

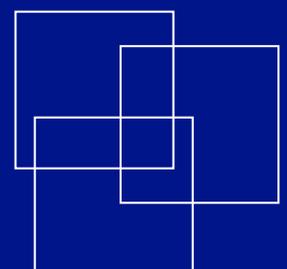


Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

NOTIZIARIO DEL LAVORO

UFFICIO OIL
PER L'ITALIA E SAN MARINO

febbraio – aprile 2020



Indice

Editoriale

L'impatto sociale e sul lavoro dell'emergenza da COVID-19	3
---	---

In primo piano

COVID-19 e mondo del lavoro: Osservatorio OIL per l'Italia e San Marino	7
Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro	8
L'Italia adotta il Piano contro lo sfruttamento lavorativo in agricoltura	9
Campagna "Tolleranza zero a violenza e molestie nel mondo del lavoro"	10
L'Italia entra nella Coalizione internazionale per la parità salariale	11
L'occupazione giovanile nel mondo	12
La strategia del G20 per rispondere alla pandemia	13

Altre notizie

Deferimento Conferenza e Consiglio di Amministrazione dell'OIL	14
Audizione parlamentare Ufficio OIL su violenza e molestie nel mondo del lavoro	14
Campagna reclutamento equo lavoratori domestici	15
Il telelavoro efficace	16
I lavoratori precari durante l'emergenza	17
Gruppo di lavoro OIL sulla crisi del tessile	18
Dignità e rispetto per i lavoratori marittimi	18
Povertà e disuguaglianze delle popolazioni indigene	19

Iniziativa progetto di collaborazione universitaria

Emergenza sanitaria, lavoro, impresa e processo. Oggi	20
L'OIL: storia, mandato e norme internazionali del lavoro	20
Dal governo del lavoro al governo delle società	21
Lavoro precario e lavoro dignitoso	21

Pubblicazioni

Editoriale

L'impatto sociale e sul lavoro dell'emergenza da COVID-19



© PTI 2020

L'attuale emergenza causata dalla pandemia del [Coronavirus \(COVID-19\)](#) ha stravolto tutti gli aspetti della nostra vita sociale e lavorativa. Durante la terza settimana di aprile, le misure di contenimento e la chiusura totale o parziale delle attività economiche interessavano circa 2,3 miliardi i lavoratori nel mondo.

La crisi indotta dalla pandemia sta avendo un impatto devastante sul lavoro e sull'economia. A livello globale, l'impatto della pandemia può essere paragonato solo alla crisi innescata dal Secondo conflitto mondiale. [Secondo le stime dell'Ufficio internazionale del lavoro](#), la riduzione delle ore lavorate nel primo trimestre del 2020 è stata pari al 4,5 per cento equivalente a 130 milioni di unità di lavoro a tempo pieno. Per il secondo trimestre del 2020 si stima una perdita di ore pari al 10,5 per cento. Questo equivale a 305 milioni unità lavorative a tempo pieno. Come termine di paragone, basti pensare che la crisi economica e finanziaria del 2008 aveva generato circa 22 milioni di disoccupati nel mondo e che questa, in diversi paesi come l'Italia, ha avuto strascichi per quasi un decennio. Nei paesi ad economia avanzata, aumenta la disoccupazione e si deteriora la qualità del lavoro, mentre per la metà della forza lavoro che vive nei paesi in via di sviluppo vi è il rischio di perdere i mezzi di sostentamento. A causa della crisi, quasi 1,6 miliardi di lavoratori dell'economia informale hanno subito danni ingenti in termini di capacità di produrre reddito. Per questi lavoratori e le loro famiglie, l'assenza di un contratto di lavoro, di protezione sociale e di diritti non garantisce un reddito oltre quello prodotto giornalmente.

Nonostante l'effetto ammortizzatore delle misure straordinarie adottate dal governo per mitigare gli effetti del COVID-19 sul mercato del lavoro e supportare i lavoratori e le imprese, anche in Italia si iniziano a manifestare degli impatti senza precedenti sull'economia e sul lavoro. La chiusura di molte attività, nonché le misure di distanziamento fisico, hanno inevitabilmente avuto pesanti ripercussioni sulla domanda e sull'offerta di lavoro. Sul totale del numero dei lavoratori in Italia, verso la fine di marzo oltre 15 milioni (oltre il 66 per cento del totale) continuavano a lavorare. Di questi, alcune stime indica-

no che oltre 5 milioni erano in telelavoro (normalmente il numero si attesta intorno ai 500,000). Il numero dei lavoratori sospesi era di quasi 8 milioni.

Secondo le stime di fonte governativa, la disoccupazione aumenterà dal 9,8 per cento dell'ultimo trimestre del 2019 all'11,6 per cento nel 2020. Questo porterebbe ad un aumento della disoccupazione di 500.000 unità nel 2020. Dalle stesse stime si nota la riduzione di unità-lavorate-anno che si attesterebbe al 6,5 per cento nel 2020. Una lettura incrociata dei dati fa intravedere una crescita del lavoro a tempo parziale durante quest'anno.



© Chassenet / BSIP via AFP/OIT

Sulla base delle esperienze passate, si evince che saranno i lavoratori più vulnerabili a pagare il prezzo più alto della crisi. Tra questi, si annoverano i lavoratori con condizioni di salute e patologie pregresse; i giovani, già interessati da elevati tassi di disoccupazione e sottoccupazione; i lavoratori più anziani, esposti ad un maggiore rischio di sviluppare gravi problemi di salute; le donne, che sono sovrarappresentate nei settori più colpiti dalla restrizioni dovute alla pandemia, e i lavoratori migranti, che potrebbero non essere in grado di raggiungere i luoghi di lavoro nei paesi di destinazione e di tornare dalle loro famiglie.

Le [norme straordinarie e urgenti per proteggere i lavoratori e le lavoratrici e le loro famiglie e supportare le imprese](#) adottate dal governo italiano includono misure per contenere il contagio, garantire la prosecuzione delle attività economiche, laddove possibile, e supportare i lavoratori e le imprese. Queste misure includono: (i) politiche per proteggere i lavoratori sul luogo di lavoro come, ad esempio, il ricorso al telelavoro e il rafforzamento delle misure di protezione della salute e la sicurezza sul lavoro; (ii) misure per sostenere l'economia e il lavoro, tra cui misure di prestito e sostegno finanziario per imprese e famiglie; e (iii) politiche per tutelare l'occupazione e il reddito che includono il sostegno al reddito (cassa integrazione guadagni, fondo per il reddito di ultima istanza).

Oltre all'importante ruolo svolto durante la formulazione di queste misure, le parti sociali si sono impegnate in prima linea per adottare soluzioni immediate a tutela delle realtà produttive e dei lavoratori. Al fine di rafforzare le misure di salute e sicurezza sul lavoro, Confindustria da un lato, e CGIL CISL UIL dall'altro hanno sottoscritto un [Protocollo \[...\] per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro](#). Questo Protocollo, adottato il 14 marzo e rivisto il 24 aprile, definisce le misure da prendere per tutelare la salute dei lavoratori e le necessarie condizioni di sicurezza in tutti i luoghi di lavoro.

