; ils étaient 2 045 662 en 2012 et en 2013 et ils représentaient 56,3% de la présence régulière.

Parmi les dix premières nationalités, la part de résidents de longue durée était particulièrement importante pour l'Albanie, la Tunisie, le Maroc et l'Égypte (de 68,9% à 57%) et plus modeste pour la Chine et la Moldavie, respectivement à 47,5% et 40,4%.

Sur le plan absolu, malgré la contraction des deux dernières années, le principal mode d'entrée en Italie (41,2%) était celui pour raisons familiales. L'augmentation d'entrées pour travail avait surtout concerné les hommes (+21,9%) par rapport aux femmes (+14,3%). Le nombre d'entrées pour travail saisonnier était passé de 4 692 relations de travail effectivement activées en 2013 à 5 422 en 2014.

Il faut également considérer qu'entre 2008 et 2013, à cause de la conjoncture économique persistante, le taux de chômage des ressortissants immigrés a considérablement augmenté, atteignant 17,3%, soit six points de plus que celui de la composante italienne. Les chômeurs de pays tiers étaient 162 000 en 2008 et 500 000 en 2013 (+110 000 seulement au cours de la dernière année). Aux niveaux de chômage élevés il faut ajouter la croissance de la population étrangère inactive, qui avait atteint 1 275 343. Cette augmentation, qui avait concerné notamment la composante des pays tiers (+52 000), était déterminée par le phénomène du regroupement familial, par l'augmentation du nombre d'étrangers de "deuxième génération" et par les quotas d'entrée non programmés de population étrangère non communautaire, comme les demandeurs de protection internationale.

Il convient également de souligner que le taux d'emploi de la main-d'œuvre étrangère est toujours plus élevé que celui de la main-d'œuvre italienne. À cet égard, il convient de préciser qu'en 2013, le taux d'emploi avait chuté à 58,1% chez les étrangers et à 55,3% chez les italiens. Les travailleurs étrangers avaient en effet dépassé les deux millions d'unités (1 296 000 hommes et 1 060 000 femmes, pour un total de 2 356 000), jusqu'à représenter 10,5% de l'emploi total. La croissance annuelle de l'emploi des étrangers (+ 22 000 unités) avait concerné les services à la personne et les services domestiques dans les familles. Des changements positifs en matière d'emploi avaient également été enregistrés dans d'autres secteurs d'activité (hôtellerie et restauration, services aux entreprises, transport et stockage). Au total, en 2013, 63,6% des immigrés exerçait son activité dans les services. Plus précisément, près de la moitié des femmes avait un emploi dans les services domestiques ou de soins aux familles (45,6%), tandis que les hommes travaillaient le plus souvent dans l'industrie au sens strict et dans le bâtiment.

En revanche, la croissance des entreprises gérées par des immigrés a continué : bien qu'avec des rythmes redimensionnés par rapport à ce qui pouvait être observé jusqu'en 2008, même dans ces années de difficultés profondes pour le système économique et productif national, les initiatives d'entreprise des migrants ont augmenté, en révélant une tendance inverse par rapport à la

²⁶ Source : Dossier statistique Immigration 2014 – Fondations Caritas/Migrantes et Présidence du Conseil des ministres (Département de l'Égalité des chances-UNAR, Service national italien de l'anti-discrimination raciale).

composante autochtone. Entre fin 2011 et fin 2013, les entreprises gérées par des ressortissants nés à l'étranger ont augmenté de 9,5%, face à une baisse progressive constatée parmi les entreprises gérées par des nationaux (-1,5% dans la même période). Les soldes calculés annuellement – soit la différence entre les entreprises enregistrées et supprimées des listes des Chambres de Commerce au cours de l'année, déduction faite des suppressions d'office – ont révélé, d'une part, la prévalence constante des entreprises gérées par des travailleurs immigrés par rapport à celles qui avaient cessé leur activité et, d'autre part, une tendance inverse parmi les sociétés contrôlées par des personnes nées en Italie. Il s'ensuit un résultat globalement positif pour presque 19 000 unités en 2012 et presque 12 000 en 2013 et qui, dans le détail des entreprises d'immigrés, montait à +24 000 en 2012 et à +23 000 en 2013. En raison de ces tendances, il y avait, fin 2013, presque un demi-million d'entreprises dirigées par des immigrés (497 080), avec un pourcentage sur le total des entreprises d'environ 8,2% du total : une valeur très importante qui reflète le caractère structurel progressivement assumé par la contribution entrepreneuriale des migrants et, à son tour, en constante augmentation. Les initiatives entrepreneuriales des migrants tendent à se concentrer dans les secteurs les plus accessibles en termes économiques et à forte intensité de main-d'œuvre. Il s'agit, dans 8 cas sur 10, d'entreprises établies sous la forme d'entreprise individuelle (400 583, soit 80,6% du total, soit 12,2% de toutes les entreprises individuelles en activité dans le pays). Cependant, ces dernières années, la plus forte croissance a été observée dans les coopératives (+15,9%) et dans les sociétés de capitaux (+13,7%) qui, dans l'ensemble, ont couvert environ un neuvième du total des entreprises gérées par des immigrés (1,7% pour les premières, soit 8 514 fin 2013 ; 10,0%, pour les deuxièmes, soit 49 507), tandis que la part attribuable aux sociétés de personnes n'était que de 7,6% (37 538). Les entreprises gérées par des ressortissants immigrés se concentraient principalement dans deux secteurs d'activité seulement, qui réunissaient plus de 6 entreprises sur 10 : le commerce (35,2%) et le bâtiment (25,4%). Le poids de la manufacture (8,3%), des activités d'hébergement et de restauration (7,2%) et des activités de location, agences de voyage et autres services aux entreprises (4,7%) était également important. Ce dernier secteur se caractérisait également par la plus forte croissance au cours de la période 2012-2013, pendant laquelle les activités gérées par des immigrés ont augmenté de près d'un tiers (+32,2%), atteignant ainsi une incidence sur le total de toutes les entreprises actives dans le secteur d'environ un septième (14,0%), seuil atteint uniquement par le bâtiment (14,4%). Des rythmes d'augmentation particulièrement élevés des entreprises d'immigrés ont également été enregistrés dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie (+18,5%) et du commerce (+12,1%). En revanche, la tendance à la croissance du bâtiment est apparue plus redimensionnée (+1,1%). À l'échelle territoriale, les entreprises gérées par des immigrés se concentraient principalement dans le centre-Nord (78,0% : 51,7% au Nord, 26,3% dans le centre de l'Italie), suivant le modèle du tissu entrepreneurial national. En 2013, l'emploi agricole observé par les déclarations trimestrielles enregistrées par l'INPS s'est traduit par une croissance par rapport à 2012, aussi bien pour le nombre de relations agricoles (+67 571) que pour le total de jours de travail (7 795 145). L'augmentation des relations a été déterminée par une croissance à la fois d'ouvriers à durée indéterminée (+69 951) et d'ouvriers à durée déterminée (+2 380).

§.1

Le Comité européen des droits sociaux avait soulevé un cas de non-conformité sur l'article 18§1 au motif que le taux de refus d'octroi de permis de travail opposés à des ressortissants d'États n'appartenant pas à l'EEE n'avait pas été communiqué. Le Comité avait donc conclu qu'il n'était pas en mesure d'établir si la réglementation en vigueur était appliquée dans un esprit libéral ou pas. A l'occasion de la 128^{ème} réunion du Comité gouvernemental, le représentant de l'Italie avait donné les chiffres pour la période 2005-2010. Ces chiffres sont contenus dans le Tableau qui suit.

Année	N. de permis de travail accordés	N. de permis de travail refusés
2005	1 107 844	-
2006	986 304	712
2007	661 583	1 277
2008	725 424	1 786
2009	804 653	2 294
2010	967 867	2 565

Source : Ministère de l'Intérieur

En 2005, 1 107 844 permis de travail ont été demandés et accordés. En 2010, sur 967 867 demandes, 2565 ont été refusées, soit un taux de refus de 0,26 % en 2010.

Les tableaux suivants reportent les données relatives aux permis de séjour pour travail, délivrés, révoqués et refusés dans la période 2011-2014. Le taux de refus est facilement déductible.

Nombre de titres de séjour **REFUSÉS**

ANNÉE	TOTAL
2011	3 556
2012	3 162
2013	6 211
2014	7 899

Nombre de titres de séjour **RÉVOQUÉS**

ANNÉE	TOTAL
2011	660

2012	1 825
2013	812
2014	856

Nombre de titres de séjour **DÉLIVRÉS**

ANNÉE	TOTAL
2011	525 462
2012	311 115
2013	311 873
2014	252 618

Ci-dessous sont indiquées les plus importantes innovations législatives qui ont eu lieu au cours de la période concernée par ce rapport :

Décret-loi n° 201 de 2011, converti par la loi n° 284 de 2011, qui a introduit l'alinéa 9 bis de l'article 5 du Texte unique sur l'immigration. En vertu de ce nouvel article 5, le travailleur qui est entré pour des raisons de travail peut, en attendant la délivrance/renouvellement du permis de séjour, commencer à exercer provisoirement une activité professionnelle (à condition que le reçu attestant la présentation effective de la demande de délivrance ou de renouvellement du permis ait été délivré, et à condition que la demande de délivrance du permis de séjour pour des raisons de travail ait été effectuée par le travailleur étranger lors de la stipulation du contrat de séjour, ou, en cas de renouvellement, que la demande ait été présentée avant l'échéance du permis ou dans les soixante jours à compter de son échéance).

Décret-loi n° 5 de 2012, converti par la loi n° 35 de 2012, dont l'article 17, alinéa 2, lettre a) a introduit l'alinéa 2 bis de l'article 24 du Texte unique sur l'immigration. L'alinéa 2 bis précité prévoit une nouveauté importante pour l'embauche des travailleurs saisonniers qui ont déjà été employés par le même employeur en Italie l'année précédente, qui ont été légalement embauchés et qui ont respecté les conditions prévues dans le permis de séjour.

La disposition en question a en effet introduit un mécanisme de consentement tacite selon lequel, dans de tels cas, si le Guichet unique pour l'immigration ne communique pas à l'employeur son refus, passés les vingt jours prévus par la loi, la demande d'autorisation d'embauche est considérée comme acceptée. Les procédures d'entrée pour travail saisonnier auxquelles le mécanisme du consentement tacite décrit ne peut pas s'appliquer sont conformes, en général, à celles prévues pour le travail à durée déterminée et indéterminée non saisonnier.

Décret-loi n° 145 du 23 décembre 2013, converti, avec des amendements, par la loi n° 9 du 21 février 2014, qui a introduit des simplifications pour la délivrance des visas d'entrée, ainsi que des mesures visant à favoriser l'internationalisation des entreprises et à faciliter l'entrée et le séjour en Italie pour les start-up innovantes (travail indépendant), la recherche et les études (notamment pour

la recherche scientifique) et les travailleurs hautement qualifiés (permis de séjour appelé “Blue Card”). Pour cela :

- la possibilité de convertir le permis de séjour pour études en permis de séjour pour travail salarié a été prévue, même pour les titulaires d'un diplôme de master;
- la simplification de la procédure d'attestation des ressources économiques nécessaires pour le séjour en Italie des chercheurs étrangers a été prévue ;
- l'obligation de certifier l'aptitude au logement en cas de regroupement familial des chercheurs étrangers a été supprimée ;
- la disposition qui exigeait une cohérence entre le titre scolaire possédé et la qualification professionnelle pour l'entrée des travailleurs hautement qualifiés (permis de séjour “Blue Card”) a été supprimée de la réglementation en vigueur (article 27 quater du Texte unique sur l'immigration) ;

Décret législatif n° 12 du 13 février 2014 (Mise en œuvre de la directive 2011/51/UE modifiant la directive 2003/109/CE du Conseil pour étendre le domaine d'application aux bénéficiaires de protection internationale), qui a étendu aux bénéficiaires de protection internationale la possibilité d'obtenir le permis de séjour de l'UE pour les résidents à long terme. Ce permis permet à la personne qui le détient d'entrer et de travailler dans tous les États membres de l'UE, à des conditions plus favorables que les autres ressortissants étrangers.

§.2

Travail salarié

La procédure à suivre pour la délivrance du permis de séjour pour travail salarié n'a pas changé pendant la période concernée par ce rapport. Il convient donc de se reporter aux informations communiquées précédemment.

Travail indépendant

Même pour la délivrance du permis de séjour pour travail indépendant il n'y a pas nouveautés à signaler sur la procédure à suivre, qui demeure inchangée. Il est toutefois approprié de faire quelques précisions sur la procédure qui, comme il a souvent été rappelé, prévoit des étapes communes (demande d'autorisation et de visa, présentation au Guichet unique et à la Préfecture pour le retrait du permis de séjour) avec la demande de permis de séjour pour travail salarié. En outre, en fonction de l'activité à exercer, il faut demander les autorisations ou s'enregistrer auprès des organismes compétents, tel que prévu même pour les ressortissants italiens et communautaires. Par conséquent, en fonction de l'activité choisie, quiconque souhaite travailler à son compte doit s'enregistrer auprès de la Chambre de Commerce ou des registres et des ordres professionnels, ou doit demander l'autorisation à la Commune où il compte résider et démarrer son activité indépendante. En revanche, le Ministère de la Justice et le Ministère de la Santé sont responsables de reconnaître et mettre sur un pied d'égalité les titres scolaires obtenus par le ressortissant

immigré, nécessaires pour exercer l'activité ou la profession souhaitée (par exemple, le Ministère de la Santé est responsable de la reconnaissance des titres scolaires en vue de l'exercice de professions de la santé). Dans les précédents rapports, des listes avaient été fournies pour indiquer les autorités responsables de la reconnaissance des titres universitaires et professionnels et des professions pour lesquelles elle est nécessaire. En outre, la Chambre de Commerce et l'ordre professionnel compétent (dans le cas d'activités requérant la délivrance d'un titre d'habilitation ou d'autorisation) fournissent également une déclaration où sont quantifiées les ressources financières nécessaires pour exercer une activité autonome ou entrepreneuriale.

Les Conclusions 2012 contiennent une demande du Comité européen des droits sociaux concernant la procédure d'entrée et de séjour que doivent suivre les étrangers qui ont l'intention de faire des investissements, même minimes, en Italie. En ce qui concerne la question posée, il est à noter que la législation italienne a prévu le “visa d'affaires”, régi par le décret du Ministère des Affaires étrangères du 11 mai 2011, qui doit être demandé par l'étranger auprès de la Représentation diplomatique italienne se trouvant dans son pays d'origine. Le visa d'affaires permet d'entrer en Italie pour un court séjour (jusqu'à 90 jours) pour les étrangers qui ont l'intention de voyager à des fins économiques et commerciales, pour des contacts ou des négociations, pour l'apprentissage ou la vérification de l'utilisation et du fonctionnement de biens de production acquis ou vendus en vertu de contrats commerciaux et de coopération industrielle. Si le ressortissant étranger voyage pour affaires et est invité en Italie par une entreprise exerçant son activité sur le territoire national, la demande de délivrance du visa d'entrée doit être accompagnée par une “déclaration d'invitation” signée par l'Organisme ou par cette entreprise italienne, où seront indiquées la période et la raison du séjour demandé, ainsi que l'activité qui sera exercée par l'étranger invité. Pour obtenir le visa, il faut d'abord prouver la condition d'opérateur socio-économique (il faut donc présenter les documents qui garantissent l'existence de l'activité exercée par les opérateurs économiques italiens, comme les certificats d'enregistrement à la Chambre de commerce, le profil d'entreprise, etc.). En outre, il faut également prouver les fins économiques pour lesquelles le visa a été demandé, ainsi que la disponibilité d'un logement (réservation d'hôtel ou de déclaration d'hébergement fournie par le citoyen de l'UE ou par l'étranger résidant légalement en Italie). Des ressources économiques adéquates doivent également être garanties pour la période du séjour, non inférieures aux montants fixés par le Ministère de l'Intérieur avec la Directive du 1^{er} mars 2000, indiqués dans le tableau ci-dessous. Enfin, une assurance maladie au bénéfice de l'étranger est également requise, avec une couverture minimum de 30 000 000 €, valable même en Italie. Le visa d'affaires est également accordée aux éventuels accompagnateurs du demandeur pour des raisons professionnelles documentées et en répondant aux conditions indiquées (moyens économiques, logement, assurance maladie).

TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DEI MEZZI DI SUSSISTENZA RICHIESTI PER L'INGRESSO NEL TERRITORIO NAZIONALE PER TURISMO

Classi di durata del viaggio	Numero dei partecipanti al viaggio			
	Un partecipante		Due o più partecipanti	
	lire	euro	lire	euro
Da 1 a 5 giorni: quota fissa complessiva	522.000	269,60	414.000	212,81
Da 6 a 10 giorni: quota a persona giornaliera	87.000	44,93	51.000	26,33
Da 11 a 20 giorni: quota fissa	100.000	51,64	50.000	25,82
quota giornaliera a persona	71.000	36,67	43.000	22,21
Oltre i 20 giorni: quota fissa	400.000	206,58	230.000	118,79
quota giornaliera a persona	54.000	27,89	33.000	17,04

Legende

Classi di durata del viaggio = Groupes de durée du voyage

Numero dei partecipanti al viaggio = Nombre de participants au voyage

Un partecipante = Un participant

Due o più partecipanti = Deux participants ou plus

lire = lires

euro = euros

Da 1 a 5 giorni: quota fissa complessiva = De 1 à 5 jours : part fixe globale

Da 6 a 10 giorni: quota a persona giornaliera = De 6 à 10 jours : part par personne journalière

Da 11 a 20 giorni: quota fissa = De 11 à 20 jours : part fixe

quota giornaliera a persona = part journalière par personne

Oltre i 20 giorni: quota fissa = Plus de 20 jours : part fixe

Il convient également de préciser qu'en vertu de l'article 1 de la loi n° 68 du 28 mai 2007, les étrangers qui souhaitent séjourner en Italie pour affaires n'ont pas besoin d'un permis de séjour.

En 2013, il y a eu au total 200 937 visas d'affaires, soit 9,5% du total des visas accordés.

La programmation des flux d'entrée des travailleurs de pays extra-UE

Ci-après sont indiqués les décrets concernant les flux d'entrée en Italie des ressortissants de pays tiers pendant la période 2011-2014.

Décret du Président du Conseil des ministres du 17 mars 2011 : le quota maximal prévu pour le nombre d'entrées pour travail salarié saisonnier de ressortissants de pays tiers résidant à l'étranger était de 60 000 unités ;

Décret du Président du Conseil des ministres du 13 mars 2012 : le quota maximal prévu pour le nombre d'entrées pour travail salarié saisonnier de ressortissants de pays tiers résidant à l'étranger était de 35 000 unités ;

Décret du Président du Conseil des ministres du 25 novembre 2013 : 17 850 travailleurs étrangers ont été admis en Italie pour des raisons de travail salarié non saisonnier et de travail indépendant. La part totale était ainsi répartie :

- 3 000 travailleurs étrangers qui avaient terminé des programmes de formation et d'éducation dans leur pays d'origine, conformément à l'art. 23 du décret législatif n° 286 du 15 juillet 1998 ;
- 200 travailleurs étrangers participant à l'Exposition universelle de Milan en 2015 ;
- 2 300 travailleurs indépendants appartenant aux catégories suivantes : entrepreneurs exerçant une activité intéressant l'économie italienne ; travailleurs exerçant une profession libérale liée aux professions surveillées ou non réglementées mais représentatives à l'échelle nationale et figurant sur les listes de l'administration publique ; associés, de sociétés non coopératives, expressément prévues par la réglementation en vigueur en matière de visas d'entrée ; artistes de très grande renommée internationale ou hautement qualifiés sur le plan professionnel, engagés par des organismes publics ou privés ; ressortissants étrangers pour la création de "start-up innovantes" conformément à la loi n° 221 du 17 décembre 2012, en présence des conditions prévues par cette loi et en faveur desquels une relation de nature autonome avec l'entreprise est attribuable ;
- 100 travailleurs étrangers pour des raisons de travail salarié non saisonnier et de travail indépendant d'origine italienne par au moins l'un des parents jusqu'au troisième degré de la ligne directe de filiation, résidant en Argentine, en Uruguay, au Venezuela et au Brésil.

En outre, 12 250 quotas sont, dans l'ensemble, réservés à ceux qui doivent convertir en travail salarié le permis de séjour qu'ils possèdent déjà à un autre titre ;

Décret du Président du Conseil des ministres du 12 mars 2014 : il a fixé à 15 000 quotas la limite maximale d'entrées pour travail saisonnier sur le territoire. Parmi ces parts, 3 000 sont réservées au travail saisonnier sur plusieurs années ;

Décret du Ministère du Travail et des Politiques sociales du 25 juin 2014 : il a fixé à 15 000 quotas la limite maximale d'entrées de ressortissants de pays tiers. Ces quotas pourront être utilisées entre 2014 et 2016 ;

Décret du Président du Conseil des ministres du 11 décembre 2014, qui a fixé à 17 850 quotas la limite maximale d'entrées sur le territoire. La plupart de ces quotas (14 350) devra être utilisée pour la conversion de permis de séjour (études, formation, saisonnier) en travail salarié ;

Décret du Président du Conseil des ministres du 7 octobre 2014 - Département des Affaires régionales, du Tourisme et du Sport qui, pour la saison sportive 2014/2015, a fixé à 1 190 unités la limite maximale d'entrées de sportifs étrangers provenant de pays n'appartenant pas à la Communauté européenne et exerçant une activité sportive à titre professionnel ou, quoi qu'il en soit, rémunérée, à répartir entre les Fédérations sportives nationales.

