



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità

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

1. UNAR: funzioni e linee di attività.

In attuazione della Direttiva n. 2000/43/CE, con il decreto legislativo 9 luglio 2003 n.215, il Governo italiano ha istituito l'Ufficio per la parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica.

L'Ufficio, denominato con l'acronimo U.N.A.R. (*Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali*), è stato costituito all'interno del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed ha l'obiettivo di garantire la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla loro origine etnico-razziale.

Quale presidio di garanzia per una società interculturale, in condizioni di piena imparzialità ed autonomia, l'Ufficio ha il compito di promuovere la parità di trattamento e l'eliminazione di ogni forma di discriminazione basata sulla razza o l'origine etnica, considerando anche il diverso impatto che le stesse hanno su donne e uomini ed il loro rapporto con le altre forme di razzismo di carattere culturale o religioso.

I compiti che il legislatore ha assegnato all' U.N.A.R. possono essere riassunti in tre principali linee di attività:

- la prima categoria di attività ha lo scopo di **eliminare** ogni situazione di discriminazione, fornendo assistenza alle vittime nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi o svolgendo inchieste al fine di verificare l'esistenza di comportamenti discriminatori, sempre nel rispetto delle prerogative dell'autorità giudiziaria;

- la seconda categoria ricomprende tutte le attività volte a **prevenire**, attraverso campagne di sensibilizzazione, anche in ambito lavorativo, ogni comportamento o azione a contenuto discriminatorio;

- in conformità con i programmi comunitari, come terza area di competenza, l'Ufficio ha il compito di **promuovere** azioni positive, come studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze anche in collaborazione con associazioni e istituti specializzati di rilevazione statistica oltre che con organizzazioni non governative in ordine alla elaborazione di linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

Vale la pena, infine, menzionare le attività di monitoraggio sistematico svolte dall'Ufficio in ordine all'implementazione del principio della parità di trattamento, con la predisposizione di due rapporti annuali inviati rispettivamente al Parlamento ed al Presidente del Consiglio dei Ministri.

2. La rimozione delle discriminazioni: la casistica relativa all'anno 2007

L'articolo 7 del decreto legislativo 215/2003 descrive le attività dell'U.N.A.R. finalizzate all'eliminazione dei comportamenti discriminatori.

Lo staff dell'Ufficio ed i suoi esperti indipendenti hanno il compito di :

a) provvedere all'assistenza ed al sostegno nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi, supportando le vittime o le associazioni che le rappresentano per tutta la durata della procedura;

b) fornire pareri scritti o orali, raccomandazioni e osservazioni nei procedimenti riguardanti fenomeni discriminatori;

c) svolgere inchieste indipendenti, sempre nel rispetto delle funzioni e delle prerogative dell'autorità giudiziaria, in ordine all'esistenza di fenomeni discriminatori.

Inoltre l'Ufficio promuove attività di conciliazione informale, fornendo soluzioni per l'eliminazione di situazioni di discriminazione e per evitare il ricorso all'autorità giurisdizionale.

L'assistenza ed il supporto che l'Ufficio offre attraverso il suo *Contact Center* sono particolarmente importanti.

Il *Contact Center* può essere raggiunto attraverso il numero verde 800.90.10.10 o via web. La sua funzione è quella di :

- a) raccogliere informazioni, richieste e prove riguardanti fatti, procedure e atti che pregiudicano la parità di trattamento tra le persone sulla base della razza, dell'origine etnica, della religione o della cultura;
- b) offrire assistenza immediata alle vittime della discriminazione fornendo loro informazioni, orientamento e supporto psicologico.

Il *Contact center* opera attraverso un numero verde attivo tutti i giorni dalle 10.00 alle 20.00, disponibile in Italiano, Inglese, Francese, Spagnolo, Arabo, Russo, Romeno, Albanese e Cinese.

Nel corso del 2007, il *Contact Center* ha ricevuto circa 8.000 chiamate, comprese richieste di informazioni generali sulla normativa in materia di immigrazione, chiarimenti sulla legislazione antidiscriminatoria e richieste di supporto con riferimento a bisogni di integrazione sociale.