Il governo sammarinese ha definito una serie di [misure per sostenere il mondo del lavoro nel contesto dell'emergenza da COVID-19](#). Tra queste, sono state adottate misure straordinarie per: (i) proteggere i lavoratori e le lavoratrici nei luoghi di lavoro, attraverso il ricorso al telelavoro, congedi retribuiti e misure rafforzate di salute e sicurezza sul lavoro; (ii) sostenere l'economia e il lavoro con misure per imprese, famiglie e lavoratori, includendovi misure con prestiti alle imprese, interventi di sostegno al reddito — come la cassa integrazione guadagni — e l'istituzione di un fondo straordinario di solidarietà per le famiglie in situazioni di difficoltà.

L'approccio suggerito dall'Ufficio per affrontare la crisi verte su quattro pilastri principali: (i) sostenere l'economia e il lavoro attraverso politiche macroeconomiche (politica fiscale e monetaria espansiva) e prestiti e sostegno finanziario a settori specifici, compreso il settore sanitario; (ii) supportare le imprese, l'occupazione e i redditi con l'estensione della protezione sociale a tutti, misure di salvaguardia dell'occupazione e supporto finanziario e sgravi per le imprese; (iii) proteggere i lavoratori e le lavoratrici con il rafforzamento delle misure per la salute e sicurezza sul lavoro, l'adattamento dell'organizzazione del lavoro (ad esempio attraverso il ricorso al telelavoro), la prevenzione della discriminazione e dell'esclusione, l'accesso alla salute e sicurezza per tutti i lavoratori e l'espansione dell'accesso alle ferie retribuite; e (iv) l'adozione di soluzioni condivise attraverso il dialogo sociale e il rafforzamento della contrattazione collettiva e le istituzioni e processi per le relazioni industriali.

In quest'ambito si colloca l'attività di ricerca e analisi, il supporto tecnico e le attività di sensibilizzazione e informazione che sono state messe in campo dalla sede di Ginevra e gli uffici nei diversi paesi del mondo a supporto del lavoro dei costituenti dell'OIL. In questa edizione del Notiziario, troverete una serie di informazioni sulle attività realizzate dall'Ufficio per l'Italia e San Marino con un focus specifico sull'impatto della pandemia sul mondo del lavoro. Oltre ad offrire informazioni sul mondo del lavoro al tempo del COVID-19, i diversi articoli delineano una serie di temi che necessiteranno maggiori approfondimenti nei prossimi numeri del Notiziario. Questi includono le discussioni riguardo la dicotomia tra salute e lavoro, specialmente per i lavoratori più poveri e vulnerabili, le imprese sostenibili e quelle che hanno più difficoltà ad adattarsi e sopravvivere, il tema delle disuguaglianze tra lavoratori protetti e meno protetti, il rafforzamento dei sistemi e delle misure sulla salute e sicurezza sul lavoro, le sfide e le opportunità legate alla riorganizzazione del lavoro e l'efficacia della legislazione di protezione del lavoro e degli ammortizzatori sociali.



© lanuovaprovincia.it



Nell'augurarvi una buona lettura e nel rinnovare il nostro impegno e la nostra disponibilità, concludiamo con un pensiero di solidarietà a tutte le lavoratrici e lavoratori, come pure alle loro famiglie, che hanno operato in prima linea in maniera instancabile durante tutta la fase di emergenza. Ricordiamo con sconforto tutti coloro che si sono ammalati e coloro che sono deceduti mentre lavoravano per salvare le vite di altre lavoratrici e lavoratori o di membri delle loro famiglie.

Gianni Rosas
Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

In primo piano

COVID-19 e mondo del lavoro: Osservatorio OIL per l'Italia e San Marino



© dinamopress.it

Al fine di offrire informazioni sulle politiche e misure adottate a livello internazionale e negli altri paesi per contrastare gli effetti sul mondo del lavoro della pandemia, l'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino ha lanciato l'iniziativa "[Osservatorio OIL: COVID-19 e mondo del lavoro](#)".

Organizzato in diverse sezioni tematiche, l'Osservatorio contiene pubblicazioni, risorse e altro materiale di approfondimento sul tema. La sezione dedicata alle risorse e alle pubblicazioni dell'OIL include stime e analisi aggiornate e possibili proposte per rispondere alla crisi, note tematiche come, ad esempio, quelle relative alle misure adottate dall'[Italia](#) e [San Marino](#) in supporto di lavoratori, famiglie e imprese durante l'emergenza COVID-19, nonché ulteriori approfondimenti tematici. È inoltre inserita una [Banca dati globale](#), gestita dalla sede di Ginevra con i contributi di tutti gli uffici dell'OIL nei paesi, sulle misure adottate da 188 paesi per supportare lavoratori e imprese durante la pandemia, come pure una [Banca dati sulle misure adottate dei paesi europei](#). Questi prodotti contengono informazioni sulle politiche e le misure che sono classificate secondo della strategia proposta dall'OIL. L'Osservatorio raccoglie anche prodotti che scaturiscono dall'analisi, ricerca e studio dell'Ufficio OIL di Roma e della sede di Ginevra, come le [note sull'Impatto del COVID-19 sui diversi settori economici](#), le note di approfondimento sui [lavoratori migranti](#), i [lavoratori con disabilità](#) e altri gruppi di lavoratori più vulnerabili. Una sezione dell'Osservatorio è dedicata alle iniziative promosse e/o realizzate delle parti sociali italiane e sammarinesi. L'Osservatorio include approfondimenti tematici curati da centri di ricerca nazionali, come per esempio le [schede tematiche curate da ADAPT](#) in collaborazione con l'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino sulle misure per il lavoro adottate dal governo italiano durante la pandemia. [Leggi di più.](#)

Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro



© euronews.com

La Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro "[Fermare la pandemia: la salute e la sicurezza sul lavoro può salvare la vita](#)" è incentrata su come affrontare le malattie infettive sul lavoro, in particolare quella del COVID-19. Con la graduale ripresa delle attività produttive, le preoccupazioni dei governi e delle parti sociali riguardano il rischio di diffusione del virus e la salute dei lavoratori, come pure le sfide legate alla continuità delle attività economiche e delle imprese. [L'OIL evidenzia la necessità di proteggere i lavoratori e le loro famiglie nella fase di riapertura](#) e ha esortato i governi ad agire per prevenire e controllare il COVID-19 sul lavoro, attraverso il dialogo con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati. I datori di lavoro devono valutare i rischi e assicurarsi che i luoghi di lavoro soddisfino criteri di salute e sicurezza, per ridurre al minimo il rischio di esposizione dei lavoratori. L'adozione delle misure necessarie di salute e sicurezza sul lavoro minimizzerà il rischio di una seconda ondata di contagio.