Droits de greffe et autres taxes

Comme cela a été répété à plusieurs reprises, le ressortissant étranger est tenu de payer une contribution pour le permis au format électronique, en utilisant le bordereau de compte courant prévu à cet effet qu'il peut trouver dans tous les bureaux de poste. Tel que prévu par la loi n° 94/2009, les frais de délivrance et de renouvellement du permis de séjour ont été établis par le décret du Ministère de l'Économie et des Finances. Le paiement s'élève à :

107,50 euros pour le permis de séjour d'une durée de plus de trois mois et inférieure ou égale à un an ;

127,50 euros pour le permis de séjour d'une durée de plus d'un an et inférieure ou égale à deux ans;

227,50 euros pour le permis de séjour européen pour les résidents à long terme ou pour les dirigeants d'entreprises et les salariés hautement qualifiés;

27,50 euros pour les moins de 18 ans ou pour les demandeurs de permis de séjour pour asile, demande d'asile, protection subsidiaire, raisons humanitaires, soins médicaux ou en cas de mise à jour ou conversion du permis de séjour en cours de validité.

Les montants ci-dessus incluent les 27,50 euros pour le coût du permis de séjour au format électronique. Le paiement de ce qui suit demeure inchangé :

30,00 euros à l'opérateur du bureau de poste lors de la présentation de la demande ;

14,62 euros pour le timbre fiscal.

§.3

Le Comité européen des droits sociaux a demandé de préciser quelles sont les raisons s'opposant à la délivrance/renouvellement du permis de séjour pour des raisons de travail salarié ou indépendant. Les principales raisons qui entraînent le refus du permis de séjour sont donc les suivantes :

- le manque de documentation appropriée visant à confirmer le but et les conditions du séjour (par exemple l'absence de la stipulation du contrat de séjour pour travail salarié), sauf s'il s'agit de simples irrégularités formelles ;
- l'étranger est une personne dangereuse et peut représenter une "menace pour l'ordre public ou la sécurité de l'État ou est condamné, même après l'application de la peine sur demande, conformément à l'article 444 du Code de procédure pénale, pour les délits prévus par l'article 380, alinéas 1 et 2 du Code de procédure pénale, ou pour des délits liés aux

drogues, à la liberté sexuelle, au trafic illicite de migrants vers l'Italie et de l'Italie vers d'autres États ou des délits impliquant le recrutement des personnes pour la prostitution ou le proxénétisme ou de mineurs à destiner à des activités illégales (art. 5, alinéa 5, par rapport à l'article 4, alinéa 3 du Texte unique sur l'immigration) ;

- l'absence de moyens de subsistance adaptés à la durée du séjour et au voyage de retour, à l'exception des cas d'exemption (réfugiés, demandeurs d'asile, titulaires de titre de séjour pour des raisons humanitaires) ;
- l'étranger est signalé comme non admissible par l'un des pays qui appliquent la Convention de Schengen, sauf en présence de raisons de nature humanitaire ou d'un intérêt spécifique de l'État italien (article 5, alinéa 6 du Texte unique sur l'immigration).

Le permis de séjour ne peut être renouvelé pour l'une des raisons ci-dessus ou parce que le séjour en Italie a été interrompu, en séjournant à l'étranger, pendant une période continue de plus de six mois ou supérieure à la moitié de la période de validité du permis, sauf si l'interruption était liée à la nécessité de remplir des obligations militaires ou à d'autres raisons graves et prouvées.

Les raisons ci-dessus peuvent également entraîner la révocation du permis de séjour en cours de validité.

Si la révocation ou le refus du titre de séjour concerne des raisons de travail, l'étranger peut faire appel devant le TAR (Tribunal administratif régional) compétent pour la Préfecture qui a émis le décret de révocation ou de refus, dans les 60 jours suivant la communication officielle.

§.4

Ce qui a été communiqué dans le rapport précédent sur le droit de sortie des ressortissants italiens souhaitant exercer une activité à but lucratif sur le territoire des autres Parties est confirmé.

ARTICLE 20

Droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discriminations fondées sur le sexe

Comme cela a pu être souligné dans les rapports précédents, le législateur a créé, au fil des ans, une série d'outils pour assurer l'égalité des chances au travail, lutter contre les discriminations et promouvoir l'emploi des femmes, en application des principes énoncés sur le plan constitutionnel et européen.

Par conséquent, pour mettre à jour le cadre réglementaire du sujet en question (protection et garantie de l'égalité hommes-femmes, lutte contre les discriminations, actions positives et intégration des questions sur la parité des sexes) représenté dans le dernier rapport, les nouveautés législatives qui ont eu lieu pendant la période de référence 2011-2014 sont reportées ci-dessous.

Réglementation nationale sur l'égalité des sexes : nouveautés législatives (2011-2014)

Conciliation vie/travail

Loi n° 92 du 28 juin 2012 - Dispositions en matière de réforme du marché du travail dans une perspective de croissance.

En particulier, l'art. 4 (alinéa 24) de la loi précitée prévoit deux mesures s'orientant formellement vers le "soutien à la parentalité", soit à la promotion d'"une culture d'un plus grand partage des tâches d'éducation des enfants au sein du couple et pour favoriser la conciliation vie-travail" : le

congé de paternité et les bons pour l'achat de services de soins, tous deux régis par le **Décret du ministre du Travail, de concert avec le ministre de l'Économie et des Finances, du 22 décembre 2012**.

Le congé de paternité, mesure sans précédent dans le contexte italien, prévoit que le père salarié (même adoptif ou ayant la garde des enfants) ait droit, dans les cinq mois après la naissance de l'enfant (à compter du 1^{er} janvier 2013), à un congé d'un jour (couvert à 100% du salaire). Dans le même délai, il peut prendre un autre congé de deux jours, même consécutifs, en accord avec la mère et à la place de cette dernière si elle bénéficie du congé de maternité (même pour ces deux jours, une indemnité journalière à la charge de l'INPS²⁷, égale à 100% du salaire, est accordée).

Il a été prévu, à titre expérimental, pour la période 2013-2015, que les mères actives - salariées et inscrites à la "gestion séparée" de l'INPS - qui retournent au travail après le congé de maternité obligatoire, puissent accéder à des *aides financières visant soit à l'achat de services de baby-sitting, soit à la protection sociale des enfants fournie par des acteurs publics ou privés agréés*.

La réglementation actuelle s'inscrit toutefois dans la loi de délégation au gouvernement sur la réforme du travail, qui a créé le **décret législatif n° 80/2015**, contenant des dispositions en matière de conciliation vie-travail, conformément à l'article 1, alinéas 8 et 9 de la loi n° 183 de 2014 (entré en vigueur en juin de cette année).

Il s'agit d'une intervention de révision de la réglementation déjà existante (Texte unique en matière de protection soutenant la maternité et la paternité), dont le but est d'étendre la portée des règles actuelles aux individus qui, jusqu'à présent, étaient exclus (travailleurs indépendants et parasubordonnés), en mettant ainsi en œuvre une universalisation des protections prévues pour la parentalité, en ligne avec les décisions les plus récentes de la Cour constitutionnelle.

Des "mesures d'incitation" sont également prévues pour l'activation de mesures visant à favoriser la conciliation dans les milieux de travail et à soutenir la condition parentale.

En plus des interventions de modification du texte unique protégeant la maternité, le décret n° 80 précité contient des dispositions innovantes **en matière de télétravail et d'actions de conciliation**, tout en prévoyant l'introduction de bénéfices pour les employeurs qui utiliseront des formes d'organisation visant à une meilleure conciliation vie-travail de ses salariés.

La règle sur le télétravail prévoit des bénéfices pour les employeurs privés qui y recourent pour répondre aux besoins de la condition parentale de leurs salariés. En particulier, pour la reconnaissance des bénéfices, on exclut du calcul des limites numériques fixées par les lois et par les contrats les télétravailleurs faisant partie du cas d'espèce identifié par le décret.

Égalité d'accès et de traitement- représentation égale des sexes

²⁷ Institut national italien de la prévoyance sociale

La loi n° 120 du 12 juillet 2011 (appelée Loi “Golfo - Mosca”) - *“Modifications du texte unique des dispositions en matière d’intermédiation financière, visée dans le décret législatif n° 58 du 24 février 1998, concernant l’égalité d’accès aux organes d’administration et de contrôle des sociétés cotées sur les marchés réglementés”*, a introduit un mécanisme visant à assurer l’égalité d’accès dans les organes d’administration et de contrôle des sociétés cotées sur les marchés réglementés et des sociétés à contrôle public, non cotées²⁸.

Avec l’entrée en vigueur de la loi précitée - approuvée grâce aux efforts de Mesdames les députés parlementaires Lella Golfo et Alessia Mosca - une importante nouveauté a été établie dans le cadre du droit italien des sociétés : les organes sociaux des sociétés cotées dont le mandat est en échéance depuis le 12 août 2012 (un an après l’entrée en vigueur de la loi) doivent être renouvelés, en réservant une part d’au moins un cinquième de ses propres membres au sexe le moins représenté : les femmes.

À partir du deuxième et du troisième renouvellement des organes sociaux, ces femmes devront représenter au moins un tiers, pour arriver en **2022**, date à laquelle est fixée la deuxième échéance importante établie par la loi Golfo-Mosca : l’épuisement de son efficacité.

La loi a donc une validité temporelle de dix ans seulement, avant laquelle on espère atteindre **l’objectif d’éliminer les obstacles qui, jusqu’ici, ont limité l’accès des femmes à des postes de direction**, en favorisant un processus de renouvellement culturel pour soutenir une plus grande méritocratie et des opportunités de croissance.

Pendant ces dix années, les femmes qui siégeront aux conseils d’administration auront la responsabilité d’affirmer leurs propres compétences et d’être en mesure de contribuer à la création de valeur : l’objectif est de ne plus avoir besoin d’une loi et, à partir de 2023, de surmonter la question des sexes, en proposant aux fonctions sociales les personnes ayant les caractéristiques les plus adéquates pour ce rôle, que ce soit un homme ou une femme.

L’article 3 de la loi 120 a également prévu que les mêmes règles s’appliquent aussi aux sociétés, constituées en Italie, *contrôlées par des administrations publiques*, non cotées sur les marchés réglementés, en renvoyant la réglementation de transposition à un règlement spécifique.

En effet, il a ensuite été adopté l’**arrêté présidentiel n° 251 du 30 novembre 2012**, intitulé *“Règlement concernant l’égalité d’accès aux organes d’administration et de contrôle dans les sociétés, constituées en Italie, contrôlées par les administrations publiques, conformément à l’article 2359, premier et deuxième alinéas du Code civil, non cotées sur les marchés réglementés, en application de l’article 3, alinéa 2 de la loi n° 120 du 12 juillet 2011”*, qui a régi les modalités et les conditions pour assurer l’équilibre entre les sexes dans la composition des organes collégiaux d’administration et de contrôle des sociétés, non cotées sur les marchés réglementés, contrôlées même indirectement par les administrations publiques.

²⁸ Art. 2 de la loi 120-2011 *“Les dispositions de cette loi s’appliquent à partir du premier renouvellement des organes d’administration et des organes de contrôle des sociétés cotées sur les marchés réglementés après un an à compter de la date d’entrée en vigueur de cette loi, en réservant au sexe le moins représenté, pour le premier mandat, en application de la loi, une part d’au moins un cinquième d’administrateurs et de commissaires aux comptes élus”*.

Même le règlement précité stipule (art. 3) que les obligations qui y sont prévues soient opérationnelles pendant trois mandats consécutifs débutant, dans le cas spécifique des sociétés à contrôle public, au premier renouvellement des organes collégiaux suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté présidentiel n° 251/2012 mentionné, qui a eu lieu le 12 février 2013.

Tant pour les sociétés cotées que pour les sociétés non cotées, contrôlées par les administrations publiques, il est prévu que pour le premier mandat, la part réservée au sexe le moins représenté soit d'au moins un cinquième (20%) du nombre de membres de l'organe (article 3 de l'arrêté présidentiel n° 251/2012).

Pour les mandats suivants, la part à réserver au sexe le moins représenté est d'un tiers (33%).

Dans le système des *sociétés cotées*, la fonction de contrôle du respect de la réglementation en matière de quotas est confiée, en vertu de l'art. 1 de la loi 120, à la *Commission italienne des opérations en Bourse* (CONSOB).

Pour les sociétés qui ne respectent pas la loi sur l'équilibre entre les sexes, un système de sanctions a été mis en place et prévoit l'adoption d'une **injonction** et, en cas de non-conformité dans les délais prévus par cette dernière, **l'application d'une amende** - qui varie, selon que le déséquilibre concerne les organes de gestion ou les organes de contrôle, de 100 000 euros à 1 000 000 euros - et l'indication d'un délai supplémentaire de trois mois pour se conformer. En cas de non-conformité par rapport à cette nouvelle injonction, la sanction de la déchéance du mandat pour les membres de l'organe est prévue.

En revanche, en ce qui concerne les *sociétés non cotées, contrôlées par les administrations publiques*, l'article 4 de l'arrêté présidentiel n° 251/2012 attribue au Président du Conseil des ministres, ou au ministre délégué de l'égalité des chances, les tâches de contrôle et de surveillance de l'application de l'équilibre entre les sexes dans la composition des organes d'administration et de contrôle de ces sociétés.

Le Département de l'Égalité des chances effectue les tâches d'instruction préalables à l'exercice des fonctions précitées.

En cas de manquement aux obligations visées dans la réglementation (même après un signalement de la part de tiers) de la part des sociétés, une **première mesure d'injonction** est adoptée, en indiquant le délai de soixante jours pour se conformer, après lequel, en cas de non-conformité, une deuxième mesure d'injonction est adoptée, en accordant soixante jours supplémentaires pour se conformer.

Le non-respect de cet avertissement implique la sanction de la déchéance du mandat des membres de l'organe social concerné et la reconstitution de l'organe de la manière et dans les conditions prévues par la loi et par les statuts.

En appui à l'activité de contrôle menée par le Président du Conseil des ministres et par le ministre de l'Égalité des chances, un groupe de travail a été mis en place, en vertu du **décret ministériel du 12 février 2013** – "Création d'un groupe de travail ayant un rôle de soutien au Département de l'Égalité des chances dans les fonctions de surveillance et de contrôle, visées dans l'art. 4 de l'arrêté présidentiel n° 251/2012".

La tâche du groupe de travail consiste en une série d'activités telles que : *préparer la liste des sociétés contrôlées par des administrations publiques, ainsi que de la composition actualisée des organes des sociétés ; examiner les signalements de non-application du Règlement ; effectuer toute autre activité nécessaire à la reconnaissance des problèmes liés à la surveillance et au contrôle.*

Les résultats de l'application de la réglementation mentionnée ci-dessus, présentés par le Département de l'Égalité des chances de la Présidence du Conseil, fournissent la situation suivante : fin 2013, **17,8%** des membres des organes d'administration des *sociétés italiennes cotées* étaient des femmes (6% environ en 2008) et environ 83,5% des sociétés ont les deux sexes représentés (44% en 2008) (CONSOB 2013).

La participation des femmes a augmenté de plus de 6 points de pourcentage par rapport à 2012, tandis que le pourcentage de sociétés où au moins une femme est présente a augmenté d'environ 17 points de pourcentage (CONSOB 2013).

En avril 2014, **17,2%** des membres des organes d'administration et de contrôle des sociétés *non cotées*, où un ou plusieurs organismes de l'administration publique détiennent une participation de plus de 50%, sont des femmes (Dép. de l'Égalité des chances - CERVED, 2014) .

La présence de femmes est beaucoup plus élevée (**23,8%**) dans les organes d'administration et de contrôle des sociétés qui ont renouvelé les organes après le 12 février 2013, contraintes à attribuer au sexe le moins représenté au moins 20% des mandats lors de la première application.

En général, on peut affirmer que la nouvelle réglementation a contribué de manière significative à l'augmentation de la présence de femmes dans les organes d'administration et de contrôle des sociétés en question.

Il convient également de signaler deux autres grandes mesures qui contiennent des interventions importantes visant à promouvoir une représentation égale des sexes dans le contexte politique :

Loi n° 215 du 23 novembre 2012 sur les *“Dispositions visant à promouvoir le rééquilibrage des représentations des sexes dans les conseils des collectivités locales et dans les conseils régionaux. Dispositions en matière d'égalité des chances dans la composition des commissions de concours dans les administrations publiques”* ;

Loi n° 65 du 22 avril 2014, *“Modifications de la loi n° 18 du 24 janvier 1979, fixant les règles pour l'élection des membres du Parlement européen pour l'Italie, en matière de garanties pour la*

représentation des sexes, et les dispositions transitoires correspondantes liées aux élections qui se dérouleront en 2014”.

En fonction des dispositions de cette dernière loi, à l'occasion des premières élections des membres du Parlement européen pour l'Italie, après la date d'entrée en vigueur de la loi (qui a eu lieu le 25 avril 2014), si trois préférences sont exprimées, elles doivent concerner des candidats de sexe différent, sous peine d'annulation de la troisième préférence.

Il est également prévu que dans chaque liste, les candidats du même sexe ne puissent pas dépasser la moitié et que, dans l'ordre de la liste, les deux premiers candidats doivent être de sexe différent.

Dans le cadre de la mise en œuvre des politiques d'égalité des chances et de non-discrimination, le gouvernement, principalement à travers le Département de l'Égalité des chances et la Conseillère nationale de l'égalité en fonction, en collaboration avec le réseau de conseillers régionaux et provinciaux, promeut des initiatives, des protocoles d'entreprise et des projets nationaux et internationaux visant à la réalisation d'actions positives, à l'échange d'informations et de bonnes pratiques entre les acteurs locaux et à la diffusion sur le territoire des valeurs représentées.

Actions positives en matière de promotion de l'égalité des chances pour favoriser la conciliation vie-travail et l'inclusion des femmes dans la vie économique et sociale

L'offre croissante d'emploi féminin a certainement été le phénomène le plus significatif sur les marchés du travail ces trente-cinq dernières années : elle a imposé d'aborder le problème de la conciliation vie-travail, ainsi que la promotion d'une culture de partage des tâches parentales d'éducation des enfants. Ce sont des sujets tout à fait marginaux tant que les femmes restent largement reléguées exclusivement dans des tâches de soins domestiques. Elle a aussi profondément modifié l'équilibre de ces marchés, en constituant au moins dans les pays de l'Union européenne, l'une des causes de persistance des taux de chômage élevés.

Les politiques de conciliation représentent un facteur important de développement et de cohésion dans notre pays, qui permet d'aborder de manière unitaire la question de l'emploi des femmes, celle du travail de soins, des responsabilités personnelles et professionnelles.

Dans ce contexte, à travers le Département de l'Égalité des chances, le gouvernement a développé les interventions sur les questions de la conciliation vie-travail en augmentant les outils et les services visant à favoriser le *work-life balance*, également afin de permettre aux femmes de réintégrer le marché du travail ou d'y accéder pour la première fois, en déclenchant une hausse de la demande de services et de travail professionnalisé dans les secteurs des soins à la personne.

À cet égard, lors de la Conférence unifiée État-Régions, deux ENTENTES ont été approuvées sur le thème de la «Conciliation vie-travail», la première (ENTENTE 1) le 29 avril 2010 et la deuxième (ENTENTE 2) le 25 octobre 2012, toutes deux visant à favoriser la répartition égale

des charges de soins et à définir de nouveaux modèles d'organisation du travail permettant aux femmes d'accéder et de rester dans le monde du travail.

En ce qui concerne ENTENTE 1, le Département de l'Égalité des chances a mis à la disposition des Régions 40 millions d'euros pour l'amélioration des services et des outils visant à la conciliation vie-travail, comme la création ou la mise en œuvre de crèches, l'octroi de mesures d'incitation pour l'achat de services de soins sous forme de coupons/bons, le soutien de modes de prestations de travail et de types de contrats *family friendly*.

Les activités des Régions sont aujourd'hui en phase de conclusion.

Deux ans après la première Entente, le 25 octobre 2012 lors de la Conférence unifiée entre le ministre de l'Égalité des chances, les Régions et les Autonomies locales, une nouvelle édition de l'Entente (ENTENTE 2) a été approuvée afin d'élargir et de renforcer sur les territoires régionaux des initiatives en faveur des femmes et des hommes qui travaillent et, simultanément, s'occupent de l'éducation des enfants ou d'adultes en difficulté.

Les ressources, s'élevant à **15 millions d'euros**, ont été allouées aux Régions dans le but stratégique de promouvoir l'emploi des femmes à travers les lignes directrices opérationnelles suivantes :

- *amélioration des services pour la conciliation vie-travail pour les femmes et pour tous les citoyens ;*
- *amélioration des politiques familiales et du bien-être local ;*
- *création de nouvelles opportunités d'emploi qualifiées dans le secteur des soins à la personne et des services pour la famille et la communauté ;*
- *introduction de modalités contractuelles et de formes flexibles d'organisation du travail, répondant aux besoins de conciliation ;*
- *promotion des congés parentaux pour les pères.*

À l'heure actuelle, toutes les Régions ont lancé les activités définies dans le cadre du programme d'Entente Conciliation pour 2012 et sont actuellement engagées dans la phase de mise en œuvre et de développement des actions prévues dans les programmes régionaux respectifs de mise en œuvre. Par conséquent, sous réserve d'éventuelles demandes de prorogation, les projets se concluront d'ici 2015.

Actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin pour l'inclusion des femmes dans la vie économique sociale

D'importantes initiatives ont également été promues pour favoriser l'activité d'entreprise des femmes.

À cette fin, à partir de 2013, une importante activité de promotion de l'entrepreneuriat féminin a été lancée à travers des outils innovants facilitant l'accès au crédit, qui représente souvent la principale difficulté à laquelle sont exposées les femmes lorsqu'elles démarrent une activité d'entreprise et de travail indépendant.