Questo rappresenta un segnale positivo dell'importanza che il *Contact Center* dell'U.N.A.R. ha acquisito sia all'interno delle comunità straniere che nel mondo delle istituzioni impegnate nel campo dell'immigrazione.

Le richieste di protezione da considerare ricadenti direttamente nell'ambito di competenza dell'Ufficio ricomprendono 440 casi di discriminazione per i quali é stato avviato un procedimento istruttorio; in 265 di questi l'U.N.A.R., dopo una completa ed attenta istruttoria, ha effettivamente riscontrato una discriminazione su base razziale o etnica.

Con specifico riferimento ai dati statistici relativi al terzo anno di attività dell'Ufficio, occorre in primo luogo osservare che chi si rivolge al numero verde é una persona generalmente residente nel nostro Paese da alcuni anni (dieci in media) e, presumibilmente, presente in Italia legalmente, con un'abitazione, un lavoro e con relazioni sociali tali da aver sviluppato una piena conoscenza dei propri diritti e dei propri obblighi.

Molte chiamate provengono dalle principali città del Nord Italia che costituiscono aree a forte presenza straniera per le rilevanti opportunità offerte dal mercato del lavoro e per le più agevoli occasioni di inclusione sociale; nelle regioni del Sud, terra di passaggio per la manodopera straniera, spesso impiegata in modo irregolare, le chiamate diminuiscono sensibilmente.

Per quanto attiene all'area geografica di provenienza dei chiamanti, il più elevato numero di telefonate proviene dagli Africani (39.3%); la percentuale di

chiamate da parte di immigrati provenienti dall'Europa dell'Est é anche molto alta (18.5%), in linea con le presenze degli immigrati dell'Est, la cui presenza é raddoppiata negli ultimi anni.

Con riferimento al genere, si rileva ancora un'alta percentuale di uomini che si rivolgono al numero verde, pari al 57.4%, contro il 42.6% di donne.

Ciò é spiegabile con il fatto che gli uomini costituiscono sempre la maggioranza all'interno dei flussi migratori e con la circostanza che ora vi sono nuovi arrivi dall'Europa dell'Est e dal Sudamerica, caratterizzati da un'alta percentuale di donne che arrivano in Italia per lavorare perlopiù come domestiche con uno status di irregolari e questo é il motivo per il quale non si rivolgono al nostro numero verde.

Con riferimento agli ambiti di discriminazione, “lavoro” e “casa”, rispettivamente con il 23.8% e il 16.2%, costituiscono le aree in cui si riscontra il più alto numero di casi di discriminazione etnico-razziale.

Queste costituiscono due aree strategiche di incontro interetnico, che presuppongono un costante contatto e la coabitazione, generando potenziali conflitti e competizione che possono spesso sfociare nella vera e propria discriminazione.

Purtroppo i casi di discriminazione segnalati possono anche riguardare ipotesi nelle quali il contatto tra immigrati e italiani é soltanto occasionale.

In questo senso, la maggior parte delle segnalazioni riguarda tre ambiti: “erogazione di servizi pubblici” (10.9%), “erogazione di servizi da enti pubblici” (10.6%), e “forze dell'ordine”(5.7%).

Nel corso dell'ultimo anno di attività, l'Ufficio ha anche avvertito l'esigenza di un maggiore radicamento sul territorio per assicurare supporto alle vittime della discriminazione nelle loro città di residenza.

E' per questo che l'Ufficio ha operato il rafforzamento delle relazioni con i focal point di Torino, Milano, Padova, Varese, Venezia, Treviso, Macerata, Modena, Forlì-Cesena, Arezzo, Perugia, Roma, Napoli, Foggia e Catania.

L'attività dei focal points garantisce all'U.N.A.R. la possibilità di intervento a livello locale, offrendo alla vittima della discriminazione un supporto immediato e diretto nel luogo dove i fatti si sono verificati.

In quest'ottica, l'U.N.A.R. ha avviato una mappatura sistematica di tutti gli Osservatori anti - discriminazione e degli Osservatori per l'immigrazione.

Partendo dai risultati di questa indagine é stato impostato un piano di costituzione di una Rete di Antenne Territoriali Anti – discriminazione, con l'obiettivo, nei prossimi anni, di rilevare a livello locale gli eventi di discriminazione inviandone informativa all'U.N.A.R.