[Il rapporto contiene un decalogo di misure da intraprendere](#) al fine di garantire la salute e sicurezza sul lavoro e la continuità aziendale. Queste misure scaturiscono dalle norme internazionali del lavoro in materia di salute e sicurezza, dagli oltre 40 codici di condotta adottati in sede tripartita e da linee guida internazionali, come quelle dell'OIL e dell'OMS sugli operatori sanitari e i soccorritori durante situazioni di emergenza. Il decalogo include le seguenti misure:

- Intraprendere una mappatura dei rischi e assicurare una valutazione continua del rischio di contagio in relazione a tutte le attività lavorative.
- Adottare misure di prevenzione, contenimento e controllo del rischio che tengano in considerazione le specificità di ciascun settore e della forza lavoro impiegata.
- Limitare le interazioni fisiche e il rispetto del distanziamento in caso di interazioni tra lavoratori, appaltatori, clienti e visitatori;
- Pulire le superfici, assicurando la salubrità dei luoghi di lavoro e la disponibilità di presidi adeguati per l'igiene delle mani e la sanificazione; e
- Migliorare la ventilazione nei luoghi di lavoro;
- Mettere a disposizione gratuita i dispositivi di protezione individuale (DPI) per i lavoratori, ogniqualvolta necessario.
- Predisporre procedure per l'isolamento dei casi sospetti e per la tracciabilità dei contatti dei lavoratori.

- Assicurare il supporto psicologico al personale.
- Attivare iniziative di informazione e formazione, come pure di predisposizione di materiale informativo sulla salute e sicurezza sul lavoro, incluso su profilassi igieniche appropriate e sull'utilizzo di sistemi di monitoraggio e di protezione, come i DPI, nei luoghi di lavoro.
- Coinvolgere i rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori nella definizione delle misure di contenimento e nel monitoraggio della loro applicazione.

Oltre al rapporto, sono state pubblicate cinque note tematiche preparate da specialisti internazionali e altro materiale informativo. In Italia, la [Ministra del Lavoro e delle politiche sociali](#) e i [Segretari Generali di CGIL CISL UIL](#) hanno celebrato la Giornata mondiale e diffuso dei comunicati. All'iniziativa dell'Ufficio di Roma, ha anche aderito all'iniziativa anche l'[Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro](#), università e centri di ricerca. [Leggi di più.](#)

L'Italia adotta il Piano contro lo sfruttamento lavorativo in agricoltura



Con l'obiettivo di prevenire e contrastare il fenomeno dello sfruttamento lavorativo e il caporalato in agricoltura, il 20 febbraio il Tavolo inter-istituzionale (Tavolo caporalato) — presieduto dalla Ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali in collaborazione con la Ministra per le Politiche Agricole, Alimentari e Forestali e i rappresentanti delle parti sociali del comparto agricolo — ha adottato il primo [Piano d'azione nazionale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura](#). Sviluppato con il supporto tecnico dell'OIL e il co-finanziamento della Commissione Europea, il Piano prevede una strategia per l'attuazione della politica nazionale di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo, dell'intermediazione illecita e del lavoro forzato in agricoltura.

Il Piano è strutturato su quattro assi strategici (prevenzione; vigilanza e contrasto; protezione e assistenza; e reintegrazione socio-lavorativa) resi operativi da dieci azioni prioritarie che comprendono misure immediate e emergenziali e interventi di lungo periodo. Esso tiene conto di tutte le dimensioni dello sfruttamento lavorativo in agricoltura e promuove, sulla base delle norme internazionali del lavoro, l'organizzazione delle filiere dell'industria agroalimentare, il lavoro dignitoso e la sostenibilità economica e sociale delle imprese, il rafforzamento dell'efficacia e la trasparenza dell'intermediazione del la-

voro, il rispetto e l'applicazione delle leggi sul lavoro, la protezione e l'assistenza delle vittime e la loro inclusione socio-lavorativa. Per l'attuazione delle azioni prioritarie, la strategia prevede il coinvolgimento di numerosi attori attraverso una strategia di governance multi-livello che si avvale dell'utilizzo di risorse umane e finanziarie da mobilitare a livello nazionale, regionale e locale.

Nella fase successiva all'approvazione del Piano, l'OIL fornirà supporto tecnico per: (i) l'istituzione di un meccanismo di monitoraggio che metta a sistema i dati e le informazioni provenienti da diverse fonti; (ii) il rafforzamento della capacità delle istituzioni nazionali e locali per l'implementazione e il monitoraggio del Piano; (iii) la creazione di un sistema nazionale di riferimento (referral) per l'identificazione, l'assistenza, la protezione e l'inclusione socio-economica delle vittime attraverso percorsi di lavoro dignitoso; (iv) il miglioramento dell'efficacia e della trasparenza dell'intermediazione del lavoro in agricoltura; e (v) la promozione di iniziative sulla produzione e il commercio etico. [Leggi di più.](#)

Campagna "Tolleranza zero a violenza e molestie nel mondo del lavoro"



In occasione della Giornata internazionale della donna, l'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino ha lanciato la campagna "Tolleranza zero a violenza e molestie nel mondo del lavoro". Attraverso la produzione di video e altro materiale informativo, la campagna ha l'obiettivo di promuovere i principi e i diritti contenuti nella [Convenzione dell'OIL n. 190](#) e la relativa [Raccomandazione n. 206](#) sull'eliminazione della violenza e le molestie nel mondo del lavoro. I video sono stati realizzati grazie alla partecipazione di attrici e attori che interpretano storie basate su fatti realmente accaduti.

La campagna è parte delle attività promosse dall'Ufficio sull'eliminazione della violenza e le molestie nel mondo del lavoro che includono l'analisi delle politiche, istituzioni e meccanismi della loro applicazione e controllo; attività di seminari e di informazione per i costituenti tripartiti; e altre iniziative di informazione e sensibilizzazione. Sono state inoltre attivate collaborazioni con università, centri di ricerca e altre organizzazioni, al fine di promuovere una cultura di tolleranza zero alla violenza e le molestie nel mondo del lavoro. [Leggi di più.](#)

L'Italia entra nella Coalizione internazionale per la parità salariale



In occasione della riunione sulla promozione della parità salariale in Europa, che si è svolta a Berlino il 18 e 19 febbraio, la delegazione del [Ministero del Lavoro e delle politiche sociali](#) ha formalizzato l'adesione dell'Italia alla [Coalizione internazionale per la parità di retribuzione \(EPIC\)](#). Guidata dall'OIL e lanciata in occasione dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel settembre 2017, EPIC è una coalizione che riunisce molteplici soggetti e organizzazioni con l'obiettivo di promuovere l'adozione di misure concrete per il raggiungimento della parità di retribuzione e dell'Obiettivo 5 dell'[Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#) sulla parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze.

Le istituzioni italiane sono impegnate in iniziative che mirano alla realizzazione della parità di retribuzione contenuta nell'[articolo 37 della Costituzione della Repubblica italiana](#). Il progresso per l'attuazione di questo principio è stato anche reso possibile dalla ratifica della [Convenzione OIL n. 100 sull'uguaglianza di remunerazione](#) che portò alla revisione della legislazione nazionale in attuazione dei principi costituzionali e della Convenzione.