Cette activité s'est concrétisée par l'activation des deux outils suivants :

- La Section spéciale "Présidence du Conseil des ministres – Département de l'Égalité des chances" du Fonds central de garantie pour les PME : cette Section a été formée par une Convention signée le 14 mars 2013 entre la Présidence du Conseil des ministres-Département de l'Égalité des chances, le Ministère du Développement économique et le Ministère de l'Économie et des Finances (approuvée ensuite par le décret du 15 avril 2013).

La Section est en service depuis le 14 janvier 2014.

Il s'agit d'un nouvel outil d'encouragement de l'entrepreneuriat féminin, qui vise à faciliter l'accès au crédit des entreprises féminines.

La Section spéciale favorise l'accès des femmes aux sources d'approvisionnement financier par l'octroi d'une garantie publique. En effet, l'entreprise féminine qui s'adresse à la Section spéciale n'obtient pas une contribution en espèces, mais peut obtenir des financements sans garanties supplémentaires sur les montants garantis par le Fonds.

L'apport total initial de la Section spéciale, s'élevant à 10 millions d'euros, mis à disposition par le Département de l'Égalité des chances, a été augmenté de 20 millions d'euros supplémentaires par le décret-loi n° 145/2013, converti, avec des amendements, par la loi n° 9/2014 ("Plan Destination Italie"), et s'élève donc actuellement à 30 millions d'euros.

Une part de 50% de l'apport de la Section spéciale est réservée aux jeunes entreprises féminines.

L'apport de la Section couvre l'octroi d'avantages sous la forme d'une Garantie directe, d'une Co-garantie et d'une Contre-garantie, couvrant les opérations financières pour l'activité de l'entreprise, principalement féminine.

En outre, la Cour des comptes a récemment enregistré le décret d'approbation de l'Avenant à la Convention, signé en décembre 2014 par le Département, par le Ministère du Développement économique (MISE) et par le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF), qui vise à étendre même aux professionnelles inscrites aux ordres professionnels et à celles adhérant à des associations professionnelles inscrites à la liste tenue par le MISE, en vertu de la loi n° 4/2013, la possibilité d'accéder aux interventions de la Section spéciale.

Protocole d'entente avec le Ministère du Développement économique, l'Association des banquiers italiens (ABI), Confindustria, Confapi, le Réseau Entreprises Italie et l'Alliance des Coopératives italiennes.

Le Département de l'Égalité des chances a signé, le 4 juin 2014, avec le Ministère du Développement économique, l'Association des banquiers italiens (ABI), Confindustria, Confapi, le Réseau Entreprises Italie et l'Alliance des coopératives, un Protocole d'entente qui prévoit un plan

d'interventions pour favoriser l'accès au crédit de la part des entreprises féminines et des travailleuses indépendantes.

Les destinataires du plan d'interventions prévues dans le Protocole sont les petites et moyennes entreprises féminines, telles que définies par la loi n° 215/1992 sur l'entrepreneuriat des femmes et par la réglementation communautaire.

Les destinataires du plan d'interventions sont également les travailleuses indépendantes, y compris les femmes exerçant des professions libérales.

Le Protocole enregistre l'adhésion de nombreux intermédiaires financiers et banques qui s'engagent, entre autres, à mettre en place un plafond spécifique dédié aux initiatives prévues par le Protocole en faveur des entreprises féminines. Les financements en question sont accordés à la fois pour soutenir les femmes dans la création de nouvelles entreprises ou dans le lancement de la profession ("Femmes en jeunes entreprises"), dans la réalisation de nouveaux investissements ("Investir dans les femmes") et lors d'une éventuelle situation difficile au cours de l'activité de l'entreprise ("Femmes en reprise").

Le Protocole prévoit, entre autres, la "Suspension femme", c'est-à-dire la possibilité pour les entrepreneuses ou les travailleuses indépendantes de demander, une seule fois et dans les cas expressément indiqués, la suspension du remboursement du financement jusqu'à 12 mois, sans garanties supplémentaires, en cas de : *maternité ; maladie grave de l'intéressée, du conjoint, du concubin ou des enfants, même adoptifs ; maladie invalidante des parents, de membres de la famille ou similaires cohabitant avec l'intéressée.*

ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Comme cela a déjà été souligné, à partir de 1991, dans l'administration publique, avec la loi 121 "Actions positives pour la réalisation de l'égalité hommes-femmes au travail", puis avec une succession de lois déjà mentionnées - Code de l'égalité des chances hommes et femmes (décret législatif n° 198/2006), décret législatif n° 150/2009, décret législatif n° 5/2010, loi 183/2010 - un système visant à poursuivre et à appliquer des principes sur l'égalité des chances a été mis au point dans le contexte organisationnel et professionnel de l'administration.

À cette fin, il a été disposé, conformément à l'art. 48, alinéa 1 du Code de l'Égalité des chances, que les administrations publiques mettent en place des Plans périodiques (de trois ans) d'actions positives visant à assurer, dans leur domaine respectif, **l'élimination des obstacles qui, de fait, empêchent la pleine réalisation de l'égalité des chances professionnelles et au travail entre les hommes et les femmes.**

En particulier, à la suite de la promulgation de la loi n°183 du 4 novembre 2010 - dont l'art. 21 prévoit des *"mesures visant à assurer l'égalité des chances, le bien-être des travailleurs et la non-discrimination dans les administrations publiques* - la question de l'égalité et de l'égalité des chances est considérée pour la première fois, dans une réglementation générale, parmi les facteurs pouvant influencer le fonctionnement organisationnel.

Le Plan triennal est un outil permettant de mettre en œuvre les politiques d'égalité entre les sexes protégeant les travailleurs et un outil indispensable dans le cadre du processus général de réforme de l'administration publique visant à assurer l'efficacité et l'efficience de l'action administrative, à travers la valorisation des ressources humaines.

Concrètement, les administrations publiques doivent utiliser au mieux les ressources humaines, **en assurant la formation et le développement professionnel des salariés, en appliquant des conditions uniformes par rapport à celles du travail privé, en assurant l'égalité des chances aux travailleuses et aux travailleurs**, ainsi que **l'absence de toute forme de discrimination et de violence morale**, et, en particulier, **l'absence de toute forme de discrimination, directe et indirecte, fondée sur le sexe**.

Une autre bonne pratique à mentionner pour éviter les discriminations fondées sur le sexe au travail est celle prévue par l'art. 46 du décret législatif 198/2008, visant à favoriser la transparence dans les politiques du personnel en ce qui concerne les questions de l'égalité entre les sexes, qui oblige les entreprises publiques et privées de plus de cent salariés à rédiger tous les deux ans un rapport informatif sur la situation du personnel²⁹ dégroupé par sexe, à transmettre aux représentations syndicales de l'entreprise et à la conseillère ou au conseiller régional de l'égalité.

L'accomplissement de cette obligation d'information peut être un outil utile pour mettre en évidence les discriminations à caractère collectif.

LES PROJETS

De nombreux projets ont été élaborés et mis en œuvre par le gouvernement, à travers l'intense activité du Département de l'Égalité des chances et de la Conseillère nationale de l'Égalité. Parmi les projets à mentionner, il y a :

Work-family Balance Assessment

Le projet vise à sensibiliser les entreprises, les organisations du tiers secteur et les collectivités publiques locales aux avantages de la conciliation vie professionnelle-vie familiale des femmes, à partir d'une nouvelle centralité de la famille dans l'organisation sociale et du travail. En remplissant un formulaire d'évaluation en ligne, les intéressés peuvent offrir une contribution pour améliorer la connaissance du contexte italien et favoriser le développement d'éventuelles actions efficaces de conciliation vie-travail.

En particulier, le projet vise à :

- *créer une nouvelle centralité sociale et organisationnelle de la famille ;*

²⁹ En ce qui concerne la situation des embauches, de la formation, de la promotion professionnelle, des niveaux, des passages de catégorie ou de qualification, des licenciements et du salaire attribué.

- *créer une plus grande prise de conscience des avantages du Work-Family Balance dans les entreprises, dans les organisations du tiers secteur et dans l'administration publique locale, à travers un processus d'assessment Family Friendly ;*
- *vérifier l'application des outils législatifs soutenant la maternité et la paternité, pour le droit aux soins et à la formation et la conciliation famille-travail.*

Réseau pour l'égalité des chances

Initiative pilote d'intérêt international qui constitue l'une des actions stratégiques pour les interventions sur le plan économique et social du Département de l'Égalité des chances, dans le but de réaliser le principe de l'égalité des chances dans la programmation des fonds structurels de l'Union européenne.

Pour le démarrage et le fonctionnement du Réseau, une structure organisationnelle dotée d'un professionnalisme adéquat a été mise en place. La rédaction, en collaboration avec des experts et des techniciens, assure au "Réseau" une mise à jour constante, dont le contenu informatif est accessible aussi bien aux opérateurs de l'égalité des chances qu'à une cible hétérogène concernée à différents titres par ce sujet, en orientant les informations vers le plus grand nombre d'utilisateurs.

P.A.R.I. - Pères actifs dans la responsabilité au sein de la famille

Le projet repose sur le rôle des hommes, notamment des pères, dans la promotion d'une égalité réelle entre les hommes et les femmes, à travers des actions ciblées et des outils réglementaires favorisant la conciliation famille-travail.

"Lavoro in Genere"

Séances d'information pilotes, relatives aux zones territoriales du Nord, du Centre et du Sud, destinées aux jeunes femmes (jusqu'à 30 ans) à la recherche de leur premier emploi et aux femmes de plus de 40 ans à la recherche d'une réinsertion professionnelle, dans le but de fournir des outils pour connaître les contextes territoriaux de référence et pour élargir leur capacité d'orientation respective dans la recherche d'un emploi stable.

L'initiative s'est développée avec la participation de la Conseillère provinciale de l'égalité du territoire de référence et de plusieurs acteurs qui interviennent à l'échelle locale sur le marché du travail.

Afin de permettre la participation de femmes avec de jeunes enfants, la possibilité d'utiliser un service de garde d'enfants ad hoc a également été prévue.

Dans l'ensemble, l'affluence aux séances a été d'environ 700 présences.

“Lavoro in Genere 2”

Le projet a prévu la réalisation de séminaires d'étude et d'approfondissement pour la définition de politiques actives de l'emploi en accord avec les processus de réforme du marché du travail qui se déroulent dans notre pays. Une attention particulière a été accordée pour l'identification de mesures et de dispositifs permettant de faciliter la participation des femmes au travail aussi bien dans le cadre du travail salarié que du travail indépendant.

Des documents et des contributions ont été élaborés en se référant à la réglementation du marché du travail, dans une perspective d'égalité entre les sexes et pour l'identification d'outils et de mesures de conciliation travail-famille, de prévention de la santé et de la sécurité au travail, de promotion de l'entrepreneuriat féminin, etc.

“Promouvoir le travail et l'égalité des chances dans le réseau éducatif”

Il s'agit de séances d'information expérimentales réalisées dans les établissements scolaires techniques d'enseignement supérieur, destinées aux enseignants et aux élèves, pour promouvoir dans les écoles secondaires de second cycle la connaissance des règles, des pratiques et des outils, traditionnels et novateurs, utilisés dans monde du travail, nécessaires pour une meilleure insertion professionnelle, s'orientant également vers de nouvelles professions.

“Politiques actives pour soutenir le travail des femmes et les politiques de l'égalité des chances”

Le projet a prévu la diffusion et le renforcement du Projet Garantie des Jeunes et d'outils contractuels spécifiques pour soutenir la productivité, la flexibilité et la conciliation travail-famille, en accordant une attention particulière aux travailleuses indépendantes, ainsi qu'à l'évaluation des performances des sexes dans l'administration publique, Diversity management.

“Le Projet La Femme”

Bonne pratique 2014, le projet a été mis en œuvre par Italia Lavoro dans le cadre de la programmation du Fonds social européen 2007-2013 et visait au développement et à la consolidation d'un savoir-faire et d'un ensemble d'outils permettant d'affronter et de gérer la question de la conciliation travail-famille en tant que politique active de l'emploi, au profit de la productivité de l'entreprise et de la participation des femmes au travail.

Dans le cadre des activités du projet, un système de services (Service d'information en ligne, Service de formation et de conseil, Service d'orientation professionnelle dans les secteurs de l'économie verte, aide aux Régions) a été organisé et, après une première phase expérimentale, s'est consolidé en recevant des résultats plutôt positifs de la part des utilisateurs.

Parmi les autres initiatives promues à l'échelle nationale pour assurer le respect du principe de l'égalité des chances et de l'interdiction de la discrimination dans le monde du travail, on avait mentionné, dans le rapport précédent, la "**Charte pour l'égalité des chances et l'égalité au travail**" qui, jusqu'ici, a obtenu des résultats significatifs.

Elle est destinée aux entreprises, aux associations d'employeurs, aux syndicats, aux organismes, etc. et elle a été écrite et promue par la Conseillère nationale de l'Égalité en 2009, avec le soutien du ministre du Travail et du ministre de l'Égalité des chances et est aujourd'hui encore mise en œuvre et fait l'objet d'initiatives de la part des territoires.

Elle a été signée par de nombreuses entreprises privées, syndicats et associations afin de valoriser le pluralisme et les pratiques inclusives dans le monde du travail, en impliquant, à l'heure actuelle, plus de 700 000 salariés.

La Charte est une déclaration d'intention composée de dix points, avec laquelle les souscripteurs s'engagent à réaliser des politiques d'entreprise – en particulier de gestion des ressources humaines - exemptes de discrimination et de préjugés, en mesure de valoriser les talents en respectant pleinement la diversité et l'égalité des chances.

Elle ne contient pas de prescriptions, mais des engagements programmatiques reposant sur des plans efficaces de changement de l'organisation du travail de l'entreprise et éthique. Les nombreux organismes qui ont adhéré à la Charte partagent l'engagement direct dans la lutte contre toute forme de discrimination au travail (sexe, âge, handicap, origine ethnique, religion, orientation sexuelle) et, simultanément, s'engagent à valoriser la diversité dans l'organisation de l'entreprise, en accordant une attention particulière à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

La Charte italienne s'inscrit dans le contexte européen des *Diversity Charters*, promues depuis 2004, reposant sur le partenariat solide avec les institutions publiques et ayant l'objectif de valoriser la diversité comme un facteur de succès et d'équité, ainsi que de compétitivité. La promotion de la Charte italienne est notamment au centre de certains des objectifs fixés par l'Union européenne, en tant qu'outil de promotion d'une culture inclusive et d'égalité des chances.

Elle est très valorisée et appréciée dans le domaine communautaire et représente un modèle de référence parmi celles utilisées dans les différents pays, à la fois parce qu'elle est soutenue par deux ministères et parce qu'elle représente un modèle organisationnel participatif, également avec la participation des partenaires sociaux.

Dans deux initiatives qui ont eu lieu la première le 28 février 2013 à Madrid (sous la direction de la Commission européenne) et la deuxième le 1^{er} mars 2013 à Paris (sous la direction du ministre français des Droits), elle a fait l'objet d'une attention et d'une valorisation particulières pour le système organisationnel et pour le mécanisme de suivi des effets produits, déjà lancé depuis un certain temps de manière expérimentale et maintenant pleinement opérationnel.

En outre, en 2014, deux autres initiatives ont été réalisées à Prague et à Vienne pour la promotion des Chartes européennes, au cours desquelles la Charte italienne a été appréciée par les autres pays européens.

Parmi les activités internationales les plus importantes réalisées dans le secteur en question, il convient de mentionner :

- *La participation à l'Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (Comité consultatif sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes), dont la Conseillère nationale de l'Égalité est membre. Le Comité consultatif exerce principalement la fonction d'élaborer des avis à soumettre au Parlement et au Conseil européen sur les questions jugées prioritaires, également afin de solliciter l'adoption éventuelle de nouvelles directives. En outre, il doit proposer des lignes programmatiques pour l'élaboration du Road Map (Feuille de route) sur l'égalité des chances ;*
- *La participation au National Gender Equality Bodies (Organismes nationaux pour l'égalité des sexes identifiés conformément aux dispositions de la directive 2002/73), à travers des interventions à plusieurs réunions annuelles, de la part du Bureau de la Conseillère nationale.*

PROTECTION JURIDICTIONNELLE

En général, tous les actes ou les accords découlant de l'employeur pour discriminer, pour des raisons fondées le sexe, un travailleur ou une travailleuse, commis en violation de la réglementation antidiscriminatoire (constitutionnelle et européenne), sont **nuls**, c'est-à-dire qu'ils sont sans effet, et de lourdes sanctions sont appliquées à l'employeur.

La protection juridictionnelle contre les actes et les comportements discriminatoires découlant de l'employeur, comme cela a déjà été mentionné précédemment, peut avoir lieu avec une action de type "individuel" - lorsque la travailleuse (ou le travailleur) utilise les procédures de conciliation et/ou s'adresse directement au juge de droit commun - ou sous forme "collective".

L'action individuelle peut être présentée devant le tribunal, statuant en tant que juge du travail, directement par la personne qui prétend avoir été victime de discriminations au travail ou par délégation au conseiller d'égalité pour la protection de ses propres droits.

Avec la mesure qui accueille le recours, le juge non seulement établit, si nécessaire, la réparation des dommages (même de nature morale), mais ordonne également la cessation du comportement de la conduite ou de l'acte discriminatoire qui pourrait encore subsister, ainsi que la suppression des effets.

Un autre remède pour réprimer les discriminations fondées sur le sexe au travail est une procédure d'urgence particulière (art. 38 du décret législatif 198/2006) qui peut être activée par l'intéressé ou, par sa délégation, par les syndicats, les associations et les organisations représentatives du droit ou de l'intérêt lésé ou par le conseiller de l'égalité compétent à l'échelle territoriale.

Même dans ce cas, si le juge du travail estime que la violation subsiste, il ordonne à l'auteur de cesser le comportement illégitime et de supprimer les effets (et, si nécessaire, de payer les dommages-intérêts, même de nature morale).

Le non-respect de la décision du juge sera passible d'une sanction à la charge de l'employeur, de nature pécuniaire et/ou pénitentiaire, en fonction du type et de la gravité de la violation.

En cas d'action collective, le conseiller régional ou national de l'égalité qui constate l'existence de discriminations collectives peut demander à l'employeur, avant d'introduire l'action en justice, de préparer un **plan de suppression des discriminations**, après avoir consulté les syndicats.

Si le plan est jugé approprié, le conseiller peut promouvoir la tentative de conciliation et le procès-verbal rédigé à la fin peut devenir exécutoire vis-à-vis de l'employeur.

Le conseiller qui ne fait pas usage de la procédure de conciliation peut tout de même former un recours devant le tribunal. Ce dernier, dans l'arrêt constatant les discriminations, non seulement veille, si nécessaire, à la réparation des dommages subis, même de nature morale, mais ordonne également à l'employeur de définir un plan pour supprimer les discriminations constatées, toujours après avoir consulté les syndicats. Dans son jugement, le juge établit les critères, même temporels, à respecter pour la définition et la mise en œuvre du plan.

Même dans ce cas, le non-respect de ce qui a été établi par le juge sera passible d'une lourde sanction à la charge de l'employeur.

En ce qui concerne la charge de la preuve dans la procédure ordinaire, dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, il est à noter que l'art. 4, alinéa 6 de la loi n° 125 de 1991 (devenue l'art. 40 du décret législatif n° 198 de 2006) prévoit que lorsque le demandeur fournit des éléments factuels, également issus de données statistiques, relatifs aux embauches, aux rémunérations, à l'attribution des tâches et des qualifications, aux transferts, à l'évolution de carrière et aux licenciements de nature à fonder, en termes précis et concordants, la présomption de l'existence d'actes, d'accords ou de comportements discriminatoires fondés sur le sexe, la charge de la preuve de l'absence de la discrimination revient à la partie intimée (employeur).

Jurisprudence

À toutes fins utiles, des décisions jurisprudentielles datant de la période de référence sont reportées ci-dessous, afin de montrer l'application pratique de la réglementation protégeant et assurant l'égalité des sexes et de lutte contre les discriminations.

“La clause de la convention collective qui subordonne l'octroi d'une prime d'entreprise à la présence effective en service pendant un nombre de jours minimum doit être considérée comme illégitime et discriminatoire, car elle détermine une situation de désavantage injustifié pour les mères qui travaillent, à la fois par rapport

à leurs collègues masculins et par rapport aux collègues qui ne sont pas enceintes”. (Tribunal de Florence 15/2/2011).

“La disposition du décret ministériel n° 88/1999 du Ministère des Transports et de la Navigation est illégitime, en tant que discrimination indirecte au détriment de la travailleuse, dans la partie où elle prévoit, comme condition pour participer à un concours pour être embauché dans une entreprise de transports, une taille minimum de 1,55 m, sans distinction entre les sexes des participants au concours, alors qu’une taille inférieure n’affecte pas - compte tenu des tâches spécifiques de la qualification faisant l’objet du concours - les besoins du service et la sécurité des installations”. (Cour de cassation 12/1/2012 n° 234).

“Le plus grand nombre de demandes d’embauche de la part des femmes par rapport à celles présentées par les hommes peut justifier qu’il y ait un plus grand nombre de travailleuses, mais ne justifie pas l’embauche effective de personnel féminin presque exclusivement à temps partiel, tandis que l’embauche des hommes a eu lieu presque exclusivement à temps plein”. (Cour d’appel de Milan 9/11/2012),

“La réduction illégitime, de la part de l’organisme de sécurité sociale, de l’allocation de maternité revenant à la travailleuse (qui, contrairement à l’homme, est tenue, selon la loi, de s’abstenir de travailler pendant une longue période en raison de la grossesse ou de l’accouchement), avec le préjudice du droit de maintenir un niveau de vie analogue au précédent et une compromission potentielle de l’accomplissement des fonctions familiales et parentales, intègre à tous les effets une conduite objectivement discriminatoire fondée sur le sexe” (Tribunal de Florence, Chambre du Travail, 6 février, 2014).