Nella Rete, l'Ufficio fornirà, qualora richiesto, assistenza legale, supporto scientifico ed elaborazione dei dati di tipo statistico ed analitico – interpretativo.

A tal fine, é stata sviluppata, all'interno del Sistema Informatico U.N.A.R., una piattaforma digitale da condividere con le Antenne Territoriali ed una Virtual Community.

In questo modo, potrà essere condivisa un'analogha piattaforma informatica, con modelli di rilevazione standardizzati, con l'obiettivo di monitorare in tempo reale i casi di discriminazione sia a livello locale che nazionale, facendo dialogare le varie strutture sia tra loro che direttamente con l'U.N.A.R.

La Rete consentirà all'Ufficio di implementare a livello locale anche un'altra attività che ha dato molti risultati positivi ovvero le iniziative di mediazione informale nella composizione delle controversie.

Non sempre, infatti, é possibile o consigliabile rimettere il caso alla decisione dell'Autorità giudiziaria.

La maggior parte dei casi si risolvono infatti attraverso la mediazione informale tra le parti, attraverso un'azione di *moral suasion*.

L'attività conciliatoria informale può comportare per l'U.N.A.R. l'audizione di entrambe le parti, direttamente o attraverso i focal points o le associazioni, dopo averle opportunamente convocate.

Al momento dell'incontro, in alcuni casi é possibile trovare subito un accordo per l'eliminazione delle situazioni di discriminazione; in alcuni casi, le soluzioni vengono ricercate mediando tra interessi opposti, spesso ugualmente meritevoli di protezione, per evitare, ove possibile, il ricorso all'Autorità giudiziaria e ridurre il contenzioso.

Nel 2007, abbiamo potuto rilevare che in molti casi una semplice lettera scritta dall'Ufficio al presunto autore della discriminazione, con la descrizione del caso segnalato, ha sortito l'effetto di modificare la condotta discriminatoria.

Questo spiega anche perché, a tutt'oggi, registriamo un limitato numero di casi giunti davanti all'autorità giudiziaria.

3. L'attività di prevenzione

Con riferimento alle attività di prevenzione, l'U.N.A.R. ha il compito di promuovere campagne informative sugli strumenti legali che l'ordinamento appresta per combattere le discriminazioni e pianificare una adeguata strategia di comunicazione per far accrescere la consapevolezza in ordine al principio di eguaglianza.

L'U.N.A.R. si rivolge al pubblico attraverso campagne di comunicazione e sensibilizzazione attuate nelle scuole e nei luoghi di lavoro finalizzate a diffondere il concetto di uguaglianza in una società multietnica ed interculturale.

E' importante che il principio della parità di trattamento diventi parte integrante dell'educazione individuale e patrimonio culturale con ciò prevenendo la crescita e la diffusione di condotte discriminatorie.

E ciò acquisisce ancora più importanza visto che il 2008 è stato dichiarato *Anno europeo per il Dialogo Interculturale*.

Ogni anno l'Ufficio, in occasione della Giornata internazionale contro le discriminazioni razziali (21 marzo), organizza la Settimana di azione contro il razzismo con una serie di iniziative che prevedono il coinvolgimento di scuole, università ed aziende.

Nel mese di marzo 2008 si é tenuta la quarta edizione.

Le campagne informative, in particolare, hanno lo scopo di dare la più ampia diffusione possibile alle misure di protezione ed alle possibilità offerte dalla legislazione vigente alle vittime della discriminazione razziale.

Esse vengono realizzate con campagne pubblicitarie, seminari, spettacoli, scambio di buone pratiche da diffondere in tutto il Paese.

4. Promozione di azioni positive

In ordine al rafforzamento ed alla diffusione del principio della parità di trattamento, l'Ufficio promuove l'adozione di azioni positive, misure e programmi mirati ad eliminare alla radice ogni forma di discriminazione. Siamo infatti fortemente convinti della necessità di adottare azioni positive nei campi più disparati. Diverse discriminazioni indirette che vengono esaminate dall'Ufficio, come quelle relative all'accesso ai servizi finanziari richiedono un forte impegno ed un'azione di persuasione nei confronti delle istituzioni discriminanti (ad esempio, il rifiuto da parte di istituti di credito o di società