In sede internazionale, l'impegno dell'Italia per promuovere i principi della parità di genere e della non discriminazione si è espresso ulteriormente, in occasione del Vertice dei Leader del G7 di Taormina del 2017, durante il quale è stata adottata una [Dichiarazione per un ambiente economico sensibile al genere](#). Le tematiche relative alla parità salariale sono inoltre centrali nei programmi di cooperazione allo sviluppo dell'Italia. Esse sono considerate una delle [principali questioni trasversali](#) del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale. [Leggi di più.](#)

L'occupazione giovanile nel mondo



© eazysafe.com

I giovani affrontano un futuro incerto nel mercato del lavoro a causa dell'automazione, della portata ristretta di molti percorsi di formazione professionale e della mancanza di lavori adeguati. Il rapporto biennale dell'OIL [Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs](#) evidenzia che i giovani hanno una maggiore probabilità rispetto ai lavoratori adulti di perdere il lavoro a causa dell'automazione. Coloro che hanno solo una formazione professionale sono maggiormente vulnerabili, in quanto le competenze acquisite tendono a diventare obsolete più velocemente rispetto a quelle acquisite attraverso percorsi di istruzione generale. I dati analizzati dal rapporto evidenziano che il numero di giovani che attualmente non lavorano, non studiano e non frequentano corsi di formazione (NEET) sta aumentando rispetto agli anni precedenti. Attualmente, ci sono circa 1,3 miliardi di giovani in tutto il mondo, di cui 267 milioni sono NEET: due terzi, o 181 milioni, sono giovani donne.

Il rapporto affronta una serie di temi legati alla qualità del lavoro e dell'istruzione e formazione. Su quest'ultima, esso evidenzia l'importanza della qualità e la rilevanza dei curricula universitari. In tal senso, sono necessarie politiche efficaci per garantire che le nuove tecnologie abbiano un impatto positivo sull'occupazione giovanile.

Lo stesso rapporto si focalizza sulle politiche per l'occupazione giovanile adottate dall'OIL in sede tripartita che promuovono una strategia integrata con interventi a livello macro- e micro-economico. Sono necessarie, per esempio, delle politiche macroeconomiche e settoriali che promuovano investimenti in settori produttivi di lavoro e nella ricerca e lo sviluppo per l'innovazione e la creazione di lavoro in nuovi settori. A livello microeconomico, dovrebbero essere garantiti incentivi per i giovani che desiderano investire nell'imprenditoria tecnologica, e nella formazione. Le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati svolgono un ruolo fondamentale in questa transizione per individuare qualifiche e competenze che i giovani devono possedere per accedere al mercato del lavoro e garantire loro il rispetto dei diritti attraverso la contrattazione collettiva. [Leggi di più.](#)

La strategia del G20 per rispondere alla pandemia



© Vyacheslav Oseledko / AFP

In occasione della riunione straordinaria del G20, tenutasi da remoto il 23 aprile, è stata adottata una [dichiarazione](#) per far fronte alle conseguenze della pandemia sul lavoro e l'occupazione. Tale dichiarazione afferma l'impegno dei Ministri responsabili del lavoro e dell'occupazione a collaborare per adottare un approccio incentrato sulla persona che promuova l'occupazione, rafforzi la protezione sociale, stabilizzi le relazioni industriali e promuova [i principi e i diritti fondamentali nel lavoro](#).

Il Direttore Generale dell'OIL, Guy Ryder, ha accolto con favore l'impegno dei Ministri del G20 per la salvaguardia del lavoro e del reddito dei lavoratori. Sottolineando l'insufficienza delle misure di sostegno a lavoratori e imprese adottate dai paesi colpiti dalla pandemia, egli ha rinnovato l'impegno ad aiutare i paesi a superare la crisi attraverso i piani di ricostruzione. C'è bisogno di un coordinamento a livello globale per sostenere gli investimenti in queste economie e nelle imprese, il rinnovamento sociale e ambientale, le misure per la protezione delle persone e l'efficacia delle istituzioni per il lavoro. [Leggi di più.](#)

Altre notizie

Deferimento Conferenza e Consiglio di Amministrazione dell'OIL



A seguito delle misure restrittive per il contenimento della diffusione del virus COVID-19 adottate dalla Svizzera e da molti altri Paesi membri dell'OIL, è stato deciso di cancellare la sessione di marzo 2020 del [Consiglio di Amministrazione](#) dell'OIL. Lo stesso Consiglio, riunitosi con modalità da remoto, ha deciso di deferire al 2021 la Conferenza Internazionale del Lavoro che avrebbe dovuto tenersi a Ginevra dal 25 maggio al 5 giugno 2020. Di conseguenza, è stata anche cancellata la sessione estiva dello stesso Consiglio che era programmata per il 6 giugno 2020. [Leggi di più.](#)

Audizione parlamentare Ufficio OIL su violenza e molestie nel mondo del lavoro



© Camera dei Deputati

Nell'ambito dell'esame della [proposta di legge, recante Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro \(OIL\) n. 190](#) sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, la Commissione Affari esteri del Parlamento italiano ha svolto delle [audizioni informali](#) per raccogliere informazioni o pareri sul tema della violenza e molestie nel mondo del lavoro.

Il 12 febbraio si è svolta l'audizione informale del Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, Gianni Rosas, che ha focalizzato il suo intervento sull'iter normativo che ha portato all'adozione della Convenzione e sui principi e gli aspetti innovativi della nuova norma internazionale del lavoro. Il testo, adottato il 21 giugno 2019 dalla stragrande maggioranza delle delegazioni tripartite di 187 Stati, è frutto delle discussioni e negoziazioni intervenute durante i due anni della Conferenza. Tra gli elementi innovativi, nel corso dell'audizione sono stati evidenziati la definizione onnicomprensiva di violenza e molestie, ivi inclusa la violenza e le molestie di genere, l'estensione dell'ambito di applicazione al mondo del lavoro e i

soggetti protetti, includendovi le categorie di lavoratori e lavoratrici e le altre persone che sono nel mondo del lavoro.

Durante la stessa audizione, è stato evidenziato il valore aggiunto che discende dalla ratifica della Convenzione e i risultati della valutazione della conformità della legislazione. Per quanto riguarda l'Italia, i benefici derivanti dalla ratifica includono: (i) l'impulso a rafforzare la politica nazionale di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro; (ii) l'applicazione dell'approccio inclusivo, integrato e basato sul genere favorirebbe una trattazione organica del tema piuttosto che "per tipo di violenza e molestia" o per "gruppo di lavoratori/trici"; e (iii) il recepimento di alcuni elementi dei tre pilastri della Convenzione che non sono presenti nella legislazione nazionale potrebbe espandere l'efficacia dell'azione di prevenzione e contrasto al fenomeno.