Ce qui précède étant fourni en réponse aux demandes spécifiques formulées par le Comité (CEDS) dans les conclusions 2012, à la fin de l'examen du rapport du gouvernement italien envoyé en 2011 (XI), il est communiqué ce qui suit.

Le Comité demande si la loi prévoit qu'en cas de salaire égal et de travail égal, les comparaisons entre ces rémunérations se produisent non seulement au sein de l'entreprise directement concernée, mais également à l'extérieur de celle-ci, entre plusieurs entreprises.

À cet égard, il convient de souligner que, dans le droit national, la rémunération est régie non pas par la loi, mais par la négociation collective qui fixe les salaires minimum par secteur économique et par qualification.

Par conséquent, en général, dans toutes les entreprises d'un même secteur économique, on applique la convention collective nationale (CCNL) qui, à travail égal, offre à ses propres salariés le même salaire.

Cependant, l'employeur peut appliquer, à la place du CCNL, le Contrat d'entreprise de second niveau, selon lequel on accorde aux travailleurs un salaire plus élevé en cas d'augmentation de la productivité.

Par conséquent, il peut arriver qu'un travailleur ou une travailleuse puisse être payé(e) différemment (en plus ou en moins) au sein d'une entreprise, à travail égal, par rapport à un travailleur ou une travailleuse exerçant la même activité professionnelle dans une autre entreprise, tout en appartenant au même secteur économique.

En référence aux données ayant suivi le "Programme Italie 2020 : Programme d'actions pour l'inclusion des femmes sur le marché du travail"³⁰, il convient d'abord de souligner la création de l'Observatoire national sur la négociation nationale décentralisée et la conciliation des temps-accords et des pratiques informelles (déjà mentionné dans le dernier rapport) - dont le but est de diffuser les bonnes/ nouvelles pratiques en matière de politiques actives et de conciliation dans les différentes zones du pays.

³⁰ Plan stratégique d'action pour la conciliation travail-famille et pour la promotion de l'égalité des chances dans l'accès au travail.

Cinq lignes d'action ont été identifiées, pour lesquelles 40 millions d'euros ont été alloués et répartis comme ceci :

- 10 millions d'euros pour favoriser les crèches familiales à travers l'expérience des "tagesmutter" (mamans de jour), c'est-à-dire des femmes qui accueillent, comme service payant, des enfants chez elles ; c'est une expérience qui a déjà été lancée avec succès dans certaines régions du Nord ;
- 4 millions pour la création de registres des auxiliaires de vie et des baby-sitters, italiennes et étrangères, spécialement formées ;
- 12 millions pour des bons pour l'achat de services de garde dans des structures comme des ludothèques et des centres aérés ;
- 6 millions pour soutenir les coopératives sociales qui interviennent pour la conciliation dans des milieux défavorisés ;
- 4 millions d'euros pour favoriser le télétravail des femmes ;
- 4 millions pour des parcours de formation de mise à jour pour les travailleuses souhaitant réintégrer le marché du travail après une période d'éloignement.

L'Observatoire contient, en effet, une série de mesures soutenant les politiques de conciliation famille-travail, dans le but principal de **soutenir la croissance de l'emploi des femmes**.

C'est donc un outil indispensable, systématiquement mis à jour - précisément depuis 2011 - à la disposition de ceux qui interviennent sur le marché du travail public et privé, d'élan pour le processus de réforme mis en œuvre par le gouvernement, articulé sur le développement de la négociation décentralisée en faveur de la productivité, pour la conciliation vie-travail, pour la formation en entreprise et pour la diffusion de bonnes-nouvelles pratiques liées à l'organisation du travail, pour faciliter la présence et la permanence des femmes sur le marché du travail et sur lequel une grande collaboration avec les partenaires sociaux a été enregistrée.

Une partie intégrante de l'Observatoire est représentée par la "Base de donnée sur l'activité antidiscriminatoire judiciaire et extrajudiciaire", qui répond à la double nécessité de :

1. *mettre en réseau des documents visant à la promotion et au soutien des politiques actives pour le travail des femmes ;*
2. *mettre à la disposition des utilisateurs la gamme d'arrêts, d'actes judiciaires, d'accords extrajudiciaires, etc. relatifs aux discriminations fondées sur le sexe.*

En outre, aux fins de l'application du Programme Italie 2020, une série de projets (dont certains sont mentionnés ci-dessus) a été réalisée par le gouvernement, parmi lesquels il convient de signaler : *"Po..ss.ia.mo! Pari opportunità, salute e sicurezza, interventi e azioni mirate e orientate"*³¹ (Année 2011) ; *Lavoro in Genere 2* (Année 2012) ; *"Flessibilità, conciliazione lavoro-famiglia, accesso al credito alle donne"*³² (Année 2012) ; *Politiche attive per sostenere il lavoro delle donne e le politiche di pari opportunità"*³³ (Année 2014).

En ce qui concerne la demande d'informations sur l'**écart de rémunération entre les sexes**, sur la **position des femmes dans l'emploi et dans la formation**, il est indiqué ci-dessous ce qui a été communiqué à cet égard par la Direction générale pour les politiques actives, les services et la formation, auprès du ministre du Travail et des Politiques sociales.

Marché du travail féminin et gender pay gap

³¹ Égalité des chances, santé et sécurité, interventions et actions ciblées et orientées

³² Flexibilité, conciliation travail-famille, accès des femmes au crédit

³³ Politiques actives pour soutenir le travail des femmes et les politiques de l'égalité des chances

L'écart de rémunération entre les sexes (*gender pay gap*, GPG³⁴) en Italie était, en 2013, de **7,3%**, soit **nettement inférieur** à la moyenne communautaire (16,4%).

En effet, dans le classement des pays présentant les meilleurs résultats (ou plutôt, des moins discriminatoires) dans les 28 pays de l'Union européenne, l'Italie est à la quatrième place, derrière la Slovénie, Malte et la Pologne.

“Selon l'étude Gender gap report 2015, réalisée par l'Observatoire de JobPricing, en prenant en compte les différents secteurs professionnel, l'écart se creuse notamment dans les secteurs des services financiers (+27,5% en faveur des hommes) et des services (+14%). En revanche, la tendance s'inverse dans les secteurs de l'agriculture (où les femmes gagnent 13,2% en plus) et du bâtiment (+12,6).

Les différences mises en évidence par l'étude ne concernent pas seulement l'écart salarial, mais également les postes occupés au sein des entreprises, dans les rôles de direction, où il y a une prédominance masculine. Cependant, au cours des dix dernières années, la présence des femmes dans les postes importants des sociétés n'a cessé de croître. Plus précisément, les femmes aux postes de direction sont passées de 24% en 2004 à 29% en 2013, tandis que le chiffre relatif aux travailleuses occupant un poste de cadre a augmenté en passant de 39 à 42%”.

Il est à noter que lors de la phase de récession, le GPG a enregistré en Italie une augmentation supérieure à la plupart des États membres (4,9% en 2008).

Cette dynamique est due à plusieurs facteurs qui ont agi dans des directions opposées : d'une part, la réduction des heures de travail, notamment des heures supplémentaires, a touché davantage la composante masculine de l'emploi, puisque les femmes ont une plus faible propension aux heures supplémentaires, un facteur qui, dans une certaine mesure, a réduit le GPG. De l'autre, la crise de l'emploi a poussé sur le marché du travail une composante marginale de la population féminine, prête à accepter des salaires plus bas par rapport à ce qu'elle serait disposée à percevoir en période de croissance : cet élément a agi bien au-delà du premier, en poussant l'écart de rémunération entre les sexes vers le haut.

Dans la plupart des pays européens avec des taux de participation nettement plus élevés qu'en Italie, il y a eu une prédominance du premier facteur : la réduction des heures de travail supplémentaires et des composantes accessoires du salaire (primes de productivité, avantages extra-salariaux, etc.) a eu un impact important sur la rémunération des hommes, en maintenant constant le GPG ou en ne le faisant augmenter que légèrement.

En Italie, la crise de l'emploi a conduit à une dynamique positive des taux d'activité des femmes, poussés par la nécessité de réduire les risques de perte d'emploi et de réduction du salaire, qui ont pesé sur la composante masculine. En outre, la phase de récession a agi sur les familles en modifiant les stratégies familiales, en amenant une grande part de femmes inactives vers l'emploi, dans le but de compenser la perte d'emploi des hommes ou en cherchant à assurer à la famille un revenu supplémentaire.

³⁴ Il s'agit de l'écart salarial hommes/femmes. En général, on tient compte des écarts salariaux “bruts” par heure travaillée. Ou bien, on considère le salaire horaire moyen des hommes et des femmes, on calcule la différence et on l'exprime en pourcentage du salaire horaire des hommes.

En effet, de 2008 à 2014, le niveau de participation des femmes a augmenté de **+2,8%**.

Une éventuelle reprise de l'emploi pourrait avoir tendance à faire augmenter la composante accessoire du salaire des hommes, réduite pendant la crise, et à faire augmenter davantage le taux d'activité des femmes, ou du moins d'une manière plus que proportionnelle par rapport aux hommes, qui présente moins de marges de croissance, avec le résultat plausible d'augmenter le GPG.

Gender pay gap in unadjusted form*

Country	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 countries)	n.d	n.d	16,1	16,4 (p)	16,5 (p)	16,4 (p)
Belgium	10,2	10,1	10,2	10,2	10,0	9,8
Denmark	17,1	16,8	15,9	16,3	16,8	16,4
Germany	22,8	22,6	22,3	22,2 (p)	22,4 (p)	21,6 (p)
Estonia	27,6	26,6	27,7	27,3	30,0	29,9
Ireland	12,6	12,6	13,9	11,7 (p)	14,4 (p)	n.d
Spain	16,1	16,7	16,2	17,9	19,3	19,3 (p)
France	16,9	15,2	15,6	15,6	15,4	15,2 (p)
Italy	4,9	5,5	5,3	5,8	6,7	7,3
Luxembourg	9,7	9,2	8,7	8,7 (p)	8,6 (p)	8,6 (p)
Malta	9,2	7,7	7,2	6,2	6,5	5,1
Netherlands	18,9	18,5	17,8	17,9	16,9	16,0
Austria	25,1	24,3	24,0	23,7	23,4	23,0
Poland	11,4	8,0	4,5	5,5	6,4	6,4 (p)
Portugal	9,2	10,0	12,8	12,8	14,8	13,0
Romania	8,5 (d)	7,4 (d)	8,8	11,0 (e)	9,7 (e)	9,1 (e)
Slovenia	4,1	-0,9	0,9	2,3	2,5	3,2
Slovakia	20,9	21,9	19,6	20,5	21,5	19,8
Finland	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4	18,7 (p)
Sweden	16,9	15,7	15,4	15,8	15,9	15,2
United Kingdom	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1	19,7
Norway	17,0	16,5	16,1	15,9	15,1	16,0

*) The unadjusted Gender Pay Gap (GPG) represents the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The population consists of all paid employees in enterprises with 10 employees or more in NACE Rev. 2 aggregate B to S (excluding O). The GPG indicator is calculated within the framework of the data collected according to the methodology of the Structure of Earnings Survey.

p=provisional d=definition differs (see metadata) e=estimated

Source : Eurostat

Last update: 28.04.2015

La dynamique de l'écart de rémunération entre les sexes observée durant la phase de récession est due à une série d'éléments structurels du marché du travail italien : la *ségrégation* - forte concentration de femmes dans des secteurs particuliers de l'économie et dans certaines professions, qui offrent des conditions plus adaptées à la conciliation travail-famille, entraînant, par conséquent, une baisse des salaires ; la *discrimination* - rémunération inférieure pour les femmes en présence des mêmes caractéristiques ; la *sélection* - la composante active de la population féminine possède plus de compétences et de capacités que la partie qui reste à

l'extérieur. À cela il faut ajouter d'autres facteurs extérieurs au marché du travail : la division entre les sexes (hommes-femmes) du travail familial et le manque de services aux familles.

Le taux d'activité des femmes, de 54,4% en 2014, est inférieur de plus de 20 points de pourcentage par rapport à celui des hommes (73,6%). La grande sélection de la participation des femmes est clairement visible dans l'analyse des taux spécifiques par titre scolaire, qui montre comment la différence entre les sexes se réduit lorsque le niveau d'éducation augmente : les femmes actives sont, en moyenne, plus instruites que les hommes et cet élément devrait avoir tendance à égaliser le GPG. Cependant, on observe que les femmes ayant un titre scolaire tertiaire, bien qu'enregistrant le plus haut niveau de participation féminin, ont un taux d'activité inférieur de 8 points de pourcentage par rapport à celui des hommes ayant le même niveau d'éducation.

En outre, le niveau de participation des femmes est sensiblement variable sur le territoire, avec le Sud qui enregistre une valeur de taux d'activité (39,6% en 2014) inférieur de 15 points de pourcentage par rapport à la moyenne nationale.

Taux d'activité des 15-64 ans, selon le sexe, l'âge, la répartition géographique et le titre scolaire (2008-2014).

		2008		2014		var 2008-2014	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Tranches d'âge	2 15-24	35,7	25,5	31,0	23,1	-4,8	-2,4
	3 25-34	86,8	67,0	80,9	64,9	-5,9	-2,0
	4 35-44	93,9	67,9	90,9	69,7	-2,9	1,8
	5 45-54	91,8	60,7	89,6	64,2	-2,2	3,5
	6 55-64	46,8	24,6	60,2	38,3	13,4	13,7
Répartition géographique de résidence	1 Nord-ouest	77,9	60,2	77,8	63,1	-0,1	2,9
	2 Nord-est	79,0	61,4	78,3	62,8	-0,7	1,4
	3 Centre	76,6	57,5	76,6	61,4	0,0	3,9
	4 Sud et îles	67,9	37,2	66,2	39,6	-1,7	2,4
Titre scolaire	2 Certificat d'études primaires/aucun	53,8	18,3	54,8	20,6	1,1	2,2
	3 Brevet	69,2	40,2	65,6	39,6	-3,6	-0,6
	4 Diplôme 3-4 ans	85,4	64,9	84,6	63,9	-0,8	-1,1
	5 Secondaire de deuxième cycle	80,1	63,5	78,6	62,5	-1,5	-1,0
	6 Diplôme univ.	87,3	78,6	86,8	78,8	-0,5	0,1
	Total	74,3	51,6	73,6	54,4	-0,7	2,8

Source : élaborations Isfol d'après les données ISTAT, Fdl.

En Italie, de faibles taux d'activité riment avec de faibles taux d'emploi : le taux d'emploi des femmes est de 46,8% en 2014, avec une importante stabilité par rapport à 2008 (-0,4%), face à une diminution marquée du taux d'emploi des hommes (-5,5%).

Le taux d'emploi des femmes augmente presque systématiquement avec l'augmentation du niveau d'éducation, jusqu'à atteindre une valeur de 71,5% en 2014, contre 81,3% pour les hommes.

Taux d'emploi des 15-64 ans

	2008		2014		var 2008-2014	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes

Tranches d'âge	2 15-24	29,0	19,2	18,2	12,8	-10,8	-6,5
	3 25-34	80,4	59,7	66,9	51,9	-13,5	-7,9
	4 35-44	90,1	62,8	82,4	61,1	-7,7	-1,7
	5 45-54	88,9	57,8	82,4	58,4	-6,5	0,6
	6 55-64	45,3	23,9	56,5	36,6	11,2	12,7
	Répartition géographique de résidence	1 Nord-ouest	75,3	56,9	70,8	56,8	-4,5
2 Nord-est		77,1	58,5	73,1	56,9	-4,0	-1,5
3 Centre		73,0	52,8	68,4	53,6	-4,6	0,8
4 Sud et îles		61,0	31,3	53,4	30,3	-7,6	-1,0
Titre scolaire	2 Certificat d'études primaires/aucun	49,2	16,1	43,5	16,2	-5,7	0,0
	3 Brevet	64,6	35,5	55,6	32,2	-9,0	-3,3
	4 Diplôme 3-4 ans	82,3	60,0	74,8	55,5	-7,6	-4,5
	5 Secondaire de deuxième cycle	76,0	58,6	70,2	54,1	-5,8	-4,5
	6 Diplôme univ.	84,5	74,1	81,3	71,5	-3,2	-2,6
	Total	70,1	47,2	64,7	46,8	-5,5	-0,4

Source : élaborations Isfol d'après les données ISTAT, Fdl.

L'impact mineur de la phase récession sur l'emploi des femmes par rapport aux hommes est dû à la fois aux effets de la ségrégation des femmes, qui a été mentionnée précédemment, dans des secteurs particuliers moins touchés par la crise (par exemple, l'administration publique), ou à la faible incidence des femmes dans les secteurs les plus touchés (le bâtiment et certains secteurs de la fabrication), et à la plus grande disponibilité des femmes actives vis-à-vis de la modification de l'horaire de travail.

Dans l'analyse de la dynamique du taux d'emploi entre 2008 et 2014, il faut tenir compte des effets de la réforme des retraites de 2011 (loi n° 214/2011, art. 24), qui a fait augmenter le taux d'emploi dans la tranche d'âge comprise entre 55 et 64 ans, tant pour les hommes (+11,2%) que pour les femmes (12,7%).

Le chômage des femmes en 2014 s'élève à 13,8%.

Taux de chômage

		2008		2014		var 2008-2014	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Tranches d'âge	2 15-24	18,8	24,7	41,3	44,7	22,4	20,0
	3 25-34	7,3	10,8	17,3	20,1	10,0	9,3
	4 35-44	4,0	7,4	9,3	12,3	5,4	4,9
	5 45-54	3,1	4,8	8,0	9,1	4,9	4,2
	6 55-64	3,3	2,9	6,2	4,4	2,9	1,6
	7 65-W	1,2	3,1	1,3	1,4	0,1	-1,8
	Répartition géographique de résidence	1 Nord-ouest	3,3	5,5	8,8	9,9	5,5
2 Nord-est		2,3	4,8	6,4	9,3	4,1	4,5
3 Centre		4,6	8,1	10,4	12,5	5,8	4,5
4 Sud et îles		10,0	15,6	19,1	23,3	9,1	7,6

	2 Certificat d'études primaires/aucun	7,8	11,3	18,4	19,6	10,6	8,3
Titre scolaire	3 Brevet	6,6	11,6	15,0	18,6	8,4	7,0
	4 Diplôme 3-4 ans	3,6	7,6	11,4	13,1	7,9	5,5
	5 Secondaire de deuxième cycle	5,1	7,7	10,6	13,4	5,5	5,7
	6 Diplôme univ.	3,2	5,7	6,1	9,1	2,9	3,4
Total		5,5	8,5	11,9	13,8	6,4	5,3

Source : élaborations Isfol d'après les données ISTAT, Fdl.

Formation

La plus grande difficulté à entrer sur le marché du travail pousse les femmes à acquérir plus de compétences à travers la formation et l'éducation.

En effet, dans toutes les zones du pays, les femmes fréquentent plus de cours et d'activités de formation.

Pourcentage de population adulte concernée par des parcours de formation par sexe et par tranche d'âge

	Type d'activité de formation					
	Éducation et formation formelle et informelle		Éducation et formation formelle		Éducation et formation informelle	
	UE-28	Italie	UE-28	Italie	UE-28	Italie
Sexe						
Hommes	40,7	37,3	5,8	2,6	37,5	36,2
Femmes	39,9	34,0	6,7	3,2	36,2	32,5
Tranches d'âge						
De 25 à 34 ans	48,5	43,0	13,6	9,7	40,8	38,2
De 35 à 54 ans	42,4	38,0	4,9	1,3	39,8	37,5
De 55 à 64 ans	26,6	22,3	1,6	-	25,6	22,3
TOTAL	40,3	35,6	6,2	2,9	36,8	34,3

Source : Eurostat, AES 2011 (dernière mise à jour : 9/12/2013 ; extrait le : 4/4/2014)

Comme le montre le tableau ci-dessus, dans le cadre des activités de formation, bien que le phénomène de l'inégalité entre les sexes émerge, notamment dans le domaine de l'éducation et de la formation informelle, il est à noter que, selon l'ISTAT³⁵, les femmes obtiennent des résultats nettement meilleurs et les indicateurs témoignent d'un écart croissant par rapport aux niveaux qu'atteignent les hommes.

En 2011, la part des 25-64 ans qui ont obtenu au moins diplôme d'enseignement supérieur est de 2,4 points de pourcentage en faveur des femmes, tandis qu'elle dépasse 3 points de pourcentage en 2012 et en 2013. La différence entre les 30-34 ans ayant obtenu un diplôme universitaire est beaucoup plus élevée, voire même de 10 points : en 2013, 27,2% des femmes de 30-34 ans ont obtenu un diplôme universitaire, contre à peine 17,7% des hommes.

Les femmes ont également **tendance à moins abandonner les études** (13,7% des femmes contre 20,2% des hommes), **ont une meilleure aptitude à lire et à écrire** et **font plus de formation continue**.

En ce qui concerne la demande de fournir des informations à jour sur les actions positives pour promouvoir l'égalité entre les sexes, il convient de se référer à tout ce qui a été représenté ci-dessus dans le rapport sur les activités, les projets, y compris ceux pour favoriser l'entrepreneuriat féminin, *etc.*

Cependant, en se référant notamment à l'égalité salariale entre les travailleurs et les travailleuses qui est, entre autres, l'une des priorités de la stratégie Europe 2020³⁶, il convient de signaler une importante initiative pour favoriser cette égalité salariale, dont la Conseillère nationale de l'Égalité est devenue promotrice.