finanziarie di concedere prestiti a cittadini non europei). In questi casi, l'Ufficio non provvede a fornire una soluzione per il singolo caso ma valuta, caso per caso, l'opportunità di intervenire con un'*azione di sistema* sulle politiche aziendali, in modo da raggiungere, con tutti gli attori interessati, alcuni importanti risultati nella promozione del principio della parità di trattamento. Per il raggiungimento di questo obiettivo, è fondamentale il contributo di associazioni non governative, istituzioni e organizzazioni che operano in questo campo; gli incontri periodici con le associazioni iscritte nel nostro Registro hanno lo scopo non soltanto di evidenziare le situazioni di discriminazione ma anche di verificare, con sistematicità, lo sviluppo ed il raggiungimento degli obiettivi.

Su questo terreno, sin dalla sua nascita, l'U.N.A.R. ha considerato il mercato del lavoro e la scuola come settori prioritari di intervento per la creazione e l'implementazione di efficaci politiche antidiscriminatorie. Rispetto a quest'ultimo punto, l'U.N.A.R. ha proceduto, attraverso corsi di formazione, ad un'opera di sensibilizzazione in quei settori della popolazione maggiormente esposti al rischio di discriminazione nel mercato del lavoro. All'interno di questa strategia, l'Ufficio ha pianificato una serie di corsi di formazione rivolti sia ai lavoratori che alle imprese.

Le iniziative in questo campo, ancora in corso di realizzazione, sono state assunte in attuazione di un accordo tra le parti sociali.

Il 18 ottobre 2005, l'U.N.A.R. ha stipulato con le associazioni sindacali maggiormente rappresentative, come CGIL, CISL, UIL e UGL, e le organizzazioni dei datori di lavoro come Confindustria, Confartigianato e Confapi, un accordo riguardante una serie di misure per combattere la discriminazione razziale nei luoghi di lavoro.

Con questo accordo, le parti sociali hanno manifestato la volontà di promuovere una maggiore conoscenza tra i propri rappresentanti e tra gli stessi lavoratori sugli strumenti normativi ed amministrativi di tutela contro ogni forma di discriminazione razziale o etnica e consentire così all'U.N.A.R. un più efficace intervento sulle discriminazioni che si verificano nei luoghi di lavoro.

Sono state perciò pianificate varie iniziative, a partire da un progetto pilota sperimentale per combattere le discriminazioni razziali nei luoghi di lavoro da estendere su scala nazionale.

La prima fase sperimentale del progetto ha avuto luogo nell'area del Triveneto.

Il progetto costituisce il primo passo di una strategia globale da estendere a tutto il Paese.

In questo settore, è importante inoltre menzionare il Primo Premio Nazionale per le migliori pratiche di integrazione dei lavoratori stranieri.

L'iniziativa prende le mosse da un importante studio finanziato dal Programma d'azione della Commissione Europea, *The Business case for diversity. Good practices in the workplace* che si è occupato del *Diversity management* nei luoghi di lavoro, evidenziando i vantaggi per i lavoratori derivanti da tali politiche.

Da questo studio emerge che oggi un numero sempre più crescente di imprese è indotto a puntare sulla diversità, non per motivi etici o sociali, ma per ragioni di natura economica.

I grandi benefici di queste nuove politiche aziendali sono costituiti in primo luogo dall'opportunità di avere una forza lavoro differenziata sia dal punto di vista professionale che culturale, ed inoltre da un miglioramento dell'immagine dell'azienda con inevitabili riflessi positivi sulle possibilità di espansione del mercato del lavoro.

L' U.N.A.R. ha rivolto particolare attenzione ai risultati di questa ricerca.

Nel mese di aprile 2007, l'U.N.A.R. ha lanciato il primo Premio Nazionale, con l'intento di premiare le migliori pratiche aziendali adottate nei luoghi di lavoro con riferimento alla convivenza interetnica ed all'iclusione sociale.

Lo scopo dell'iniziativa é quello di diffondere la conoscenza in ordine alle politiche di gestione del personale adottate da aziende che si sono distinte per l'alto indice di integrazione multietnica e per aver saputo cogliere i vantaggi che la diversità culturale può offrire.