Attraverso la ratifica della Convenzione si potrebbe anche cogliere l'opportunità dell'attuale revisione di alcune parti della legislazione italiana (p.e. Codice pari opportunità, Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, disegni di legge su violenza psicologica nei luoghi di lavoro e sicurezza degli operatori sanitari) per includere già alcune disposizioni della stessa Convenzione (ad esempio, definizione ampia di violenza e molestie — con focus su quella di genere — e inclusione del fenomeno nella valutazione dei rischi sulla salute e sicurezza sul lavoro). [Leggi di più.](#)

Campagna reclutamento equo lavoratori domestici



Nonostante l'esistenza di norme internazionali in materia di regolamentazione e monitoraggio dell'intermediazione del lavoro, come la [Convenzione OIL sui servizi pubblici per l'impiego \(n. 88\), 1948](#) e la [Convenzione sulle agenzie private per per l'impegno \(n. 81\), 1977](#), molti lavoratori ricorrono, per situazioni di necessità o per inganno, ai servizi di intermediazione informale e illegale. Questo fenomeno coinvolge in particolare i lavoratori migranti sia nei paesi di origine che in quelli di destinazione.

"Il reclutamento etico per i lavoratori domestici" è una campagna informativa promossa dall'Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico (DOMINA) e dalla Federazione Internazionale dei lavoratori domestici, in collaborazione con l'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino. Basandosi sulla [campagna internazionale promossa dall'OIL sul reclutamento equo](#), tale iniziativa mira a sen-

sibilizzare la lavoratrice o il lavoratore domestico nel paese di origine attraverso informazioni sul reclutamento legale e i canali d'ingresso regolari di ottenimento del visto per lavoro domestico.

Rivolgendosi ai lavoratori domestici migranti e datori di lavoro residenti in Italia, la campagna si pone l'obiettivo di prevenire pratiche fraudolente durante il processo di reclutamento e collocamento e di proteggere i diritti sul lavoro, come pure a sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema del reclutamento equo e del lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici. [Leggi di più.](#)

Il telelavoro efficace



La pandemia del COVID-19 ha causato cambiamenti considerevoli nell'organizzazione del lavoro. Le restrizioni alla libertà di movimento, e quindi anche alla possibilità di recarsi nei luoghi di lavoro, hanno aumentato in maniera esponenziale il numero di persone che lavorano a distanza in maniera esponenziale. Le disposizioni emergenziali hanno previsto che i lavoratori e le lavoratrici in settori non essenziali dovrebbero svolgere la loro attività lavorativa attraverso il telelavoro, ogniqualvolta questo sia possibile.

Se svolto correttamente, il telelavoro può rappresentare una risposta importante al lavoro durante la pandemia. A questo proposito, l'OIL ha estratto, dal suo lavoro di studio e di ricerca, alcuni elementi chiave per un telelavoro efficace. Il suo successo dipende dal rapporto tra lavoratori, supervisori e dirigenti. Il supporto del management, attraverso un approccio basato sui risultati che identifichi obiettivi, risultati e scadenze è fondamentale per svolgere l'attività lavorativa al meglio e secondo le aspettative. Le parti devono essere chiare sui risultati da raggiungere, le condizioni di lavoro, gli orari di lavoro e/o di reperibilità, il monitoraggio e il supporto e le modalità di riportare i risultati conseguiti. Strumenti e formazione adeguati, come pure la disponibilità di supporto tecnico e consigli sulla conciliazione del lavoro con la vita privata sono strumenti fondamentali per garantire ai lavoratori la possibilità di programmare in modo efficace il lavoro retribuito in base alle loro responsabilità personali. La fiducia è il collante del telelavoro. I manager, i lavoratori e i loro colleghi devono fidarsi l'uno dell'altro.

Durante il periodo di confinamento, il numero di lavoratori italiani che hanno fatto ricorso al lavoro da remoto è quasi decuplicato nel giro di pochi giorni, passando da circa mezzo milione in modalità alternata tra luogo tra-

I lavoratori precari durante l'emergenza



© dronepicr 2020

dizionale e altri luoghi di lavoro, ad un numero stimato oltre i cinque milioni in modalità remota senza alternanza. Visti i numeri importanti di telelavoratori, sarà utile, non appena cesserà l'emergenza sanitaria, procedere ad una valutazione dei benefici e delle sfide connesse con il lavoro da remoto. Come osservato dall'indagine condotta nel 2017 dall'OIL e della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro "[Lavorare in qualsiasi luogo e momento](#)", vi sono anche diversi svantaggi insiti in questa modalità di lavoro. Tra questi, si registrano livelli più elevati di stress che derivano dalla tendenza a lavorare più a lungo e a sovrapporre il lavoro retribuito e la vita personale. [Leggi di più.](#)

La maggior parte dei dibattiti sugli effetti della pandemia del COVID-19 si focalizzano sulle conseguenze economiche per i lavoratori dipendenti. Si parla meno dei lavoratori precari e informali che sono maggiormente vulnerabili agli effetti della crisi. Lavoratori temporanei, a tempo parziale e interinali, come pure altri lavoratori in forme di lavoro atipico che, a seconda del paese in cui vivono, non possono accedere a meccanismi di protezione sociale (ammortizzatori sociali, congedo retribuito e altri strumenti).

Per promuovere la parità di trattamento dei lavoratori a tempo parziale, del lavoro interinale tramite agenzia e dei lavoratori a domicilio, l'OIL ha adottato una serie di norme internazionali del lavoro. Tra queste, la [Convenzione sul lavoro a tempo parziale \(n. 175\), 1994](#), che stabilisce che l'obbligatorietà dei regimi di sicurezza sociale per questi lavoratori e la [Raccomandazione sui sistemi di protezione sociale di base \(n. 202\), 2012](#). La crisi attuale potrebbe essere un'occasione per ristrutturare o ricostruire i sistemi del lavoro e garantire a tutti i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente dalle modalità di lavoro, il diritto di poter accedere ad un livello adeguato di protezione sociale, come pure a meccanismi di sostegno al reddito in caso di riduzione dell'orario o di perdita del lavoro. [Leggi di più.](#)

Gruppo di lavoro OIL sulla crisi del tessile



Per rispondere alla crisi dell'industria tessile e dell'abbigliamento durante l'emergenza sanitaria, il Direttore Generale dell'OIL ha convocato un gruppo di lavoro internazionale per la definizione di misure volte ad attutire i danni della pandemia per i lavoratori e le imprese delle filiere di fornitura. Questa iniziativa è stata lanciata a seguito di un ["Appello all'azione per l'industria mondiale del tessile e dell'abbigliamento"](#) dell'Organizzazione internazionale dei datori di lavoro, della Confederazione internazionale dei sindacati e del sindacato mondiale "IndustriAll" che chiede ai marchi e rivenditori del settore di lavorare con governi e istituzioni finanziarie per affrontare la devastante crisi economica causata dalla pandemia. L'iniziativa mira a mobilitare fondi che permettano di garantire la continuità aziendale, il pagamento dei salari, lo sviluppo di piani di supporto al reddito e la tutela della salute e dell'occupazione dei lavoratori. In parallelo, l'iniziativa promuove lo sviluppo, nel lungo periodo, di sistemi di protezione sociali efficaci e di imprese sostenibili. Il dialogo sociale tra governi, organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro è fondamentale per garantire soluzioni efficaci.