Il s'agit de l'élaboration du guide "Égalité salariale entre les hommes et les femmes : comment et pourquoi", réalisé avec le Ministère du Travail et le Conseil national de l'Ordre des Conseillers du travail.

Cette brochure est principalement destinée à un large éventail d'utilisateurs, dont les travailleurs et les travailleuses, le Conseiller pour l'Égalité, les inspecteurs du travail, les syndicats, les organismes de formation, et met en évidence les facteurs pouvant alimenter des situations de discrimination salariale entre les sexes, dans le but de fournir, à tous ceux qui s'intéressent aux dynamiques du marché du travail, des **informations claires et concises sur les dispositions réglementaires et sur l'importance de la lutte contre la discrimination salariale entre les sexes**, ainsi que **sur les facteurs pouvant la déterminer et sur les acteurs vers lesquels se tourner en cas de discrimination**.

³⁵ Rapport Bien-être juste et durable en Italie (BES) 2014.

³⁶ Dans le cadre de l'objectif Emploi, qui consiste à atteindre un taux d'emploi de la population active des 20-64 ans de 75% et c'est l'un des objectifs de la Road Map 2010 - 2015 en ce qui concerne l'emploi et les droits sociaux.

Enfin, il convient de signaler la mise en place de la “**Journée européenne pour l’égalité salariale**”, inaugurée par la Commission européenne le 5 mars 2011, pour rappeler les différences des conditions de rémunération que subissent aujourd’hui encore les femmes sur le marché du travail. C’est pour cette raison que cette journée se célèbre, dans tous les pays de l’Union européenne, le 28 février de chaque année, date correspondant au 59^{ème} jour de l’année, car on souhaite signaler qu’actuellement, une femme devrait travailler en moyenne 59 jours en plus pour gagner autant qu’un homme.

ARTICLE 24

Droit à une protection en cas de licenciement

“Les nouveautés du cadre juridique”

Dans la mise à jour du cadre juridique de référence précédemment représenté, il convient de noter que, pendant la période de référence demandée (2011-2014), ainsi qu'à compter de l'envoi du dernier rapport, il y a eu une importante réforme du marché du travail, contenue dans la **loi n° 92 du 28 juin 2012** (appelée Loi Fornero), qui a introduit des innovations importantes en ce qui concerne le sujet en question, sur la réglementation des licenciements individuels.

Cette loi a notamment modifié les articles 2, 6 et 7 de la loi 604/66³⁷ et l'art. 18 de la loi n° 300/1970³⁸ (appelée Code du travail), en créant un régime de protections contre le licenciement abusif, de type graduel, avec l'application de sanctions croissantes en fonction du type et de la gravité de la violation.

Les changements concernant le processus de travail sont également importants, étant donné qu'une procédure "rapide" a été introduite, en s'appliquant aux litiges portant sur les licenciements, uniquement pour les cas régis par l'art. 18 de la loi 300/70.

Dans le droit national, comme on le sait, le licenciement doit généralement s'appuyer sur une raison liée au comportement du travailleur (licenciement pour juste cause ou pour raison subjective justifiée) ou à l'activité de production, à l'organisation du travail et à son fonctionnement régulier (licenciement pour raison objective justifiée), en vertu des articles 1 et 3 de la loi 604/1966 et de l'art. 2119 du Code civil).

Le licenciement doit être communiqué par écrit, en respectant la procédure prévue par la réglementation correspondante, et l'employeur doit se charger de prouver l'existence de la raison invoquée à l'appui du licenciement, si le travailleur s'oppose au licenciement jugé abusif.

À cet égard, il est à noter que la protection du travailleur contre le licenciement se réalise au tribunal, en revendiquant l'autorité judiciaire spécialisée (juge du travail), à travers deux instances du fond (Tribunal et Cour d'Appel) et de légitimité (Cour de Cassation).

Dans l'évaluation des raisons du licenciement, le juge doit se référer tout d'abord aux dispositions de la loi en matière de juste cause et de raison justifiée et tenir compte des règles fondamentales de la vie civilisée, de l'intérêt objectif de l'organisation de l'entreprise et des types de juste cause et de raison justifiée qui se trouvent dans les conventions collectives de travail (y compris de l'entreprise), conclues par les syndicats comparativement les plus représentatifs.

“Le licenciement ne peut pas résulter automatiquement de la simple constatation de l'adéquation du comportement du travailleur au cas d'espèce décrit dans les conventions collectives, mais le juge doit toujours tenir compte de la gravité du comportement dans la réalité du travailleur, même du point subjectif de la faute ou de la faute intentionnelle” (Cour de cassation, 2 août 2013, n° 18351).

³⁷ Loi n° 604 du 15 juillet 1966 – Règles sur les licenciements individuels.

³⁸ Loi n° 300 du 20 mai 1970 – Règles sur la protection de la liberté et de la dignité des travailleurs, de la liberté syndicale et de l'activité syndicale au travail et règles sur le placement professionnel.

Cela étant, le cadre réglementaire actuellement en vigueur en matière de protection des travailleurs contre le licenciement est présenté ci-dessous, compte tenu des modifications introduites par la réforme (Fornero) mentionnée ci-dessus.

L'art. 18 du Code du travail, la loi n° 300 de 1970, est la disposition essentielle pour protéger les travailleurs en cas de licenciement jugé abusif.

Sans préjudice du délai de 60 jours prévu par l'art. 6 de la loi 604/66 pour le recours extrajudiciaire du licenciement, avec effet à partir de la date de communication du licenciement et des raisons (avec la Réforme Fornero, la raison doit être contextuelle, sous peine de nullité du licenciement), la date limite pour déposer le recours en justice a été réduit, en passant de 270 à 180 jours. Ce délai commence à la date du recours contre le licenciement (pour lequel, on le rappelle, il suffit de la simple communication du travailleur à l'employeur pour contester le licenciement, sans indiquer nécessairement les raisons du recours).

La nouvelle échéance s'applique uniquement aux licenciements intimés après l'entrée en vigueur de la loi (soit le 18 juillet 2012).

Comme il a déjà été dit, le législateur de la réforme prévoit expressément que la communication du licenciement indique précisément ses raisons (art. 1, alinéa 37 de la loi en question modifiant l'alinéa 2 de l'art. 2 de la loi 604/66).

Après avoir contesté le licenciement, à la suite d'une action en justice devant le juge du travail, le travailleur peut obtenir une sentence de condamnation avec différentes conséquences : du licenciement discriminatoire au licenciement pour juste cause et pour raison subjective justifiée (dit disciplinaire), jusqu'au licenciement pour des raisons économiques (raison objective justifiée). Elles sont illustrées ci-dessous.

À titre préliminaire, il est à noter que le législateur de la réforme a jugé bon de devoir réglementer l'institution de la **révocation** (art. 1, alinéa 42 de la loi en question) du licenciement dont on appliquait, jusqu'à ce jour, à sa réglementation, les principes généraux en matière de transactions juridiques, avec des marges importantes d'incertitude dans les hypothèses spécifiques et en faisant difficilement la distinction entre les effets de la révocation et ceux du renouvellement du licenciement.

La loi Fornero prévoit la possibilité, pour l'employeur, de révoquer le retrait dans les 15 jours à compter de son recours (le délai commence à la date du recours du travailleur et non pas à celle de la communication du licenciement).

À la suite de la révocation, la relation de travail sera reconstituée, **comme si elle n'avait jamais été interrompue, le travailleur ayant droit aux rémunérations non reçues du licenciement jusqu'à la reprise de son service.**

La loi prévoit de solides garanties en faveur du travailleur licencié.

Selon les dispositions des alinéas 1, 2 et 3 de l'art. 18 en question, dans les cas où le licenciement a été déclaré abusif par le juge et présentés ci-dessous, le travailleur a toujours droit à la **réintégration à son poste de travail et aux dommages et intérêts.**

Il s'agit de licenciements intimés :

- **pour des raisons discriminatoires**, comme celles déterminées par des raisons de conviction politique ou de foi religieuse, par l'appartenance à un syndicat et par la participation à des activités syndicales (art. 4 de la loi 604/66) ; des licenciements pour des raisons de discrimination syndicale, politique, religieuse, raciale, de langue, de sexe, de handicap, d'âge ou fondée sur l'orientation sexuelle ou sur les convictions personnelles (art. 15 de la loi 300/70) ; des licenciement intimés à titre de "représailles", c'est-à-dire à la suite de comportements que l'employeur désapprouve ;
- pendant les périodes protégées d'utilisation des congés de **maternité et de paternité** (art. 54, alinéas 1, 6, 7 et 9 du décret législatif n° 151/2001) ;
- au moment du **mariage** (art. 35 du décret législatif 198/2006) ;
- pour des raisons relevant d'autres cas de nullité prévus par la loi ou pour une raison illicite déterminante (art. 1345 du Code civil) ;
- oralement.

Tel qu'indiqué ci-dessus, dans les cas précités, le travailleur peut obtenir la réintégration à son poste de travail de la part du juge et les dommages et intérêts, qui consistent en une indemnisation proportionnée à la dernière rémunération totale acquise de fait allant du licenciement jusqu'à la réintégration, dans une mesure non inférieure à 5 mois, en plus du versement des cotisations sociales pour la même période.

Le travailleur bénéficie également de la faculté de demander à l'employeur, avec lequel la relation de travail peut être compromise, au lieu de sa réintégration, une indemnisation de 15 mois de sa rémunération totale de fait, non soumise aux cotisations sociales.

La protection ci-dessus s'applique à tous les travailleurs dont le licenciement a été déclaré **null**, y compris les dirigeants, quel que soit le nombre de travailleurs employés par l'entreprise, en vertu des dispositions de l'art. 3 de la loi 108/1990.

Les hypothèses supplémentaires suivantes de réintégration sont également prévues, en ce qui concerne les employeurs qui, en vertu du huitième alinéa de l'art. 18 de la loi 300/1970, dans chaque unité de production emploient plus de quinze travailleurs ou plus de cinq s'il s'agit d'exploitants agricoles et, dans tous les cas, les employeurs qui emploient plus de soixante salariés.

En vertu du quatrième alinéa de l'art. 18 de la loi 300/1970, il est prévu que le travailleur puisse être réintégré, en cas de licenciement abusif, lorsque le fait utilisé comme raison du licenciement pour cause subjective justifiée ou de la juste cause s'avère inexistant et lorsqu'une "sanction conservatoire" aurait dû être appliquée au fait ou au comportement reproché au travailleur, selon les dispositions de la négociation collective nationale ou des codes disciplinaires applicables. Dans de tels cas, les dommages et intérêts ne peuvent en aucun cas être supérieurs à 12 mois de la rémunération totale de fait.

Les hypothèses suivantes de protection uniquement "indemnitaire" sont ensuite prévues et sont applicables aux employeurs répondant aux exigences dimensionnelles prévues par le huitième alinéa de l'art. 18.

En vertu du cinquième alinéa de l'art. 18 de la loi 300/1970, dans tous les autres cas où le juge constate que les conditions de la raison subjective justifiée ou de la juste cause ne sont pas

réunies, il déclarera la résolution (dissolution) de la relation de travail (avec effet à partir de la date du licenciement) et condamnera l'employeur à verser des dommages et intérêts complets allant d'un minimum de 12 à un maximum de 24 mois de la dernière rémunération totale de fait, selon l'ancienneté du travailleur, la taille de l'entreprise, le comportement et les conditions des parties.

Le sixième alinéa de l'art. 18 de la loi 300/1970 prévoit, dans les cas de licenciement déclaré abusif en raison de vices formels et de procédure (par exemple, la violation de la motivation obligatoire, en vertu de l'art. 2 de la loi n° 604/1966, la violation des règles de procédure en vertu de l'art. 7 de la loi 300/1970³⁹), la condamnation de l'employeur à verser au travailleur des dommages et intérêts complets allant d'un minimum de 6 à un maximum de 12 mois de la dernière rémunération globale de fait.

La protection des salariés contre les employeurs qui ne possèdent pas les conditions dimensionnelles visées dans le huitième alinéa de l'art. 18 de la loi 300/1970 précité est de type indemnitaire et est réglementée - sauf dans les cas de licenciement visés dans les alinéas 4 et 5 ci-dessus, pour lesquels la réintégration est prévue - par l'art. 8 de la loi 604/1966. En cas de licenciement abusif, cette règle oblige l'employeur à reprendre le travailleur ou à lui verser une indemnisation dont le montant est compris entre un minimum de 2,5 et un maximum de 6 mois de la dernière rémunération globale de fait. Ce montant peut augmenter jusqu'à 10 mois pour les travailleurs ayant une ancienneté de plus de dix ans et jusqu'à 14 mois pour le travailleur ayant une ancienneté de plus de vingt ans, si l'employeur emploie plus de quinze salariés.

“L'obligation de prouver l'existence des accusations sur lesquelles repose le licenciement incombe à l'employeur” (Cour de cassation, n° 8832, 18 avril 2011). Cette obligation ne se limite pas au comportement concret intégrant la juste cause, mais s'étend également au comportement psychologique et à la gravité du fait” (Cour de cassation, n° 6502, 14 mars 2013).

L'alinéa 7 de l'art. 18 régit le licenciement abusif pour cause de maladie, accident, grossesse ou handicap. Si le travailleur démontre que l'employeur a procédé au licenciement pour des raisons concernant l'aptitude physique ou mentale du travailleur handicapé ou si le licenciement est lié à des absences pour cause d'accident, de maladie, de grossesse ou d'accouchement, la réglementation de l'alinéa 4 est appliquée, à savoir la réintégration et les dommages et intérêts.

Ce même alinéa 7 aborde également le licenciement pour des raisons objectives justifiées, c'est-à-dire pour des “raisons économiques”.

La loi prévoit deux différentes réglementations en cas de licenciement pour raison objective justifiée pour inexistence du fait ou pour d'autres raisons.

Dans le premier cas, si le travailleur démontre **l'inexistence du fait** sur lequel repose le licenciement pour des raisons objectives (ne dépendant donc pas du comportement du travailleur, mais de raisons liées à l'entreprise), il aura droit aux dispositions de la première partie de l'alinéa 7, qui rappelle la réglementation de l'alinéa 4. Le travailleur obtiendra donc, dans ce cas, **l'annulation du licenciement, la réintégration à son poste de**

³⁹ La procédure visée dans l'art. 7 du Code du travail aborde toute la procédure que l'employeur doit suivre avant de licencier un travailleur. Tout d'abord, le règlement de l'entreprise et les règles disciplinaires et les sanctions correspondantes en cas de violation doivent être affichés dans l'entreprise. Ensuite, l'employeur doit contester le fait reproché au travailleur, sans aucune mesure disciplinaire. Il doit entendre la défense du travailleur, qui pourra se faire assister par un représentant syndical et, enfin, en fonction de la gravité du fait commis par le travailleur, la dernière sanction, la plus grave, peut être le licenciement. Bien sûr, il y a d'autres sanctions moins graves comme la réprimande verbale, l'amende ou la suspension du service. Dans les 20 jours à compter de la sanction, le travailleur peut introduire un comité de conciliation et d'arbitrage et, si l'employeur ne répond pas, la sanction sera nulle.

travail et le paiement des dommages et intérêts du jour du licenciement jusqu'au jour de sa réintégration effective.

En revanche, si le licenciement pour raison objective justifiée justification est intimé sans que les conditions de la raison justifiée donnée par l'employeur soient réunies, et qu'il y a donc une illégalité autre que l'inexistence du fait, la réglementation de l'alinéa 5 sera appliquée ; la relation le travail sera donc résiliée avec effet à partir de la date du licenciement, mais le travailleur aura droit à des dommages et intérêts complets.

L'alinéa 7 conclut : "Si, au cours de l'affaire, selon la demande faite par le travailleur, le **licenciement s'avère être déterminé par des raisons discriminatoires ou disciplinaires**, les protections prévues dans cet article seront appliquées", à savoir les dispositions de l'alinéa 1 et 2 de l'art. 18 : la réintégration et les dommages et intérêts.

En réponse aux demandes d'information formulées spécifiquement dans les Conclusions du Comité (année 2012), il est exposé ce qui suit.

En ce qui concerne la remarque également soulevée sur les travailleurs en période d'essai, il est à noter que, bien que la loi n° 92/2012 ait modifié la réglementation sur les licenciements, l'art. 10 de cette dernière exclut son applicabilité aux travailleurs en période d'essai.

Cela parce que, comme il a plusieurs fois été soutenu et à nouveau répété, la cause de l'accord d'essai doit uniquement être identifiée dans la **protection de l'intérêt commun des deux parties** de la relation de travail, car il vise à mettre en œuvre une expérience par laquelle l'employeur et le travailleur peuvent vérifier **la convenance mutuelle du contrat** (essai bilatéral), le premier en vérifiant les capacités du travailleur et ce dernier en évaluant, à son tour, l'étendue de la prestation lui étant requise et les conditions de déroulement de la relation.

Le licenciement pendant la période d'essai ou à la fin de celle-ci n'a en aucun cas la nature de raison objective justifiée, puisqu'il n'est pas lié à la crise de l'entreprise ou à la nécessité de réduire les coûts ou de supprimer un poste, mais plutôt à un jugement négatif à propos de la personnalité du salarié, de son engagement et de ses capacités réelles.

Par conséquent, toute obligation formelle devrait être considérée comme exclue dès le départ car les dispositions de la loi en la matière (art. 10 de la loi n° 604, 1966, mentionnée) (motivation obligatoire, juste cause et raison justifiée) s'appliquent aux travailleurs en période d'essai uniquement lorsqu'ils sont définitivement embauchés.

Pour les raisons susmentionnées, pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat sans obligation de préavis ni d'indemnité. Toutefois, si, comme on le sait, l'essai est établi pour une période de temps minimum nécessaire, le droit de résiliation ne peut pas être exercé avant l'échéance du terme. À ce propos, la jurisprudence rappelle que le comportement de l'employeur qui exerce le pouvoir de résiliation avant d'avoir vérifié concrètement les compétences

professionnelles du travailleur est illégitime. La jurisprudence a également établi que la résiliation effectuée par l'employeur est illégitime si la période d'essai est insuffisante pour vérifier les compétences du travailleur.

Il est donc évident que l'interprétation jurisprudentielle (déjà mise en évidence dans le précédent rapport) a joué un rôle de limitation

+ du pouvoir de résiliation de l'employeur pendant la période d'essai et d'extension de la protection du travailleur en période d'essai.

Parmi les décisions les plus récentes, il convient de signaler l'arrêt de la Cour de cassation, Chambre du travail, n° 23381 du 3 novembre 2014, selon lequel *“l'accord d'essai doit contenir l'indication spécifique des tâches à accomplir, étant donné que le droit de l'employeur d'exprimer son appréciation à la fin de l'essai suppose que celui-ci s'accomplisse selon des tâches identifiées et indiquées exactement. La référence au système de classification de la négociation collective suffit uniquement si, par ce rappel, on parvient à une notion détaillée des tâches assignées, à défaut de quoi l'accord d'essai est nul”*.

“L'accord d'essai appliqué au contrat de travail vise à protéger l'intérêt des deux parties contractuelles d'expérimenter la convenance mutuelle du contrat, avec la conséquence qu'un accord doit être considéré comme illégitimement appliqué, en ce sens, lorsqu'il n'est pas fonctionnel à l'expérimentation précitée puisqu'elle a déjà été effectuée de manière positive dans les tâches spécifiques, ce qui peut être prouvé, même par présomption, puisqu'on peut le déduire par la présence d'une précédente relation de travail entre les parties (...)”. (Trib. de Rome 19/12/2012, Juge Amone, Chambre du travail dans la jur. 2013, 204)

En ce qui concerne la protection des travailleurs de plus de 60 ans, en âge de retraite, par rapport à ce qui a été rapporté précédemment, il convient de signaler l'introduction d'une innovation importante en matière de réglementation - décret-loi 201/2011, converti en la loi n° 214 du 22 décembre 2011 (réforme des retraites) - largement plus favorable qu'auparavant pour cette catégorie de travailleurs.

En effet, en vertu de l'art. 24 de ce décret, les protections prévues pour le travailleur illégitimement licencié, s'appliquent jusqu'à ses 70 ans, même lorsqu'il a atteint l'âge prévu pour accéder à la retraite.

Comme on le sait, avant l'introduction de la règle précitée, le travailleur qui avait atteint l'âge de la retraite pouvait être licencié *ad nutum*. Cela signifie qu'une fois que le travailleur a atteint l'âge fixé par la loi pour obtenir la retraite, l'employeur pouvait licencier le salarié même sans juste cause ou sans raison justifiée.

À la suite de la réforme des retraites précitée, la situation a changé. En effet, la loi en question concernant la retraite (soit celle à laquelle on accède après avoir atteint les limites d'âge) est intervenue sur deux points importants :

1. premièrement, elle a augmenté l'âge de la retraite et elle a prévu un mécanisme d'adaptation à l'espérance de vie visant à augmenter l'âge requis pour accéder automatiquement à la retraite ;

2. deuxièmement, elle a introduit des avantages pour les travailleurs qui, bien que réunissant toutes les conditions nécessaires pour accéder à la retraite, décident toutefois de continuer à travailler jusqu'à 70 ans (un terme qui est également soumis à une augmentation pour les "adaptations à l'espérance de vie").

Parmi les avantages, le plus important est celui qui concerne le droit potestatif du travailleur de conserver son poste de travail jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge prédit. Le salarié qui n'a pas encore atteint 70 ans peut donc continuer à travailler. En outre, il conserve les protections prévues par la loi en sa faveur dans le cas où il serait victime d'un licenciement qui ne reposerait pas sur une juste cause ou une raison justifiée.