Per dare adeguata rilevanza alle esperienze positive delle imprese coinvolte in questa iniziativa, l'U.N.A.R. intende organizzare una Conferenza Nazionale, in collaborazione con Confindustria, per la presentazione dei risultati ottenuti.

Il "Premio per le migliori pratiche aziendali" verrà in quella occasione conferito a quelle aziende che si sono distinte per la migliore gestione del personale straniero.

E' importante, da ultimo, segnalare il c.d. **Job Meeting Project**.

L' U.N.A.R. ha deciso di avviare una specifica strategia in grado di andare oltre il supporto legale alle vittime della discriminazione ed affrontare così le cause strutturali della discriminazione nel mercato del lavoro.

Uno dei principali problemi per gli stranieri che cercano di integrarsi nei luoghi di lavoro é infatti rappresentato dalla difficoltà ad ottenere l'accesso al mercato del lavoro attraverso le procedure di selezione del personale. L'idea é quella di creare opportunità di lavoro per due categorie di lavoratori svantaggiati, le persone con disabilità e gli stranieri, facilitando l'incontro tra aziende e persone che spesso vengono discriminate nei luoghi di lavoro.

L'U.N.A.R. ha organizzato nel mese di maggio 2008 il Job Meeting in collaborazione con Sodalitas (CSR development Centre) ed alcune aziende leader italiane.

L'obiettivo é stato quello di organizzare un evento che potesse aiutare a superare potenziali atteggiamenti discriminatori, offrendo opportunità di lavoro tramite apposita selezione a persone svantaggiate (sono stati fatti oltre 500 colloqui), dando così la possibilità alle aziende di scoprire "nuovi talenti".

5. La casistica recente: alcune case histories significative

Con riferimento specifico alla casistica degli ultimi mesi, sembra utile dar conto dell'evoluzione positiva di alcuni casi di discriminazione razziale, risolti a seguito dell'intervento dello staff dell'U.N.A.R. e dei suoi esperti indipendenti.

Tra le tematiche più recenti ed interessanti affrontate dall'Ufficio figura, in primo luogo, quella dell'esercizio del diritto costituzionale di elettorato attivo e passivo, riconosciuto dall'art. 48 della Carta costituzionale.

L'esame della particolare questione era stato richiesto all'Ufficio con la segnalazione di un presunto comportamento discriminatorio posto in essere dai Servizi Elettorali di un Comune, con riferimento al diniego di iscrizione nelle liste elettorali di una cittadina italiana di origine somala; il provvedimento era stato motivato con la mancata produzione della certificazione di nascita che l'interessata non era in grado di esibire per i noti eventi bellici che hanno interessato la Somalia e che precludono la possibilità di ottenere documenti originali dai competenti uffici anagrafici di quel Paese.

La signora, alla quale, in assenza della certificazione di nascita, veniva precluso l'esercizio del diritto di voto in vista della allora imminente consultazione elettorale del 13 e 14 aprile, era inoltre regolarmente iscritta nei

servizi anagrafici del comune di residenza seppur con riserva, in attesa dell'invio della documentazione richiesta.

Muovendo proprio dalla natura giuridica della iscrizione con riserva e dagli effetti ad essa connessi, l'Ufficio ha ritenuto di dover individuare nel diniego di iscrizione un'ipotesi di discriminazione per origine nazionale ai sensi dell'art.2 D.Lgs. 215/2003 e dell'art.43, c.1, D.Lgs.286/98 e di dover conseguentemente segnalare tale violazione sia all'Amministrazione comunale che alla Direzione Centrale dei Servizi Elettorali del Ministero dell'Interno.

L'iscrizione con riserva infatti, pur ponendo lo status dell'interessata in una condizione di valutazione definitiva sospesa, non impedisce il godimento e l'esercizio dei diritti e delle facoltà, tra i quali il diritto di voto, che dipendono dall'attestazione di residenza fino a quando la valutazione non sia stata espressa in modo negativo.

Inoltre, l'art.4 del D.P.R. 20 marzo 1967 n.223, che disciplina la materia elettorale, subordina l'iscrizione alle liste elettorali alla sola verifica dei requisiti necessari per essere elettori e all'iscrizione nel registro che attesta la residenzialità dell'interessato al comune di appartenenza.