Parecchie imprese multinazionali del settore hanno già aderito all'iniziativa e si auspica che la lista continui a crescere e includa anche imprese italiane che, al momento, non hanno ancora aderito. [Leggi di più.](#)

Dignità e rispetto per i lavoratori marittimi



Per proteggere i lavoratori marittimi durante la pandemia e a seguito di recenti accadimenti in diverse parti del mondo che hanno visto negare a questi lavoratori l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale, la Commissione tripartita speciale sulla [Convenzione dell'OIL sul lavoro marittimo \(CLM, 2006\)](#) ha adottato una [dichiarazione congiunta](#) che richiama alla dignità e rispetto dei lavoratori marittimi. Essa ha sottolineato l'importanza di garantire che il flusso di beni essenziali, energia, cibo, medicine e molti altri prodotti non venga interrotto da misure che impediscono la circolazione delle navi e che minano alla salute e sicurezza dei lavoratori marittimi. Gli Stati membri dell'OIL sono richiamati a fare il possibile per vigilare all'applicazione della normativa internazionale e nazionale in materia di lavoro marittimo. [Leggi di più.](#)

Povert  e disuguaglianze delle popolazioni indigene



  John Isaac / UN Photo

A trent'anni dall'adozione dell'unica [Convenzione internazionale sui diritti delle popolazioni indigene](#), il rapporto dell'OIL [Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169: Towards an inclusive, sustainable and just future](#) ("Attuare la Convenzione n. 169 dell'OIL sulle popolazioni indigene e tribali: verso un futuro inclusivo, sostenibile e equo") richiama l'attenzione sulla necessit  di affrontare il livello elevato di povert  e disuguaglianze tra le popolazioni indigene.

Come emerge dal rapporto, le popolazioni indigene hanno quasi tre volte pi  probabilit  di vivere in condizioni di estrema povert  rispetto ai non indigeni. Esse rappresentano quasi il 19 per cento di coloro che vivono in condizioni di povert  estrema. Il rapporto evidenzia inoltre che circa l'86 per cento di queste popolazioni lavora nell'economia informale rispetto a circa il 66 per cento delle popolazioni non-indigene.

La Convenzione n. 169   l'unico trattato internazionale sui diritti delle popolazioni indigene e tribali. Attualmente, solo 23 Stati membri dell'OIL hanno ratificato la Convenzione, il che significa che solo il 15 per cento delle popolazioni indigene sono protette da un trattato internazionale. Per quanto riguarda la ratifica da parte dell'Italia,   stato predisposto un [disegno di legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione](#), comunicato alla Presidenza del Senato in data 23 marzo 2018. Tale disegno   attualmente in discussione presso la Commissione permanente Affari esteri e emigrazione. [Leggi di pi .](#)

Iniziativa progetto di collaborazione universitaria



Emergenza sanitaria, lavoro, impresa e processo. Oggi *Università di Padova, 30 aprile*

Organizzato dal Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali dell'Università di Padova, in collaborazione con l'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, l'Associazione Giuslavoristi Italiani e il Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano" del Veneto, il *workshop* virtuale si è focalizzato sull'impatto sociale dell'emergenza COVID-19 e sulle problematiche relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. I docenti, giudici, giuristi ed esperti che sono intervenuti al seminario di formazione hanno anche analizzato le misure introdotte in Italia per limitare gli effetti della pandemia sul lavoro come, ad esempio, il lavoro da remoto, gli ammortizzatori sociali come la cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e in deroga, la gestione del contenzioso in primo e secondo grado. Il *workshop* si è concluso con un tema molto importante come quello del valore del volontariato e dell'impresa sociale nella gestione dell'emergenza.

[Leggi di più.](#)



L'OIL: storia, mandato e norme internazionali del lavoro *Università di Roma "La Sapienza", 23 aprile*

Organizzato nell'ambito del Master in tutela internazionale dei diritti umani "Maria Rita Saulle" e del dottorato in diritto pubblico, comparato e internazionale dell'Università di Roma La Sapienza, il modulo formativo sviluppato dall'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino ha coinvolto gli studenti e i dottorandi in discussioni sulla storia, il mandato, il sistema di norme internazionali del lavoro, le politiche e i programmi dell'OIL. Durante la lezione virtuale, gli studenti hanno approfondito la rilevanza delle norme internazionali del lavoro nel contesto della crisi da COVID-19. [Leggi di più.](#)



Dal governo del lavoro al governo delle società Scuola normale superiore di Pisa, 24 febbraio

Il seminario internazionale, organizzato dalla Scuola normale superiore di Pisa, ha discusso la storia e il mandato dell'OIL le conquiste in materia di diritti sul lavoro attraverso l'adozione delle norme internazionali del lavoro nel periodo storico ricompreso fra le due guerre. Una seconda parte dell'incontro è stata dedicata al tema delle migrazioni e del diritto internazionale del lavoro nel Primo dopoguerra e il lavoro nel periodo coloniale e post-coloniale che ha visto la creazione dei primi programmi di cooperazione tecnica dell'OIL. Al termine di ogni sessione gli studenti sono stati coinvolti in discussioni e approfondimenti sui temi affrontati. [Leggi di più.](#)



Lavoro precario e lavoro dignitoso Università di Bologna, 14 febbraio

Il lavoro precario e il lavoro dignitoso è stato il tema del convegno organizzato dal Dipartimento di Storia Cultura e Civiltà dell'Università degli studi di Bologna in collaborazione con l'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino e la Società Italiana di Storia del Lavoro (SISLAV). Nel corso dell'evento, i relatori hanno approfondito il tema del precariato del lavoro come fenomeno storico, sociologico e del mercato del lavoro. I docenti ed esperti che sono intervenuti al convegno hanno analizzato l'evoluzione storica del fenomeno, le istituzioni del lavoro, e le prospettive future per la promozione del lavoro dignitoso nel contesto delle grandi trasformazioni che stanno interessando in mondo del lavoro. Il convegno è parte della rassegna "Il lavoro tra storia e scienze sociali" che comprende nove eventi organizzati dal Dipartimento, in collaborazione con l'OIL e SISLAV, durante il periodo 11 ottobre 2019 – 12 giugno 2020. Questi eventi trattano, con una prospettiva interdisciplinare, diversi temi di storia e relazioni del lavoro nel Centenario dell'Organizzazione internazionale del lavoro. [Leggi di più.](#)

Publicazioni

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations



Il "Rapporto della Commissione di Esperti sull'applicazione delle convenzioni e raccomandazioni" analizza lo stato di applicazione delle norme internazionali del lavoro attraverso la legislazione nazionale degli Stati membri dell'OIL. L'edizione 2020 di questo rapporto contiene informazioni sullo stato di applicazione alla fine del 2019. Questo rapporto è disponibile in lingua inglese, francese e spagnola.