En ce qui concerne les cas jurisprudentiels en la matière, il convient de signaler, à titre d'exemple, le jugement de la Cour d'Appel de Gênes du 8/01/2014, qui stipule que *le licenciement, intimé avant 70 ans et uniquement pour des raisons d'âge et d'accès à la retraite, est dépourvu d'une raison justifiée différente et nécessaire ou d'une juste cause autorisant le licenciement et, par conséquent, est nul.*

En ce qui concerne la demande du Comité sur l'existence d'une réglementation interdisant expressément le licenciement à titre de représailles, il convient de signaler ce qui suit.

Il a été ramené, par la jurisprudence, au cas du "licenciement discriminatoire", en particulier celui qui résulte de comportements que l'employeur désapprouve et qui est condamnable.

Le licenciement à titre de représailles est un acte notifié intimé par l'employeur à titre de **représailles** à la suite d'un comportement légitime du salarié.

Il convient de citer, à cet égard, l'arrêt de la Cour de Cassation, Chambre du travail, n° 8975/2014, selon lequel une **réaction injuste et arbitraire**, impliquant le renvoi du salarié de son lieu de travail, fait partie des cas de licenciement discriminatoire.

Le licenciement à titre de représailles est **sanctionné, en vertu de l'art. 18, premier alinéa de la loi 300/1970** - qui a été évoqué dans l'illustration du cadre réglementaire innové en la matière - par la **nullité**, suivie par la condamnation de l'employeur à la réintégration du travailleur à son poste de travail, si la raison des représailles, illicite en tant que telle, a été la seule ayant déterminé la résiliation de la part de l'employeur, c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'autres raisons légitimes soutenant le licenciement intimé.

Comme en témoigne le récent arrêt du Tribunal de Rome du 14 juillet 2014, *"ce licenciement constitue en effet une réaction injuste et arbitraire face à un comportement légitime du travailleur ou d'une autre personne qui y est liée, apparaissant comme une véritable vengeance"*.

"Le licenciement à titre de représailles, qu'il soit direct ou indirect, est un licenciement nul lorsque la raison des représailles, illicite en tant que telle, a été la seule ayant déterminé le licenciement, en vertu des dispositions combinées des articles 1418, 2^{ème} alinéa, 1345 et 1324 du Code Civil. Il constitue une réaction injuste et arbitraire face à un comportement légitime du travailleur concerné (direct) ou d'une autre

personne qui y est liée et, par conséquent, liée dans la réaction (indirect), qui donne au licenciement la connotation de vengeance injustifiée”(Cour de cassation, Chambre du travail, n° 17087 du 8 août 2011).

En ce qui concerne la demande d'éclaircissements sur l'octroi d'une indemnisation en cas de licenciement illégitime, il convient de se reporter à ce qui, à cet égard, a été largement exposé sur le cadre réglementaire en vigueur en la matière pendant la période de référence en question (2011-2014), à la suite de la Réforme Fornero.

Pour une exhaustivité des informations, il est toutefois nécessaire de signaler qu'à partir de cette année, une autre réforme du travail ("Jobs Act") a été lancée, dont nous fournirons les éléments correspondants, applicables à la réglementation en question, dans le prochain rapport concernant l'article 24.

Cas de non-conformité article 2§4

Le Comité européen des droits sociaux a réitéré, dans les Conclusions 2013, le cas de non-conformité de la situation italienne à l'égard des dispositions de la Charte sociale européenne révisée en ce qui concerne l'article 2§4. Les deux raisons de la non-conformité concernent, respectivement, l'absence d'une politique de prévention appropriée des risques liés aux professions dangereuses et insalubres et le manque d'une protection adéquate des travailleurs exposés à des risques pour la santé en raison de ces emplois.

Les réponses précédentes au cas en question et les précédents rapports du gouvernement italien sur cet article avaient illustré à la fois la politique nationale en matière de prévention des risques liés au travail, y compris ceux relatifs aux travaux dangereux et insalubres et aux maladies professionnelles, et le ratio utilisé par le législateur italien, qui a voulu privilégier la réduction des risques à la source en adoptant des technologies de pointe. À toutes fins utiles, la réponse complète fournie en 2011 par le représentant du gouvernement italien à l'occasion de la 123^{ème} réunion du Comité des gouvernements est indiquée ci-dessous.

« Dans les Conclusions 2010 relatives au IX^{ème} Rapport périodique, période de référence 1^{er} janvier 2005 – 31 décembre 2008, le Comité européen des Droits sociaux a conclu que la situation de l'Italie n'était pas conforme à l'article 2§4 de la Charte révisée, pour les motifs suivants :

1. Il n'existe pas de politique satisfaisante de prévention des risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres ;
2. Il n'est pas établi que le droit à des conditions de travail équitables en cas de risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres est garanti.

Pour ce qui concerne les observations du point 1 : la prévention des risques, surtout pour ce qui concerne les travaux les plus dangereux ou insalubres, est le ratio de l'entière normative en matière de prévention des accidents et des maladies professionnelles. Cette action est menée en Italie soit par le biais d'un système institutionnel qui permet aux administrations publiques de se coordonner dans les activités de prévention soit par le biais d'une activité de promotion de la santé et sécurité auprès des entreprises, projetée par le système institutionnel et adressée à chaque employeur.

Plus spécifiquement le système institutionnel comme dessiné par le décret 81/2008, le ainsi dit « texte unique » de la santé et sécurité au travail, vise à réaliser une « *gouvernance* » tripartite des activités dans ce domaine qui permette aux administrations de détecter et partager avec les parties sociales des indications d'activités et de vigilance univoques sur tout le territoire national par une action de coordination, soit sur le terrain soit au niveau central.

L'objectif est d'accroître l'efficacité de l'action publique par l'amélioration des niveaux de tutelle des travailleurs, assurant le support public et évitant le juxtaposition et la duplication des interventions de la part de la pluralité des sujets impliqués, dans le respect des compétences régionales.

Pour ce faire, le décret 106 du 2009 a modifié le texte unique et a introduit le concept de réseau public/privé où le public a le rôle de promouvoir la connaissance de la prévention et de la sécurité, soit une culture de la santé au travail dans l'intérêt des travailleurs et des entreprises. Il est nécessaire donc que la partie publique du réseau puisse élaborer ses politiques et programmer les

actions. Le lieu délégué pour le dialogue est le **Comité pour l'adresse et l'évaluation des politiques actives et pour la coordination nationale des activités de vigilance en matière de santé et sécurité au travail** (article 5 du décret 81/2008 révisé – texte unique), au sein duquel les autorités nationales et régionales décident les lignes directrices des politiques de prévention et de vigilance. Cet organisme, institué en 2010, a déjà tenu plusieurs réunions pour discuter, en particulier, les actions à mener dans les secteurs et pour les activités les plus sensibles, tels que l'agriculture ou le bâtiment.

L'article 6 du texte unique fixe les charges et les fonctions de la **Commission consultative permanente pour la santé et la sécurité au travail**, tripartite, à laquelle des compétences de haute importance sont confiées. La Commission doit, par exemple, décider quels sont les secteurs d'activités dans lesquels va être mise en place le nouveau système de qualification des entreprises, destiné à imposer aux entreprises qui travaillent dans des domaines particulièrement risqués des qualités spécifiques, tels que la formation spécialisée et la possession de dispositifs de protection individuels pour tous les travailleurs. Elle est aussi le lieu où les Ministères et les structures centrales compétentes en matière de santé et sécurité au travail (INAIL - Institut National des Assurances Infortunes au travail en première) sont appelés à se confronter avec les représentants des employeurs et des travailleurs sur tous les thèmes les plus importants dans ce domaine, dans le cadre des politiques définies par le Comité pour l'adresse et l'évaluation des politiques actives. La Commission consultative s'est réunie déjà 22 fois sur des thèmes forts importants tels que les maladies professionnelles.

Sur le terrain les actions publiques en matière de vigilance sont menées par les **Comités Régionaux de coordination** (article 7 texte unique) au sein desquels les organismes de vigilance planifient les activités d'inspection tout en se confrontant aux parties sociales.

Instrument opérationnel indispensable du nouveau réseau est le **Système informatique national pour la prévention SINP**, réglé par l'article 8 du texte unique. Il s'agit d'une banque de données partagée entre les différents acteurs publics (Ministères, Régions, Instituts) à laquelle participent les parties sociales aussi par le biais d'une consultation périodique des flux d'informations. Son but est d'orienter, programmer, planifier et évaluer les activités de prévention et cibler les interventions de vigilance intégrées. Le SINP donc est un passage crucial soit pour l'intégration des informations déjà disponibles soit, et surtout, pour partager, faire circuler et alimenter les données mises à la disposition des opérateurs, et permettre l'individuation des secteurs les plus dangereux.

A côté de la **promotion de la culture de la santé et sécurité au travail**, le Ministère du Travail et des politiques sociales a fait recours à toutes les synergies possibles. Au cours de l'an 2009, 36 millions d'euros ont été dépensés pour le soutien aux modèles d'organisation et gestion de la sécurité, pour l'insertion des enseignements en matière de sécurité dans les écoles et pour le financement d'activités de formation. Au cours de l'an 2010, encore 36 millions d'euros ont été dépensés, après l'adoption d'un acte discuté par la Commission consultative de l'article 6 du texte unique, pour des initiatives réputées stratégiques par les administrations et les parties sociales (par exemple une vaste campagne publicitaire soit par la presse et la télévision, soit par des affiches dans les métros et sur les bus).

Pour ce qui concerne les observations du point 2 : le texte unique révisé prévoit l'obligation d'éliminer les risques à l'origine et seulement là où il est techniquement impossible, de le réduire au minimum, en adoptant toutes les mesures de prévention - en premier collectives - ou intervenant sur l'organisation du travail afin d'éviter l'apparition de maladies professionnelles auprès des

travailleurs exposés au risque. Par là on demande à l'employeur de garantir que les lieux de travail soient en condition de ne pas nuire à la santé et à la sécurité de ceux qui y travaillent (biens protégés par les articles 32 et 41 de la Constitution) surtout si les activités de références sont particulièrement dangereuses. Donc, encore une fois, l'entrepreneur doit organiser les activités de façon à respecter l'obligation – qui se décline selon les caractéristiques du majeur ou mineur danger potentiel - de ne pas exposer de manière absolue l'intégrité physique et morale du travailleur, « adoptant toutes les mesures nécessaires pour ce faire » (article 2087 du code civil).

Ce principe, selon une jurisprudence constante (voir par exemple Cassation pénale, section V. 14 octobre 2008, n.38819 ; Cassation 20 avril 1998, n. 4012 ; Cassation section travail, 9 mai 1998, n. 4721), impose à l'employeur d'adopter toutes les mesures, selon la meilleure technologie disponible du moment, pour éviter tous risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. La norme ne fixe pas quelles sont ces mesures, renvoyant à l'évaluation du cas par cas celles les mieux adaptées pour faire face au niveau de risque en cause. Par conséquent, les activités dangereuses ou insalubres sont celles pour lesquelles il y a une obligation particulièrement contraignante à la charge de l'employeur de prévoir des mesures très strictes et adaptées au risque de l'activité.

Pour toute une série d'activités indiquées dans le texte unique – chantiers temporaires et mobiles (titre IV), déplacement manuel des charges (titre VI), écrans vidéo (titre VII), agents physiques (titre VIII), agents dangereux, y compris chimiques et amiante (titre IX) – le texte unique révisé impose même l'obligation de soumettre les travailleurs à des visites médicales périodique de prévention, effectuées par le médecin compétent, dont les qualités sont prévues dans le même texte. L'employeur, dans le cadre de l'évaluation des risques possibles des activités, auquel est obligé par l'article 17 du texte unique, doit identifier tous les risques présents dans son entreprise pas seulement par rapport aux instruments de travail et aux substances utilisées mais aussi ceux liés au stress de travail, à des conditions particulières de santé des travailleurs (par exemple grossesse), aux risques dérivant de la différence d'âge, de sexe, d'origine d'autres Pays et ceux qui sont liés à la forme contractuelle qui oblige le travailleur (article 28 texte unique).

En terme de mesures à prendre en cas de risques résiduels, pour ce qui concerne spécifiquement l'amiante, l'Italie avec la loi 27 mars 1992, n. 257 en a interdit l'extraction, l'importation, le traitement, l'utilisation, le commerce et l'évacuation sur l'entier territoire national ainsi comme l'exportation soit de l'amiante soit des produits qui le contiennent. Par conséquent, les bénéfices de prévoyance concernent seulement les travailleurs qui ont été exposés à cet agent chimique cancérogène dans le passé.

Pour ce qui concerne les mesures de compensation pour les travailleurs exposés à des radiations ionisantes, afin d'intégrer les informations déjà fournies dans le IX^{ème} Rapport, on souligne que la loi italienne prévoit un congé ordinaire payé supplémentaire de 15 jours par an pour repos biologique pour les techniciens sanitaires de radiologie et le médecins radiologues ou spécialistes en médecine nucléaire et tous ceux qui travaillent d'habitude dans les zones contrôlées (loi 23 décembre 1994, n. 724, article 5). Le droit à bénéficier du congé supplémentaire est reconnu pour la seule raison que l'activité est conduite à l'intérieur d'une zone contrôlée donc indépendamment des conditions nécessaires et suffisantes (tels « *l'exposition continue et permanente au risque radiologique* »).

Le XIII^{ème} rapport avait illustré en détail les différents apports financiers prévus pour les personnes ayant contracté des maladies liées à l'amiante à cause de l'exposition à cette dernière. Toutefois, en

réitérant l'inadéquation des rentes économiques en tant que mesures compensatoires pour l'exposition à des risques pour la santé en cas de travaux dangereux ou insalubres, le Comité a identifié, dans la réduction des heures de travail (quotidiennes, hebdomadaires ou annuelles), une mesure compensatoire appropriée. Il est donc nécessaire de fournir une précision sur ce que la réglementation nationale désigne par travaux insalubres, dits "pénibles", ainsi qu'un cadre de l'évolution de la législation italienne et des différents régimes de mesures compensatoires qui concernent généralement le domaine de la sécurité sociale des travailleurs.

Il est à noter que, selon le système juridique italien, les types de travaux pénibles sont divisés en deux catégories :

1) travaux fatigants et lourds, comme par exemple : travail dans les mines, dans les carrières, travaux dans des productions insalubres, hauts fourneaux, chaînes de montage et travaux similaires. La liste inclut également les transports routiers, ferroviaires, maritimes et le transport de marchandises.

2) le travail de nuit avec un minimum de 64 journées annuelles.

Le décret du Président de la République n° 1092/1973 (texte unique des règles sur la retraite des salariés civils et militaires de l'État) prévoyait déjà des mesures compensatoires pour les travaux insalubres ou reconnaissait des conditions plus favorables pour l'obtention de la retraite aux travailleurs affectés à des tâches particulièrement lourdes, en permettant aux intéressés d'anticiper, de manière raisonnablement appropriée, les limites de la retraite. En effet, l'article 25 de l'arrêté présidentiel intitulé "*Service des ouvriers chargés de travaux insalubres et dans les poudreries*" stipule que "*le service fourni par les ouvriers chargés de travaux insalubres ou dans les poudreries a augmenté d'un quart. Aux fins de l'augmentation visée dans l'alinéa précédent, on ne calcule pas les périodes d'interruption de service. Les travaux insalubres sont déterminés par l'arrêté présidentiel sur proposition du ministre compétent, en accord avec le ministre du Trésor. Jusqu'à la promulgation du décret visé dans l'alinéa précédent, on considère comme travaux insalubres les travaux indiqués dans le décret du lieutenant n° 1100 du 1^{er} mai 1919*".

Ensuite, à partir de 1992, différentes réformes se sont succédées et ont toujours contenu des règles pour la sauvegarde des limites d'âge de la retraite réduites (par rapport à celles formelles de vieillesse : 65 ans pour les hommes et 60 pour les femmes) en raison de l'activité exercée par les personnes appartenant aux Forces armées et de police, ainsi que par les pompiers, les inscrits aux fonds *Fondo Volo*, le personnel navigant des chemins de fer italiens et les employés des transports publics, les artistes, les sportifs et les entraîneurs professionnels.

En ce qui concerne les travaux pénibles, ils ont été régis – pour ne citer que les actes principaux – par le décret législatif n° 374/1993, par la Circulaire interministérielle du 19 mai 1999 (qui avait transposé les indications d'une commission technique et scientifique établie par la loi n° 449/1997) et par l'article 78 de la loi n° 388/2000 (Loi budgétaire pour 2001). La protection correspondante prévue (largement revue à la suite de la loi n° 335/1995, appelée "réforme Dini") s'appliquait à la fois aux salariés, privés et publics, et aux travailleurs indépendants et consistait en l'anticipation de

l'âge de la retraite de l'ordre d'une année tous les dix ans de travail dans des activités pénibles, jusqu'à un maximum de 24 mois.

En cas de travaux particulièrement pénibles (déjà identifiés par le décret législatif n° 374/1993 comme le travail de nuit en continu, le travail sur les chaînes de montage, avec des rythmes liés, les travaux dans les carrières, les tunnels, les serres, les espaces confinés, etc.), même les conditions d'âge de la pension d'ancienneté étaient réduites jusqu'à un an. Dans ces derniers cas, différenciés par des conditions défavorables particulières, la Loi budgétaire de 2001 est intervenue – à titre ponctuel et dans les limites d'un crédit de 250 milliards d'anciennes liras – en permettant à plus de 6 000 travailleurs, chargés de tâches particulièrement pénibles, de faire usage des réductions prévues (Circulaire INPS n° 115 du 25 mai 2001).

Enfin, il convient de rappeler la révision approfondie de la question, réalisée par la réforme Fornero (loi n° 214 de 2011). Cette loi ne s'est pas limitée qu'à anticiper au 1^{er} janvier 2012 (par rapport à 2013) l'entrée en vigueur du décret législatif n° 67, mais a également prévu qu'à partir de 2012, les personnes effectuant des travaux pénibles (qui, avant, pouvaient déjà profiter d'une "réduction" sur l'âge de la retraite jusqu'à trois ans) pourraient aller à la retraite avec une part (ancienneté + âge) égale à 96 (âge non inférieur à 60 ans), tandis qu'à partir de 2013, la part est passée à 97 (avec un âge minimum d'au moins 61 ans).

Ce qui suit est un schéma non exhaustif concernant le calcul des majorations du service aux fins de l'anticipation de la retraite, prévues par les principaux systèmes de pension italiens.

Activité/ individu	Type et étendue de la majoration	source réglementaire
service fourni à bord de navires - même en réserve effectué - par les militaires de la marine et du service de navigation, par les <i>Carabinieri</i> , par la <i>Guardia di finanza</i> , par les gardes de la sécurité publique, par les gardiens de prisons, par les pompiers, par les officiers de la Marine embarqués en tant que médecins et par le personnel civil embarqué sur les navires militaires	1/3 de la période	Art.19, alinéas 1-2 de l'arrêté présidentiel 1092/73
service fourni à bord de navires militaires par des militaires de l'Armée et de l'Aéronautique	1/2 de la période	art. 19, alinéa 4 de l'arrêté présidentiel 1092/73
service fourni à bord des navires en armement ou en réserve par les militaires chargés des machines	40% de la période	art. 19, alinéa 3 de l'arrêté présidentiel 1092/73

service de vol	1/3 de la période	art. 20 de l'arrêté présidentiel 1092/73
service fourni aux frontières terrestres en tant que sous-officier ou militaire de troupe du corps de la <i>Guardia di finanza</i>	1/2 de la période pour les deux premières années 1/3 pour les années suivantes	art. 21 de l'arrêté présidentiel 1092/73
service fourni par le personnel de l'Administration des affaires étrangères dans les résidences défavorisées ou particulièrement défavorisées (y compris la période de déplacement entre un siège et l'autre) services fournis dans les écoles et dans d'autres institutions éducatives et culturelles italiennes à l'étranger	1/2 de la période de service dans des établissements défavorisés 3/4 de la période de service dans des établissements particulièrement défavorisés 1/2 de la période pendant les deux premières années 1/3 pour les années suivantes	art. 23 de l'arrêté présidentiel 1092/73 art. 24 de l'arrêté présidentiel 1092/73
service fourni au standard téléphonique en tant qu'opérateur, assistant ou chef de quart de la part du personnel de l'Entreprise publique des services de téléphonie	1/3 de la période	art. 50 de l'arrêté présidentiel 1092/73
les services fournis dans les services de correction ou dans les établissements militaires de peine	1/5 de la période	art. 22 de l'arrêté présidentiel 1092/73
ouvriers chargés de travaux insalubres et dans les poudreries	1/4 de la période	art. 24 de l'arrêté présidentiel 1092/73
personnel de direction, enseignants et éducateurs-assistants de l'école et d'institutions publiques ayant des fins particulières	1/3 de la période	art. 63 de la loi 312/80
exposition à l'amiante 14 1/2 de la période	1/2 période	art. 13, alinéa 7 de la loi 257/92
	à partir du 2 octobre 2004 1/4 de la période	art. 47 du décret-loi 269/04 conv. en la loi 326/04
travaux souterrains, dans les mines, les carrières ou les tourbières qui ont cessé leur activité (uniquement aux fins du droit)	de 1/5 à 1/4 de la période, selon la durée	art. 78, alinéa 23 de la loi 388/2000

pension d'incapacité totale de travail	égal à la période manquante à la date de l'âge de la retraite	art. 2 de la loi 222/84
retraites anticipées	c. s. dans certaines limites maximales (en général, 5, 7 ou 10 ans)	lois spécifiques
activités particulièrement pénibles et particulièrement pénibles plus graves une année du coefficient de transformation	tous les 6 ans d'activité pénible aux fins du calcul de la retraite uniquement avec le système contributif, à la place de l'anticipation de la limite d'âge dans la rémunération	art. 1, alinéas 35 et 37 de la loi 335/85
activité professionnelle exercée avant 18 ans	1/2 du montant de la cotisation aux fins du calcul de la retraite uniquement avec le système contributif	art. 1, alinéa 7 de la loi 335/95
transport maritime	1/2 de la période	art. 31 de l'arrêté présidentiel 1092/73
embarcation sur des moyens de surface	1/3 de la période (mesure 3,5%)	art. 18 de la loi 78/83
contrôle de l'espace aérien de I ^{er} , II ^{ème} et III ^{ème} niveau Le personnel à poste fixe ou non de l'administration des monopoles de l'État, y compris les ouvriers embauchés pour des travaux saisonniers, touchera une indemnité journalière, se rapportant à des prestations de huit heures, de risque et d'insalubrité pour les prestations de travail.	1/3 de la période	art. 18 de la loi 78/83 Art. 1 de l'arrêté présidentiel 338/81

En outre, en tant qu'autre exemple démontrant que déjà en 1950, en Italie, les mesures compensatoires étaient également régies au niveau de la négociation collective nationale du travail, un extrait des conventions collectives nationales de travail des secteurs suivants est joint : Chimie, Mines, Ouvriers, (11 mai 1950).