Conseguentemente, l'iscrizione con riserva non sembrava autorizzare il comune a limitare l'iscrizione alle liste elettorali e quindi ad inficiare un diritto soggettivo pieno di partecipazione al voto di una cittadina italiana in ragione della sua origine extranazionale.

Le considerazioni svolte dall'Ufficio sono state pienamente condivise dai vertici dell'Amministrazione comunale che invitavano il Dirigente dei Servizi Elettorali a consentire alla signora l'esercizio del diritto di voto; a seguito infine di un più attento esame della documentazione esibita, ai fini della certificazione di nascita, veniva valutato positivamente un documento rilasciato alla segnalante dalla Croce Rossa Italiana, Servizio Attività Internazionali, attestante nome, cognome, luogo e data di nascita e recante l'indicazione

dell'impossibilità di ottenere, per fatti bellici, dai competenti uffici anagrafici somali i documenti originali.

Sulla base di tale attestazione, la signora è stata poi definitivamente iscritta nelle liste elettorali.

Altro positivo riscontro all'azione dell'UNAR si è potuto registrare in un settore che in questi mesi è al livello di massima criticità: l'intolleranza nei confronti delle comunità Rom e Sinti presenti sul nostro territorio in condizione di pericolosa marginalità, bersaglio di campagne spesso alimentate da stereotipi e generalizzazioni con tutto il portato della stigmatizzazione che ne consegue.

Nel febbraio scorso era stata segnalata all'UNAR l'apposizione in un comune lombardo di alcuni cartelli stradali recanti il divieto di sosta e parcheggio ai nomadi su tutto il territorio comunale, in attuazione di una ordinanza sindacale che disponeva tale divieto.

Il provvedimento, in quanto rivolto alla sola popolazione Rom, oltre a costituire una rilevante disparità di trattamento in danno degli appartenenti a tale etnia, si poneva in netto contrasto con i principi di uguaglianza e di libera circolazione dei cittadini nel territorio della Repubblica, sanciti dagli artt.3 e 16 della Costituzione.

Esaminando anche la normativa e la prassi amministrativa sulla specifica materia, emergeva che il Ministero dell'Interno, Direzione Generale dell'Amministrazione Civile, Divisione Enti Locali, aveva impartito puntuali disposizioni agli amministratori locali, già con una circolare del 1985 che riprendeva ed ampliava le istruzioni dettate con una precedente circolare del 1973. Ecco il passo rilevante: *“(....) altro principale ostacolo che allo stato occorre rimuovere sulla via del pieno inserimento delle popolazioni in parola nella società è rappresentato, tuttora, dai divieti di sosta riguardanti i soli nomadi che risultano in contrasto con i principi di uguaglianza sanciti dalla Costituzione”*.

I profili di illegittimità dell'ordinanza sindacale sono stati posti subito dall'UNAR all'attenzione del Prefetto per l'adozione della revoca dell'ordinanza stessa, che è stata poi ritirata dalla stessa Amministrazione comunale con provvedimento del 19 febbraio 2008.

Un ultimo caso di estremo interesse tra quelli recentemente segnalati al numero verde dell'U.N.A.R. e che si è concluso con esito positivo, è quello riguardante la particolare situazione di un calciatore straniero, rifugiato politico in Italia, al quale veniva precluso il tesseramento presso un club calcistico di serie A, motivando il diniego con l'esaurimento delle quote riservate ai calciatori extracomunitari.

Anche in questa ipotesi appariva evidente la natura discriminatoria del diniego; esaminando la recente normativa che regola lo status giuridico del rifugiato politico, il D.Lgs. n.215/07, emergeva che il rifugiato, dal punto di vista dell'occupazione, non deve essere inserito nelle quote riservate ai lavoratori extracomunitari ma ha diritto di godere dello stesso trattamento previsto per il cittadino italiano in materia di lavoro subordinato.

La posizione assunta quindi dalla FIGC in ordine al tesseramento del calciatore era nettamente censurabile, come rilevato dall'associazione segnalante, dal Servizio Centrale del Sistema Nazionale di Protezione dei Rifugiati e dall'UNAR.

La FIGC, riesaminata la questione anche alla luce delle censure mosse dall'Ufficio, ha rivisto la sua posizione riconoscendo l'equiparazione del calciatore rifugiato al cittadino comunitario ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 251/2007.