Le regole del gioco: Un'introduzione all'attività normativa dell'Organizzazione internazionale del lavoro



L'edizione italiana della pubblicazione *The rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization* si pone l'obiettivo di diffondere la conoscenza sul sistema internazionale di norme internazionali del lavoro e dei principi e diritti in esse contenuti, come pure i processi attraverso i quali gli standard del lavoro vengono adottati e la loro applicazione monitorata a livello internazionale.

Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro: Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206



Questa pubblicazione contiene la traduzione in italiano della Convenzione dell'OIL n. 190 e della Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro che sono state adottate dalla Conferenza internazionale del lavoro nel giugno 2019. Realizzata nell'ambito delle attività promosse dall'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, la pubblicazione ha l'obiettivo di diffondere i contenuti di queste due norme internazionali del lavoro, anche al fine di supportare le iniziative nazionali e i processi istituzionali per la ratifica della suddetta Convenzione. Una parte introduttiva della pubblicazione analizza gli aspetti principali e quelli innovativi di queste due nuove norme internazionali del lavoro.

Le alleanze delle donne italiane per la parità salariale: Il contributo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro



Il presente saggio approfondisce l'influenza che ebbe la Convenzione OIL n. 100 del 1951 sulla parità di retribuzione sul processo legislativo e la contrattazione collettiva in materia di parità di trattamento tra uomo e donna nel periodo tra la fine degli anni Cinquanta e i primi anni Sessanta in Italia. Frutto del lavoro di ricerca e di studio dell'autrice Eloisa Betti, professoressa a contratto di storia del lavoro presso l'Università degli studi di Bologna, questo saggio ripercorre le tappe principali del dibattito sulla parità salariale in Italia che scaturirono dall'adozione della Convenzione. Esso analizza il ruolo e la mobilitazione delle donne italiane al fine di rendere effettivo il diritto alla parità salariale. Tale mobilitazione coinvolse le donne all'interno di più forze politiche e sindacali, come pure quelle del movimento operaio e dell'associazionismo femminile.

Iniziativa Donne e lavoro: la spinta per l'uguaglianza



L'edizione in italiano del rapporto del Direttore Generale dell'OIL, Guy Ryder, *The Women at Work initiative: The push for equality* illustra il lavoro fatto per raggiungere l'uguaglianza di genere, le sfide e gli ostacoli esistenti, e suggerisce come imprimere una nuova spinta all'uguaglianza. Preparato nell'ambito delle iniziative sul centenario dell'OIL, il rapporto offre una panoramica dei principi promossi dall'Organizzazione e delle politiche e lavoro portato avanti dall'Ufficio internazionale del lavoro in tema di uguaglianza, parità di trattamento e non discriminazione rispetto al genere.

Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia



Il saggio di Massimo De Luca, avvocato giuslavorista specializzato in diritto del lavoro domestico, ripercorre le motivazioni che hanno portato alla creazione delle organizzazioni dei datori di lavoro domestico in Italia, la loro storia, il loro ruolo nella contrattazione collettiva e nella definizione di un sistema di relazioni industriali, e la gamma di servizi che sono stati creati e messi a disposizione dei loro membri nel corso degli anni. L'intento di questa pubblicazione è di promuovere la creazione di organizzazioni omologhe in altri Stati membri dell'OIL, il ricorso alla contrattazione collettiva e la realizzazione del lavoro dignitoso per le lavoratrici e lavoratori domestici nel mondo.

Lavoro e cambiamenti climatici: L'iniziativa verde



L'edizione in italiano del rapporto del Direttore Generale dell'OIL *Work in a changing climate: The Green Initiative* analizza le strategie relative alla prevenzione, mitigazione e adattamento dell'impatto dei cambiamenti climatici sul mondo del lavoro. Esso approfondisce il contributo dell'OIL nella transizione verso una sostenibilità ambientale che promuova sia il lavoro dignitoso che la salvaguardia del pianeta. Tale rapporto s'inserisce nell'ambito dell'un'Iniziativa verde per il Centenario dell'OIL.

Garantire la salute e la sicurezza sul lavoro durante una pandemia



Publicato in occasione della Giornata mondiale sulla salute e la sicurezza sul lavoro, il rapporto individua i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro derivanti dalla diffusione del COVID-19. Esso identifica le politiche nazionali e sistemi di salute e sicurezza sul lavoro a livello aziendale che sono necessari per prevenire e mitigare i rischi di contagio negli ambienti di lavoro. Le misure individuate dal rapporto coprono sia la fase di emergenza e quella di ripresa e sviluppo. Il rapporto è arricchito da una serie di annessi che forniscono informazioni su norme e strumenti internazionali, come pure esempi di iniziative adottate a livello nazionale da governi, organizzazioni di datori di lavoro e sindacati.

Measures adopted in Italy to support workers, families and enterprises during the COVID-19 emergency



La nota dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino *Misure adottate dall'Italia per supportare lavoratori, famiglie e imprese durante l'emergenza da COVID-19* esamina le misure adottate dal governo italiano in materia di lavoro e politica sociale nel contesto della pandemia, come pure gli strumenti e le iniziative frutto della negoziazione bilaterale delle parti sociali. Al fine di rendere possibile una comparazione a livello internazionale, le misure sono raggruppate sulla base dei quattro pilastri della strategia elaborata dall'OIL per rispondere all'impatto devastante della pandemia sul mondo del lavoro.

Misure adottate da San Marino per supportare lavoratori, famiglie e imprese durante l'emergenza da COVID-19



Realizzata dall'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino nell'ambito dell'iniziativa "Osservatorio: COVID-19 e mondo del lavoro", la nota esamina le misure adottate dal governo e dalle parti sociali per contrastare e contenere la diffusione del COVID-19 nella Repubblica di San Marino e attenuarne gli effetti sul mondo del lavoro e sull'economia. Le misure straordinarie sono raggruppate in questa nota sulla base della strategia dell'OIL che si poggia su quattro pilastri: (i) proteggere i lavoratori e le lavoratrici nei luoghi di lavoro; (ii) sostenere l'economia e il lavoro; (iii) supportare le imprese, l'occupazione e i redditi; e (iv) trovare soluzioni attraverso il dialogo tra governi e le parti sociali. L'Annesso contiene una breve descrizione in lingua inglese delle misure descritte nel corpo della nota.

Misure per il lavoro adottate dall'Italia durante l'emergenza da COVID-19 — Schede tematiche



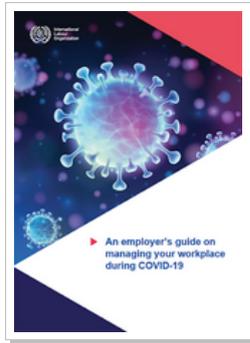
L'Associazione per gli studi internazionali comparati sul diritto del lavoro e le relazioni industriali (ADAPT) ha curato la realizzazione di sette schede tematiche che raccolgono le informazioni, per la condivisione a livello nazionale e internazionale, sulle misure di politica del lavoro e di sostegno alle imprese che sono state adottate in Italia durante l'emergenza da COVID-19. Frutto della collaborazione tra ADAPT e l'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, le schede tematiche sintetizzano gli aspetti principali delle suddette misure e il contesto normativo e istituzionale che ha motivato la loro adozione.