Art. 19. - Salaire minimum, parts journalières de réévaluation, indemnité de sous-sol.
3° *Indemnité de sous-sol.*

- A) Les ouvriers de l'intérieur toucheront une rémunération journalière particulière dénommée «indemnité de sous-sol», dans la mesure prévue par :

1°) la loi 68 s'ils travaillent dans des mines métallifères, de pyrite, de soufre et de combustibles solides ;

2°) la loi 56 s'ils travaillent dans des mines ou des carrières de tous les autres minéraux. Par dérogation à ce qui précède, il est convenu ce qui suit :

a) les travailleurs qui, bien que travaillant dans des mines de plomb, de zinc et de soufre qui sont indiquées dans le point 1°), bénéficient, à la date d'entrée en vigueur de ce contrat, d'une indemnité de sous-sol de lires 48, toucheront une indemnité de lires 56 ;

b) les ouvriers qui, bien que travaillant dans les mines de combustibles solides indiquées dans le point 1°), ainsi que ceux travaillant dans les mines visées dans le point 2°), bénéficient d'une indemnité de sous-sol inférieure à lires 56, continueront à toucher l'indemnité à hauteur de ce qui leur était versé avant l'entrée en vigueur de ce contrat.

B) Six mois après l'entrée en vigueur de ce contrat, les Associations l'ayant stipulé réexamineront les conditions des secteurs qui touchent une indemnité inférieure à lires 56, dans le but de l'augmenter, si possible, jusqu'à ce chiffre, en tenant compte de l'évolution de chaque secteur et de la rémunération salariale effective qu'ils pratiquent.

C) S'il y a des variations supérieures ou inférieures dans l'ensemble de la rémunération (indemnité de vie chère ajoutée au salaire minimum), les indemnités de sous-sol subiront avec la même échéance des variations du même ordre en pourcentage ; en plus, si l'augmentation de la rémunération totale est supérieure à 5 pour cent, en moins si la diminution de la rémunération totale est supérieure à 8 pour cent.

Compte tenu de ce qui précède, on peut affirmer qu'en Italie, le législateur national a souhaité protéger les *travaux pénibles*, qui incluent également les activités dangereuses et insalubres, dès les années cinquante, tandis que les autres règles en matière de santé et de sécurité des travailleurs remontent même au début du siècle dernier. La voie choisie, également confirmée par les dernières mesures adoptées, a été essentiellement en termes de sécurité sociale. De fait, il a été donné la possibilité à ceux qui exercent des activités pénibles ou dangereuses pour la santé de partir à la retraite avant les limites fixées pour la majorité des travailleurs. Dans certains cas, les "réductions" précitées sur l'âge de la retraite ont été complétées par des hausses de rémunération ou des périodes de repos. Par conséquent, compte tenu de ce qui a été indiqué, on estime qu'en Italie, des mesures compensatoires appropriées ont été adoptées vis-à-vis des personnes exerçant des activités pénibles, fatigantes, dangereuses et insalubres.

Le Comité européen des droits sociaux a soulevé un cas de non-conformité sur le rapport du gouvernement italien relativement à l'article 4§4 de la Charte au motif que les délais de préavis ne sont pas raisonnables :

- *dans les secteurs alimentaire et de l'industrie de machines ;*
- *dans l'industrie textile, pour les employés de 7^e et 8^e catégories, au-delà de 15 ans d'ancienneté, et pour les employés de 2^e, 3^e et 4^e catégories, au-delà de trois ans d'ancienneté.*

En confirmant tout ce qu'on a déjà illustré dans le passé, on réaffirme que les délais de préavis, soit en cas de licenciement que de démissions, sont fixé par les conventions collectives des secteurs de production en fonction de la qualification et de l'ancienneté du travailleur.

En outre, les préavis peuvent être règlementés par des accords individuels prévoyant des délais plus favorables à l'encontre du travailleur par rapport à ceux prévus par les conventions collectives nationales.

A l'état actuel, la situation demeure donc inchangée car il n'y a pas des nouveautés à communiquer.

Article 6- Droit de négociation collective

Paragraphe 4 -Le droit des travailleurs et des employeurs d'entreprendre des actions collectives en cas de conflits d'intérêts, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations résultant éventuellement des conventions collectives en vigueur.

Dans ses conclusions 2014 relatives au XIII^{ème} Rapport sur la Charte social européenne modifiée, le Comité européen des droits sociaux a constaté la non-conformité de la législation italienne dans l'article 6, paragraphe 4. Les précisions requises par ce Comité sont fournies ci-dessous.

La Constitution de la République italienne établit les principes fondamentaux de la coexistence civile qui composent le système de valeurs fondamentales sur lesquelles repose la société italienne.

Le principe fondateur de la loi n° 146/90 et de la loi n° 83/2000 est la mise en balance des droits protégés par la Constitution. Il s'agit notamment, d'une part, du droit de grève, reconnu et protégé par l'article 40 de la Constitution italienne, et ,d'autre part, des **droits de la personne** (droit à la vie, à la sécurité, à la santé, à la liberté de circulation, à la justice, à l'éducation, etc.), dont il est nécessaire d'“assurer l'effectivité dans leur contenu essentiel”.

L'exercice du droit de grève, si l'abstention concerne les travailleurs chargés des **services publics essentiels** – c'est-à-dire les services “pour la collectivité” ou ceux qui sont “essentiels aux besoins de la collectivité” - peut affecter la jouissance d'**autres droits jugés prééminents par rapport à celui-ci**. Par conséquent, le législateur a trouvé un équilibre entre les raisons de ceux qui compte exercer légitimement le droit de grève - protégé par l'article 40 de la Constitution - et les raisons de ceux qui, tout aussi légitimement, demandent de ne pas subir, en raison de cette grève, un préjudice concernant la jouissance des droits également protégés par la Constitution et jugés de rang supérieur. Le *ratio* des lois n° 146/90 et n° 83/2000 est précisément de poursuivre cet objectif de “mise en balance”.

En effet, ces lois ne visent pas à nier le droit des travailleurs de faire grève, mais plutôt de réglementer le droit de grève afin de pouvoir l'exercer en respectant des modalités visant à protéger la collectivité uniquement dans les situations caractérisées par un éventuel préjudice des besoins collectifs (par exemple, dans les **urgences** des hôpitaux ou, en général, pour assurer les **soins aux patients hospitalisés**).

L'extrême délicatesse des intérêts en jeu implique que l'exercice du droit de grève dans le cadre des services publics essentiels doit se dérouler selon une procédure sûre et prédéterminée.

Le législateur a en effet introduit une protection - inexistante avant l'entrée en vigueur des lois mentionnées - même en faveur de la collectivité **complètement étrangère aux raisons entraînant le conflit ayant surgi entre les partenaires sociaux** et aux intérêts représentés par ces derniers.

Par conséquent, il a été nécessaire d'introduire une réglementation assurant l'équilibre des intérêts en jeu à travers la mise en balance du droit de grève avec les autres droits constitutionnels fondamentaux de la personne.

Même les prévisions relatives à la proclamation d'une grève avec au moins dix jours de préavis (les conventions collectives peuvent prévoir un plus grand préavis) et à la prédétermination de sa durée sont des éléments de protection de la collectivité et des travailleurs qui font grève.

En effet, au cours de cette période, il est possible de prévoir à la fois d'autres tentatives de règlement du conflit entre les partenaires sociaux et la possibilité pour l'employeur de programmer le service indispensable assuré pendant l'abstention, afin de permettre à la collectivité de bénéficier des services minimum essentiels, en communiquant obligatoirement au public dans les cinq jours les modalités et les temps de prestation des services pendant la grève et de leurs mesures de réactivation. Toujours au cours de cette période, la Commission et/ou l'Autorité du gouvernement central ou des Préfets territorialement compétents peuvent intervenir pour inviter l'organisation proclamant la grève à lever celle-ci, même avec une tentative de conciliation et, en cas de réponse négative, pour adopter "par un arrêté les mesures nécessaires pour éviter tout préjudice envers les droits de la personne protégés par la Constitution" (art. 8, alinéa 1).

Conformément à l'article 10, il est possible de **faire appel** contre l'arrêté de réquisition devant le Tribunal administratif régional compétent, afin d'obtenir la suspension de la mesure.

Ces prescriptions sont en ligne avec **l'article G de la Charte sociale européenne** qui permet des restrictions ou des limitations établies par la loi, *"nécessaires, dans une société démocratique, pour assurer le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs"*.

Les services publics essentiels dans le cadre desquels la grève doit être réglementée sont (article 2, alinéa 2 de la loi 146 de 1990) :

- les services qui assurent la santé, l'hygiène, la protection civile, la collecte et l'élimination des déchets municipaux et spéciaux, toxiques et nocifs, la fourniture d'énergie, de produits énergétiques, de ressources naturelles et de biens de première nécessité ;
- les transports publics urbains et suburbains, ferroviaires, aériens e reliant aux îles ;
- les services assurant ce qui est nécessaire sur le plan économique pour exercer les activités liées aux droits de la personne ;

- les services assurant la continuité du service dans les crèches, les écoles maternelles et primaires, ainsi que le déroulement des conseils de classe finaux et des examens des cycles d'éducation ;
- les postes, les télécommunications et l'information de radiodiffusion publique.

La nécessité d'assurer la jouissance des droits garantis par la Constitution a donc conduit à la réglementation, de la part du législateur, de la titularité du droit de grève **uniquement pour les travailleurs** employés dans des activités connexes ou utiles à la protection de ces droits et **uniquement en référence à la grève dans le domaine des services publics essentiels**, étant entendu que *les usagers sont des travailleurs d'autres catégories*.

En ce qui concerne la grève dans le **“secteur privé”**, il est indéniable que la grève consiste en *“une abstention convenue du travail pour la protection d'un intérêt collectif”*. La grève peut être appelée par tout comité ou assemblée de travailleurs, et même individuellement, outre que par les forces syndicales : pour cela, une déclaration formelle est nécessaire. Un décalage temporel entre la proclamation et l'accomplissement de la grève **n'est pas nécessaire**.

Par conséquent, il est nécessaire de **faire une distinction** entre l'industrie manufacturière ou de production de services pour les particuliers et le secteur de la production de services publics.

Dans le secteur privé, la seule limite à laquelle se heurte l'exercice de la grève est la **productivité de l'entreprise**, dont les juges rattachent la protection à l'art. 41 de la Constitution, qui établit le principe de la libre entreprise. En définitive, la grève devient illégitime uniquement lorsque l'arrêt du travail est susceptible d'affecter la reprise normale et rapide de l'activité à la fin de la grève (par exemple, dans les installations à cycle continu où l'arrêt complet de l'activité peut endommager les installations ou détériorer le matériel).

Donc, l'aspect important de la réglementation contenue dans la loi 146 de 1990 et dans la loi n° 83/2000 suivante réside précisément dans l'identification de son domaine d'application, **se limitant** exclusivement à la grève dans les **services publics essentiels**, qui sont ceux **visant uniquement à "garantir les droits de la personne protégés par la Constitution"** :

Enfin, selon le rapport du président de la Commission pour la garantie de la grève, **2 084** grèves ont été proclamées en 2014 dans les secteurs des services publics essentiels. Les grèves concrètement effectuées se sont cependant élevées à **1 233**, également grâce aux interventions préventives de médiation de l'autorité de garantie qui, pour 379 grèves, est intervenue avec succès. En revanche, les grèves générales nationales ont fortement augmenté : **17** contre 7 en 2013.

Les secteurs les plus touchés par un conflit permanent sont ceux de l'hygiène du milieu, du ménage et multiservices et du transport public local. C'est un secteur (dont la convention collective de travail n'a pas été renouvelée depuis 2007) où **331** grèves ont été proclamées.

Des augmentations importantes des conflits ont également été enregistrées dans le secteur du transport aérien, avec **182** proclamations de grève (10% de plus qu'en 2013).

Même dans le secteur du transport ferroviaire, il y a eu une augmentation des proclamations de grève : **143** en tout, avec une augmentation de 30% par rapport à 2013.

Le Comité européen des droits sociaux a jugé la situation de l'Italie non conforme aux dispositions de l'article 21 de la Charte pour deux raisons :

- 1) il n'est pas en mesure d'établir si la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs s'applique à toutes les catégories de travailleurs ;*
- 2) il n'existerait pas de voies de recours adéquates pour les travailleurs ou pour leurs représentants.*

En ce qui concerne la **première raison** de non-conformité soulevée par le Comité, il convient de préciser ce qui suit. Tant dans la réponse précédente au cas de non-conformité sur cet article que dans le XIII^{ème} rapport, il avait été souligné que le cadre réglementaire relatif à l'information et à la consultation des travailleurs avait été complété par le décret législatif n° 25/2007. Cette dernière mesure s'inscrit dans un contexte déjà concerné par des accords et des règles contenant des dispositions en matière d'information et de consultation des travailleurs. En outre, le système des droits de participation des travailleurs se compose également de toutes les interventions communautaires (et, par conséquent, internes) qui, bien que régissant différents sujets, prévoient certains droits spécifiques d'information, de consultation et de participation des travailleurs, comme dans les cas des licenciements collectifs, du transfert d'entreprise et de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le décret législatif n° 25/07, qui transpose les conditions minimales prévues par la directive 2002/14, a introduit dans le droit national une définition juridique générale de droits d'information et de consultation et les modalités d'exercice correspondantes applicables à un vaste domaine d'entreprises, en reprenant le modèle conçu par la directive, appliqué, avec les adaptations nécessaires, au système italien de relations industrielles.

En ce qui concerne la **définition de salarié**, le décret législatif n° 25/07 a maintenu celle de l'Avis commun de 2006, signé par les partenaires sociaux, qui identifiait le salarié comme celui qui est *“employé par et sous la direction de l'entrepreneur”* (article 2), en excluant donc tous les collaborateurs indépendants ou parasubordonnés, comme les associés, les travailleurs familiaux, les professionnels externes, les collaborations coordonnées, continues et occasionnelles. En outre, dans les effectifs, il ne faut pas tenir compte des salariés embauchés avec des types de contrats exclus du calcul en vertu de lois spécifiques (article 3), comme les contrats d'apprentissage et d'insertion, exclus en vertu des articles 53 et 59 du décret législatif n° 276/2003. En vertu de l'article 3, alinéa 1 du décret législatif n° 25/2007, le décret s'applique à toutes les entreprises employant au moins 50 travailleurs, tandis que l'alinéa 2 suivant définit le critère général pour identifier le seuil numérique d'emploi. À la suite des modifications apportées par la loi n° 97 du 6 août 2013 (loi européenne pour 2013), le deuxième alinéa de l'article 3 du décret législatif n° 25/07 précité a ainsi été modifié : *“2. Le seuil numérique d'emploi est défini conformément aux lois et repose sur le nombre mensuel moyen de salariés, à durée déterminée et indéterminée, employés au cours des deux dernières années, sur la base de la durée réelle de leur relation de travail”*. Comme cela a été précisé par la note du Ministère du Travail et des Politiques Sociales du 19 novembre 2013, en réponse à la requête n° 30/2013, pour bien déterminer la base de calcul, il faut effectuer la somme de toutes les périodes de relation de travail à durée déterminée qui se sont déroulées en faveur de l'employeur au cours des deux dernières années, puis diviser le total par 24 mois. Par exemple, dans le cas de deux

travailleurs à durée déterminée avec des relations de travail de 12 mois chacun au cours des deux dernières années, il faudra faire la somme de la durée de chaque relation (12 mois + 12 mois = 24 mois), puis diviser ce résultat par 24 mois ($24:24 = 1$ unité de travail). Il en résulte que le nombre mensuel moyen de salariés employés sur 24 mois est égal à 1. De la même manière, dans le cas de deux travailleurs à durée déterminée avec des relations de travail respectivement de 12 et 16 mois, il faudra faire la somme de 12 + 16 mois = 28 mois et toujours diviser le total par 24 mois ($28:24 = 1,16$), en arrondissant le résultat à une unité de travail. La solution suit en effet le critère de l'arrondissement par défaut si le résultat est compris entre 0,01 et 0,50, tandis que s'il est compris entre 0,51 et 0,99, on arrondit à l'unité (par exemple, $1,50 = 1$ unité ; $1,51 = 2$ unités). En ce qui concerne le dépassement de la limite des neuf mois de durée du contrat pour le calcul du travailleur à durée déterminée dans le seuil numérique d'emploi, le nouveau libellé de l'article 3, alinéa 2 a de fait élargi la base de calcul et, par conséquent, le bassin de personnes concernées par la loi en matière d'information et de consultation des travailleurs. À ce stade, il semble opportun de préciser que l'Institut central italien de la statistique (ISTAT) utilise la définition suivante de **salarié** dans les enquêtes sur la structure et la taille des entreprises (Asia - Archives statistiques italiennes des entreprises actives) : *“personnes qui travaillent en subordination pour le compte d'une entreprise, en vertu d'un contrat de travail, explicite ou implicite, et qui reçoivent pour le travail effectué une forme de salaire”*. Par conséquent, les données statistiques sur la taille des entreprises, présentées lors de la 124^{ème} session du Comité des gouvernements et insérées dans le XIII^{ème} rapport, sont le résultat d'enquêtes menées en utilisant cette définition de salarié. Les autres catégories de travailleurs présents dans les unités de production sont généralement indiquées sous d'autres rubriques.

Toutefois, comme cela a été indiqué dans le préambule, le décret législatif 25/07 précité complète un cadre juridique déjà concerné par d'autres dispositions législatives et contractuelles en matière d'information et de consultation des travailleurs et exposé dans les rapports précédents. Il convient de rappeler qu'en 1991, les RSU (représentations syndicales unitaires) ont été introduites en Italie, d'abord dans le secteur privé, avec l'accord-cadre interprofessionnel CGIL-CISL-UIL du 1^{er} mars 1991, et, avec l'accord du 23 juillet 1993 entre ces organisations syndicales et Confindustria (Confédération générale de l'industrie italienne) et Intersind du 20 décembre 1993, dans toutes les organisations productives privées ayant plus de 15 salariés. Ensuite, les RSU ont également été introduites dans le secteur public avec le décret législatif n° 396/1997. Le droit de créer des représentations syndicales unitaires dans les administrations publiques est mentionné dans l'art. 42 du décret législatif n° 165 du 30 mars 2001 (appelé *Texte unique service public*). Les RSU peuvent bénéficier à titre exclusif des droits d'information et de participation prévus par la loi ou par les conventions collectives (voir ci-dessous).

Parallèlement aux RSU, le législateur national a prévu le rôle de Représentant des travailleurs pour la sécurité (RLS), créé par le décret législatif n° 626 du 19 septembre 1994 et rendu obligatoire par le décret législatif n° 81/2008 (*“Texte unique en matière de sécurité au travail”*). L'art. 36 du décret en question prévoit expressément l'obligation pour l'employeur d'informer correctement les travailleurs sur les risques pour la santé auxquels ils sont exposés par rapport à l'activité exercée et par rapport à l'activité de l'entreprise en général, ainsi que sur les mesures et les actions de protection et de prévention adoptées. En outre, l'art. 47 et articles suivants exposent les modalités de consultation et de participation des RLS.

Enfin, il convient de rappeler qu'il existe d'autres cas identifiés par la loi ou par la négociation collective qui prévoient des situations juridiquement définies, dans lesquelles l'employeur est soumis à l'obligation d'information et de consultation. Dans de tels cas, la violation des obligations s'inscrit dans le cas du comportement antisyndical de l'employeur, susceptible de poursuites disciplinaires en vertu de l'art. 28 de la loi n° 300/70.

Certains des principaux cas sont brièvement résumés ci-dessous :

- **transfert d'entreprise** – information et analyse commune (art. 47 du décret législatif 428/90 “*Dispositions pour l’accomplissement des obligations dérivant de l’appartenance de l’Italie aux Communautés européennes*”). Le cédant et le cessionnaire doivent communiquer par écrit le transfert prévu aux RSU respectives ou aux syndicats de branche qui ont signé la convention collective nationale de travail appliquée aux entreprises concernées par le transfert ;
- **procédure de mise en mobilité du personnel** ;
- **Chômage technique** : communication préalable de la part de l’employeur et analyse commune.

D’après une analyse du domaine d’application de la loi-cadre et des principales règles en matière d’information et de consultation des travailleurs, il s’ensuit que la proportion de travailleurs concernés se situe autour de 80%. En revanche, en ce qui concerne les aspects liés à la sécurité et à la santé au travail, on peut affirmer que cette proportion atteint 100% étant donné que la règle s’applique également aux travailleurs indépendants. Cette affirmation s’appuie sur les données de l’Istat sur l’*Enquête sur la population active* réalisée en 2012. D’après ces données, on peut affirmer que plus de 70% des salariés du secteur public et privé s’inscrivent dans le domaine d’application des différentes règles en matière d’information et de consultation des travailleurs. Si l’on souhaitait restreindre le domaine d’application uniquement aux travailleurs du secteur privé, le pourcentage serait quand même supérieur à 60%. En outre, comme cela a été répété à plusieurs reprises, l’information en matière de santé et de sécurité au travail s’étend à tous les travailleurs italiens, étant donné que le domaine d’application du nouveau Texte unique inclut également les travailleurs indépendants.

En ce qui concerne la **deuxième raison** de non-conformité, il convient de préciser que les définitions des droits d’information et de consultation, telles qu’elles sont contenues dans les règles en question, nous permettent d’affirmer qu’il s’agit de droits bidirectionnels qui garantissent, d’une part, le droit de chaque travailleur à être informé et consulté sur les événements qui concernent l’entreprise dans laquelle il travaille et, d’autre part, l’autonomie organisationnelle des organes de représentation des travailleurs visant à créer des structures de représentation en mesure de gérer le flux d’informations et de mener la consultation. Nous pourrions donc définir ces droits comme des droits “individuels à exercice collectif”, dans le sens que les bénéficiaires finaux des informations et des effets de la consultation sont les travailleurs, mais l’exercice des droits est précisément des représentants des travailleurs. Par conséquent, la directive 2002/14 identifie les travailleurs comme les sujets passifs de l’information et les représentants des travailleurs comme les sujets actifs de la consultation. L’exercice des droits d’information et de consultation ne peut donc se produire qu’à travers les représentants des travailleurs. De même, il est possible de déduire de l’interprétation de

toute la directive que ceux au nom desquels se produisent les bénéfices et qui profitent des protections découlant de l'information et de la consultation sont les travailleurs. La mise en œuvre de la Directive 2002/14 comporte la création (inévitable) d'un organisme de représentation des travailleurs même des pays où il n'existe pas de tradition de représentation collective d'intérêts. Ainsi, dans les entreprises employant plus de 50 personnes (art. 3 "Domaine d'application"), une représentation des travailleurs devra être créée (s'il elle n'existe pas) et devra être en mesure de recevoir les informations et de gérer les processus de consultation. Par conséquent, si l'État membre ne procède pas à une telle indication, il n'atteindra pas le résultat requis par la disposition communautaire qui se traduit, comme on le sait, par une non-application de la Directive. À cet égard, il convient de préciser que le décret législatif 25/07, en reprenant les dispositions de l'Avis commun des partenaires sociaux du 27 novembre 2006, assimile les représentants des travailleurs à ceux qui ont été identifiés par la *"réglementation en vigueur, ainsi que par les accords interprofessionnels du 20 décembre 1993 et du 27 juillet 1994 (...) ou les conventions collectives nationales appliquées si les accords interprofessionnels précités ne sont pas applicables"*. Il s'agit donc d'une représentation de nature syndicale. La responsabilité de la négociation collective dans l'établissement des modalités d'information et de consultation de manière à assurer l'efficacité de ces droits (art. 1 du décret législatif 25/07) impose aux partenaires sociaux l'obligation de prévoir des mécanismes de représentation des travailleurs même lorsqu'il n'y a pas de forme préexistante de représentation syndicale (RSA/RISU). En ce sens, on peut affirmer que la violation du droit à l'information et à la consultation des travailleurs de la part de l'employeur apparaît comme un comportement antisyndical. Il convient d'abord de remarquer que l'article 28 de la Loi n° 300/70 (Code du travail) définit comme antisyndical tout comportement de l'employeur visant à empêcher ou à limiter l'exercice de la liberté et de l'activité syndicale, ainsi que du droit de grève. Le comportement antisyndical peut être identifié en fonction de sa capacité de porter atteinte aux libertés collectives des travailleurs. Ceci est donc évident si une règle contractuelle de type obligatoire est violée, comme le droit d'information et/ou de consultation du syndicat et/ou des représentants de l'entreprise. L'art. 28 prévoit également la possibilité, pour les organismes locaux des associations syndicales à diffusion nationale, de saisir le Tribunal du lieu du comportement dénoncé afin d'obtenir la cessation du comportement illicite. La promotion d'une telle action n'est pas soumise à un délai de forclusion, mais nécessite seulement l'actualité du comportement préjudiciable. L'absence d'une telle condition ne détermine toutefois pas l'irrecevabilité du recours, si les effets préjudiciables d'un comportement ayant déjà cessé persistent. Une fois le recours présenté et l'audition contradictoire instaurée, le juge devra recueillir des informations sommaires. S'il juge le comportement comme étant illicite, il prononcera un décret immédiatement applicable avec lequel il ordonnera à l'employeur de cesser son comportement et de faire disparaître les effets. Il est possible de s'opposer à ce décret dans les 15 jours, devant le juge du travail qui, après avoir instruit l'affaire selon les règles de procédure prévues par les articles 413 et suivants du CPC, rendra sa décision avec un jugement immédiatement applicable. Le défaut de se conformer au décret ci-dessus, qui est exécutoire jusqu'à sa révocation par un jugement du juge du travail, implique l'application des sanctions pénales visées dans l'art. 650 du Code pénal, qui consiste en une arrestation allant jusqu'à trois mois ou en une amende allant jusqu'à 206,00 euros.

Certains jugements récents confirment cette orientation de la jurisprudence. Le Tribunal de Trieste - jugement du 5/10/2010 - considérait comme comportement antisyndical, en vertu de l'art. 28 du Code du travail, l'adoption de mesures relatives à l'organisation du travail dans une administration

publique sans le respect des obligations d'information, de consultation et de négociation prévues par les contrats sectoriels, car ce comportement empêchait et limitait l'exercice de l'activité syndicale.

Par l'arrêt du 8/6/2010, le Tribunal de Milan a jugé antisyndical le comportement de l'entreprise, s'étant substituée dans un marché du service de restauration, qui n'a pas respecté l'obligation substantielle et non formelle régie par les articles 346 et suivants de la Convention collective nationale de travail du tourisme et des établissements de restauration, de donner aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre d'embaucher tous les travailleurs en service dans la gestion précédente, de participer à l'analyse des problèmes et de collaborer à la recherche des solutions correspondantes visant à maintenir les niveaux d'emploi inchangés.

Selon le jugement du 6/7/2007 du Tribunal de Milan, la communication aux RSU uniquement de certaines informations prévues par l'art. 24 du décret législatif n° 276/03 en ce qui concerne les travailleurs employés avec un contrat de mise à disposition de main-d'œuvre (dans ce cas, l'employeur avait omis d'indiquer les tâches, la durée du contrat et la qualification des travailleurs, alors que les raisons du recours à la mise à disposition de main-d'œuvre avaient été énoncés avec une référence générale aux dispositions de la loi) constitue un comportement antisyndical.

En plus de la possibilité d'ester en justice en cas de violation, de la part de l'employeur, des obligations d'information et de consultation (à la fois de source légale et contractuelle) des représentants des travailleurs, chaque travailleur et/ou les organisations syndicales peuvent signaler le comportement antisyndical à la Direction provinciale du travail compétent pour le territoire concerné. Il faut cependant préciser qu'en vertu du décret législatif n° 25/2007, cette possibilité n'est envisagée que dans le cas d'entreprises (publiques ou privées) ayant au moins 50 salariés. En outre, les sujets faisant l'objet de la procédure d'information et de consultation doivent concerner :

- *l'évolution récente et l'évolution prévisible de l'activité de l'entreprise, ainsi que sa situation économique ;*
- *la situation, la structure et l'évolution prévisible de l'emploi dans l'entreprise, ainsi qu'en cas de risque pour les niveaux d'emploi, les mesures correspondantes pour lutter contre ce risque ;*
- *les décisions de l'entreprise susceptibles d'entraîner des changements importants de l'organisation du travail et des conventions collectives.*

Il convient de rappeler ce sont les conventions collectives nationales, stipulées par les organisations syndicales comparativement les plus représentatives, qui définissent les lieux, les temps, les personnes, les modalités et les contenus spécifiques des droits d'information et de consultation accordés aux travailleurs. Toujours lors de la négociation collective, des commissions de conciliation spécifiques peuvent être créées pour déterminer les exigences techniques, organisationnelles et productives dispensant l'employeur de l'accomplissement de ces obligations. La constatation de ces violations doit être suivie par la mise en demeure obligatoire (visée dans l'art. 13 du décret législatif n° 124/04, "*Rationalisation des fonctions d'inspection en matière de sécurité sociale et de travail, conformément à l'article 8 de la loi n° 30 du 14 février 2003*"), par laquelle l'organe d'inspection oblige l'employeur à remédier au comportement illicite par l'admission au paiement de la sanction minimale qui, dans ce cas, s'élève à 3 000,00 euros.

Il convient de noter qu'en vertu de l'article 7 (*Défense des droits*) du décret législatif n° 25/2007 précité, le montant maximal de la sanction administrative prévue pour chaque violation est de 18000 euros. Après avoir rendu le procès-verbal de mise en demeure et de contestation des actes illicites (qui aujourd'hui sont réunis dans le procès-verbal unique d'inspection), la procédure suivra

les modalités et les temps visés dans les articles 16, 17 et 18 de la Loi n° 689/81 (*“Modifications du système pénal”*).

Le Comité européen des droits sociaux a jugé la situation de l'Italie non conforme aux dispositions de la Charte pour les raisons suivantes :

- 1) *il n'est pas certain que les salariés ou leurs représentants bénéficient d'un droit réel à participer aux processus décisionnels au sein de l'entreprise concernant les conditions de travail, l'organisation du travail ou le lieu de travail ;*
- 2) *il n'est pas certain qu'il existe des voies de recours juridictionnel appropriées pour les travailleurs dans le cas où leur droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du lieu de travail ne serait pas respecté.*

En référence à la **première raison** de non-conformité soulevée par le Comité, il paraît opportun de définir le concept de participation des travailleurs aux processus décisionnels de l'entreprise afin de clarifier les choix effectués en Italie à ce sujet. Selon la doctrine commune, dans le domaine des relations industrielles, la participation des travailleurs dans l'entreprise peut être :

- a) *directe*, lorsqu'elle est établie sur le terrain de l'organisation du travail et de l'implication individuelle et collective aux objectifs de l'entreprise, mais sans la médiation d'une représentation organisée ;
- b) *indirecte*, c'est-à-dire à travers des formes généralement syndicales de représentation (conseils d'entreprise, délégués d'atelier ou groupe homogène, commissions paritaires).

C'est à cette dernière que l'on se réfère généralement lorsqu'on parle de participation des travailleurs, de cogestion et de démocratie industrielle. De ce point de vue, la *participation* des travailleurs est uniquement, au sens strict, la présence des représentants des salariés dans les organes décisionnels ou de surveillance de l'entreprise. Ce qui les différencie est l'*intensité* de leur participation sur le terrain des relations collectives. Informer, consulter, analyser ensemble, co-déterminer et cogérer représentent différents moments et niveaux d'un processus échelonné de procéduralisation des pouvoirs de gestion de l'entrepreneur. L'échelle suivante identifie une série de droits configurant un *continuum* d'influence et de pouvoir. Dans ce *continuum*, l'information et la consultation constituent les étapes essentielles de l'action de propulsion d'autoprotection des travailleurs. L'*information* représente la condition préliminaire nécessaire pour l'action syndicale, une sorte de facteur préparatoire, qu'elle vise à la négociation et au contrôle, comme dans la tradition italienne, ou bien à la cogestion. Alors que son exercice en tant que droit disparaît dans l'acte avec lequel l'employeur (ou son organisation) fournit les informations aux représentants des travailleurs, dans le cas de la *consultation* et de l'*analyse commune*, le droit d'exprimer des opinions et d'avancer des propositions concernant les décisions que l'entreprise envisage d'adopter, leur est accordé. La directive communautaire en matière de Comités d'entreprise européens (CEE) définit la consultation comme "l'instauration d'un dialogue et l'échange d'opinions entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié" (art. 2.1 lettre g, Directive 38/2009)⁴⁰. Cela signifie que le point de vue des travailleurs doit être entendu et pris en compte par la direction de l'entreprise lorsqu'elle prend sa décision, c'est-à-dire lorsque celle-ci est encore ouverte aux propositions des représentants des travailleurs. La consultation inclut un échange de points de vue, de propositions et de contre-propositions, en d'autres termes une

⁴⁰ Transposée par le décret législatif n° 113 du 22 juin 2012

discussion en profondeur, une analyse commune, qui ne parvient toutefois pas au point d'entraver le pouvoir décisionnel de l'entrepreneur.

Dans le système italien des relations syndicales, la question de la participation des travailleurs dans l'entreprise est un ancien sujet de discussion et de propositions juridiques. Il a trouvé une reconnaissance explicite dans la Constitution, dans laquelle l'art. 46 prévoit que : *“En vue de la promotion économique et sociale du travail et en harmonie avec les exigences de la production, la République reconnaît le droit des travailleurs à collaborer, selon les modalités et dans les limites fixées par les lois, à la gestion des entreprises”*. Le droit d'être impliqué dans les décisions de l'entreprise fait ainsi partie du droit de collaborer visé dans l'art. 46 précité de la Constitution, car ce dernier doit nécessairement inclure également les droits d'information et de consultation qui, comme indiqué ci-dessus, appartiennent au cas d'espèce des droits de collaboration à l'entreprise puisqu'ils visent à atteindre le même objectif. Actuellement, le cadre réglementaire relatif à l'information et à la consultation des travailleurs, faisant déjà l'objet d'accords et de règles contenant des dispositions en la matière, a été complété par le décret législatif n° 25/2007. En outre, le système des droits de participation des travailleurs se compose également de toutes les interventions communautaires (et, par conséquent, internes) qui, bien que régissant différents sujets, prévoient certains droits spécifiques d'information, de consultation et de participation des travailleurs, comme dans les cas des licenciements collectifs, du transfert d'entreprise et de la santé et de la sécurité des travailleurs. On peut donc affirmer que les droits d'information et de consultation désormais prévus par le décret législatif n° 25/07 représentent une forme de collaboration à la gestion de l'entreprise, inclus dans la disposition visée dans l'art. 46 de la Constitution. Tout d'abord, l'exercice des droits d'information et de consultation implique toujours la participation des travailleurs (par le biais de leurs représentants) dans l'exercice du pouvoir organisationnel de l'employeur. En vertu de l'art. 4 de la directive 2002/14, l'information et la consultation doivent porter sur la situation actuelle et future de l'emploi dans le cadre de l'entreprise, sur les éventuelles mesures pour lutter en cas de danger pour le maintien des seuils d'emploi et sur les changements de l'organisation de l'entreprise et des contrats de travail.

Le décret législatif n° 25/07 qui transpose les conditions minimales prévues par la directive 2002/14 a introduit dans le droit national une définition juridique générale des droits d'information et de consultation et des modalités d'exercice correspondantes applicables à un vaste domaine d'entreprises, en reprenant le modèle conçu par la directive, appliqué, avec les adaptations nécessaires, au système italien de relations industrielles. Plus précisément, le contenu de l'art. 4 du décret législatif 25/07 s'inspire de l'art. 4 de la Directive, mais introduit une nouveauté importante. Ce qui, dans l'art. 4, lettre *a* de la Directive 2002/14, n'est qu'une question d'information visant à la connaissance de la part des travailleurs de l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise et de la situation économique, dont le *ratio* est d'informer les travailleurs sur l'évolution de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, fait l'objet non seulement d'information mais également de consultation en vertu de l'art. 4, alinéa 3, lettre *a* du décret législatif 25/07. En effet, si dans la version communautaire les représentants des travailleurs sont de simples sujets passifs de l'information, dans la transposition interne, le rôle des représentants des travailleurs passe de passif à actif. Par conséquent, même l'évolution récente et attendue de l'entreprise, ainsi que sa situation économique, doivent faire l'objet d'une confrontation, d'un échange d'opinions et d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et les employeurs. En d'autres termes, même un domaine traditionnellement réservé au pouvoir organisationnel et de l'entreprise comme l'évolution de

l'entreprise fait l'objet d'une consultation. La structure et l'évolution prévisible de l'emploi dans l'entreprise font également l'objet d'information et de consultation, tout comme, en cas de risque pour les niveaux d'emploi, les mesures correspondantes pour lutter contre cela (art. 4, alinéa 3, lettre *b* du décret législatif 25/07), ainsi que les décisions de l'entreprise susceptibles d'entraîner des changements importants de l'organisation du travail, des contrats de travail, même dans le cas de licenciements collectifs et de transferts d'entreprise (art. 4, alinéa 3, lettre *c*).

Les conditions minimales indiquées par l'art. 4, alinéa 3 du décret législatif n° 25/07 peuvent être spécifiées par la négociation collective. En effet, rien n'exclut qu'à côté des prévisions générales visées aux lettres *a*, *b* et *c* des éléments spécifiques d'information et de consultation soient établis. En effet, les conventions collectives des secteurs les plus importants, conclues après l'entrée en vigueur du décret législatif n° 25/2007, en se référant à ce décret, lui reconnaissent également la nature de règle impérative établissant les conditions minimales en matière d'information et de consultation. La négociation collective analysée modèle le contenu minimal du décret en l'adaptant à la spécificité du secteur de référence. Uniquement à titre d'exemple, la convention collective nationale de travail pour les salariés des entreprises du secteur de l'électricité du 5 mars 2010, après avoir spécifié les sujets faisant l'objet de l'information et de la consultation, précise que cette liste est une mise en œuvre des dispositions contenues dans le décret législatif 25/07 en ce qui concerne les questions et les modalités prévues par le décret. De même, la convention collective nationale de travail pour les dirigeants d'entreprises industrielles, conclue le 25 novembre 2009, stipule qu'en « application de la directive 2002/14/CE, telle que mise en œuvre par le décret législatif 25/2007, les entreprises et les représentations syndicales d'entreprise se réuniront au moins deux fois par an pour discuter de l'évolution récente et prévisible de l'activité de l'entreprise, ainsi que de sa situation économique en ce qui concerne les indicateurs budgétaires les plus importants et les politiques d'investissement (...) ». Dans d'autres cas, la prévision des questions faisant l'objet d'information est encore plus détaillée. La convention collective nationale de travail pour les salariés de l'industrie chimique, conclue le 18 décembre 2009, prévoit que même « l'évolution de l'activité de l'entreprise fasse l'objet d'information, ainsi que la situation économique générale, le nombre d'employés et la distinction de l'emploi par sexe et par classe d'âge, l'évolution prévisible de l'emploi, ainsi qu'en cas de risque pour les niveaux d'emploi, les mesures possibles pour lutter contre ce risque, les types de relation de travail activés selon les dispositions de l'art. 3 de la convention collective nationale de travail ». En outre, la prévision de l'information sur l'organisation du travail visée dans l'art. 4 du décret législatif 25/07 est mieux spécifiée dans la convention collective nationale du travail susmentionnée, qui se concentre sur les problèmes de l'emploi dus aux innovations technologiques et sur les programmes de formation et de reconversion professionnelle des travailleurs concernés, ainsi que ceux posés par des restructurations industrielles importantes.

En ce qui concerne les caractéristiques des droits d'information et de consultation, la caractéristique essentielle disposée par le législateur communautaire est celle indiquée dans l'art. 4, paragraphes 3 et 4 de la Directive 2002/14. En particulier, il est établi que l'information doit être faite « à un moment précis, selon des modalités et avec un contenu appropriés (...) » (art. 4, paragr. 3) et que la consultation se déroule « en veillant à ce que le choix du moment, des modalités et du contenu soient appropriés » (art. 4, paragr. 4). Les deux paragraphes de l'art. 4 identifient donc la rapidité comme l'élément essentiel des droits d'information et de consultation : l'information et la consultation doivent ainsi se réaliser en temps utile afin qu'elles soient effectives. Seule l'information préalable

permet, en effet, aux représentants des travailleurs de préparer et de mener à bien la consultation. De même, la consultation doit se dérouler à un moment adéquat et opportun, c'est-à-dire avant que la décision de l'employeur ne soit pleinement efficace, de sorte que le processus de consultation soit éventuellement en mesure d'influencer l'adoption et/ou le contenu de la décision qui, en vertu de l'art. 4, lettre *e* de la Directive, reste pleinement du ressort de l'employeur. Les conditions de rapidité, de contenu et de niveau approprié sont correctement transposées dans l'art. 4, alinéas 4 et 5 du décret législatif 25/07, se référant aux modalités de l'information et aux modalités de la consultation.

En ce qui concerne la question des personnes autorisées à exercer le droit à l'information et à la consultation, il est à noter la définition contenue dans la réponse au cas de non-conformité visé dans l'article 21, selon laquelle les droits en question peuvent être classés comme des droits "individuels à exercice collectif", dans le sens que les bénéficiaires finaux des informations et des effets de la consultation sont les travailleurs, mais l'exercice des droits est précisément des représentants des travailleurs. En effet, la directive 2002/14 identifie les travailleurs comme les sujets passifs de l'information et les représentants des travailleurs comme les sujets actifs de la consultation. Par conséquent, l'exercice des droits d'information et de consultation ne peut se produire qu'à travers les représentants des travailleurs qui, en Italie, coïncident avec la représentation syndicale. De même, il est possible de déduire de l'interprétation de toute la directive que ceux au nom desquels se produisent les avantages et qui profitent des protections découlant de l'information et de la consultation sont les travailleurs.

En revanche, en ce qui concerne le taux de travailleurs concernés par la réglementation précitée, il convient de se reporter à la réponse au cas de non-conformité visé dans l'article 21.

En ce qui concerne la **deuxième raison** de non-conformité, il convient de se reporter aux informations contenues dans la réponse au cas de non-conformité sur l'article 21.