Il lavoro domestico durante l'emergenza da COVID-19



Il *policy brief* tematico dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino analizza le sfide del settore del lavoro domestico nel contesto della crisi di Covid-19, così come la legislazione del lavoro e le iniziative adottate durante l'emergenza alla luce della ratifica della [Convenzione dell'OIL n. 189 del 2011](#). Esso approfondisce inoltre, in chiave comparata, le misure di salute e sicurezza sul lavoro e di protezione sociale adottate da altri paesi europei durante l'emergenza e fornisce alcuni punti principali per politiche e misure di supporto delle lavoratrici e lavoratori domestici in Italia.

An employer's guide on managing your workplace during COVID-19



La “Guida per i datori di lavoro per la gestione dei luoghi di lavoro durante il COVID-19” è stata sviluppata dall’Ufficio dell’OIL per le attività dei datori di lavoro al fine di supportare i datori di lavoro e le loro organizzazioni di rappresentanza nell’organizzazione e la gestione degli aspetti relativi all’organizzazione del lavoro durante la pandemia, includendovi quelli relativi alla protezione della salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

COVID-19 e il mondo del lavoro: impatto e risposte. Prima edizione



L’edizione in italiano della nota *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 3rd Edition* offre una stima preliminare dei possibili effetti del COVID-19 sul mondo del lavoro e propone una serie di misure per contenere tali effetti e facilitare una solida e rapida ripresa. Essa introduce gli elementi principali di una strategia basata sulla protezione e promozione del lavoro dignitoso e delle imprese sostenibili, come pure il ruolo fondamentale del dialogo sociale per la gestione dell’emergenza e per la ripresa dell’economia e del lavoro. Considerando la situazione in rapida evoluzione, le stime verranno periodicamente aggiornate con nuovi dati e informazioni sulle misure prese dagli Stati membri dell’OIL.

COVID-19 e il mondo del lavoro. Seconda edizione



La seconda edizione in italiano della nota *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 2nd Edition* aggiorna le stime della prima nota, analizzando le riduzioni di ore lavorate e dell’occupazione a livello settoriale e per gruppi di regioni. Per contenere e mitigare gli effetti di tale crisi sul mondo del lavoro, essa evidenzia le misure da adottare su larga scala che sono raggruppate nei quattro pilastri sviluppati dall’OIL sulla base dei principi contenuti nelle norme internazionali del lavoro. Questi sono: (i) sostenere le imprese, l’occupazione e il reddito; (ii) stimolare l’economia e l’occupazione; (iii) proteggere i lavoratori; e (iv) promuovere il dialogo sociale tra governi, i rappresentanti dei datori di lavoro e i sindacati.

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 3rd Edition



La terza edizione della Nota dell'OIL: COVID-19 e il mondo del lavoro, che aggiorna la seconda edizione delle stime preliminari dell'OIL, analizza la riduzione delle ore lavorate a causa della pandemia nel secondo trimestre del 2020. Nella nota viene inoltre approfondito l'impatto della crisi sui lavoratori dell'economia informale — che rappresentano i lavoratori più vulnerabili nel mercato del lavoro — nonché sulle imprese a rischio di gravi perdite. Come nelle versioni precedenti, la nota suggerisce le misure e le politiche da adottare per sostenere i lavoratori e le imprese, in particolare le piccole imprese, quelle dell'economia informale e altre maggiormente vulnerabili all'impatto della crisi.

Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs



Il rapporto "Tendenze globali sull'occupazione giovanile 2020: la tecnologia e il futuro del lavoro" analizza la situazione del mercato del lavoro giovanile nel mondo, approfondendo il progresso realizzato e le sfide da affrontare per promuovere una maggiore partecipazione dei giovani nel mercato del lavoro. Il rapporto aggiorna i dati globali e regionali del mercato del lavoro giovanile e fornisce analisi dettagliate delle tendenze demografiche a medio termine, di quelle della forza lavoro, dell'occupazione e della disoccupazione. Esso inoltre analizza le implicazioni del cambiamento tecnologico sul lavoro per i giovani, nonché l'impatto del sulle disuguaglianze nei mercati del lavoro giovanile.

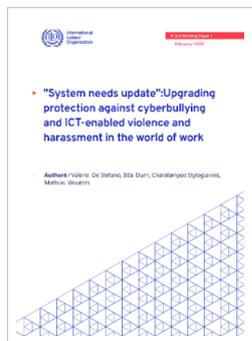
[Sintesi del rapporto in italiano](#)

Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169: Towards an inclusive, sustainable and just future



Il rapporto "L'applicazione della Convenzione n. 169 sui popoli indigeni e tribali dell'OIL: Verso un futuro inclusivo, sostenibile e equo" analizza la situazione sociale ed economica delle donne e degli uomini delle popolazioni indigene. Esso sottolinea il ruolo fondamentale della Convenzione n. 169 per il raggiungimento della giustizia sociale e il lavoro dignitoso nel mondo e analizza il progresso raggiunto e le sfide per le politiche pubbliche in materia di promozione del lavoro e partecipazione attiva delle popolazioni indigene.

System needs update: Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work



La pubblicazione “Migliorare la protezione contro il cyber-bullismo e la violenza e molestie nel mondo del lavoro basate sulle nuove tecnologie dell’informazione e comunicazione” esplora il fenomeno del cyberbullismo nel mondo del lavoro, anche alla luce della Convenzione OIL n.190 e la relativa raccomandazione per l’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Essa esamina il sistema normativo di diversi paesi, le misure adottate e suggerisce strategie per contrastare il fenomeno.

The future of work in the automotive industry: The need to invest in people’s capabilities and decent and sustainable work



Il documento di lavoro “Il futuro del lavoro nel settore automobilistico: la necessità di investire nelle capacità delle persone e nel lavoro dignitoso e sostenibile” è stato realizzato dall’Ufficio internazionale del lavoro in vista della riunione tecnica sul futuro del lavoro nell’industria automobilistica. Esso contiene una breve panoramica dell’industria automobilistica in termini di struttura, produzione e vendita, come pure il contributo del settore al prodotto interno lordo, al commercio mondiale e all’occupazione. Oltre ad analizzare i fattori che caratterizzeranno l’industria in futuro, il documento descrive le sfide e le opportunità per il lavoro dignitoso e sostenibile in termini di principi e diritti fondamentali sul lavoro, occupazione, condizioni di lavoro protezione sociale e dialogo sociale.



Copyright © 2020 ILO Roma.

Contatto:
Ufficio ILO per l'Italia e San Marino
Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma

Tel. +39 06 6784 334
e-mail: rome@ilo.org
<https://www.ilo.org/rome>