

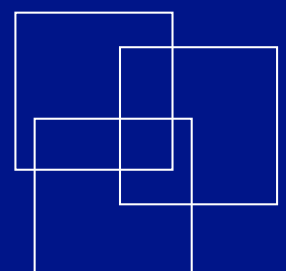


Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro

# NOTIZIARIO DEL LAVORO

UFFICIO OIL  
PER L'ITALIA E SAN MARINO

gennaio – marzo 2023





# Indice

## Editoriale

La formalizzazione dei rapporti di lavoro nel settore del lavoro domestico in Italia . . . . .	3
--	---

## In primo piano

Decisioni del Consiglio d'amministrazione OIL . . . . .	7
Il rallentamento dell'economia rischia di abbassare la qualità del lavoro . . . . .	8
Garantire il lavoro dignitoso ai lavoratori essenziali . . . . .	10
Il divario occupazionale di genere rimane ampio . . . . .	11
Un numero crescente di bambini non ha protezione sociale di base . . . . .	13
Il mondo ha bisogno di giustizia sociale . . . . .	14
Condizioni di lavoro nel settore artistico e dell'intrattenimento . . . . .	15

## Altre notizie

XIX congresso nazionale della CGIL: Il lavoro crea il futuro . . . . .	16
Donne, lavoro e pace nel Corno d'Africa . . . . .	18
Il lavoro domestico in Italia tra formalità e informalità . . . . .	19
I fabbisogni aggiuntivi di colf e badanti . . . . .	20
Il contrasto allo sfruttamento lavorativo in Toscana . . . . .	21
Migranti e discriminazioni istituzionali . . . . .	22

## Progetti e partenariati

OIL sostiene economia verde in Iraq . . . . .	24
Nuovo progetto su economia verde e inclusione dei rifugiati in Giordania . . . . .	25
La musica contro il lavoro minorile . . . . .	25

## Pubblicazioni



# Editoriale

## La formalizzazione dei rapporti di lavoro nel settore del lavoro domestico in Italia<sup>1</sup>



© OIL

La definizione di economia informale dell'OIL ricomprende tutte le attività economiche di lavoratori e unità economiche che — *de jure* o *de facto* — non sono coperte in tutto o in parte da accordi formali. All'interno di questa definizione si colloca quella di lavoro informale, svolto in unità economiche che operano sia nell'economia informale che formale. Essa si riferisce al lavoro remunerato che non è assoggettato alla legislazione o alla pratica del lavoro, alle imposte sul reddito, alla disciplina della previdenza e protezione sociale e che non riconosce il diritto a determinate prestazioni lavorative (p.e. diritto di preavviso in caso di licenziamento, indennità di fine rapporto, congedo annuale retribuito e/o congedo malattia retribuito). Anche il lavoro non remunerato svolto in un'impresa produttrice di reddito rientra nella definizione di lavoro informale.

Il settore del lavoro domestico è caratterizzato da un'alta incidenza del lavoro informale. A livello globale, più di otto lavoratori/trici domestici/che su dieci operano nell'economia informale: il doppio rispetto alla media dei lavoratori informali degli altri settori economici. In Europa, si stima che oltre un terzo del lavoro domestico sia non dichiarato. La tendenza ad una concentrazione significativa del lavoro informale nel settore domestico si conferma anche in Italia dove più di uno su due lavoratori/trici ha un rapporto di lavoro informale, rispetto a circa uno su quattro nel settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca che è solitamente esposto ad alti tassi di lavoro informale.

In generale, si riscontra una relazione diretta tra status migratorio e informalità e tra il primo e l'età di lavoratori e lavoratrici. I dati dell'Italia riportano un tasso complessivo di informalità dell'8,8 per cento per i lavoratori italiani e del 19,1 per cento per i lavoratori dei paesi extra-UE. I lavoratori più giovani hanno, in media, un tasso d'informalità più che doppio rispetto a quello dei lavoratori

<sup>1</sup> Il contenuto di questo editoriale è basato su una nota tematica dell'Ufficio OIL e San Marino e sul rapporto del seminario tripartito sulla formalizzazione del rapporto di lavoro domestico che si è tenuto a Roma il 17 giugno 2022.

adulti (20,9 per cento per il gruppo di età 15–24, rispetto all'8,2 per cento dei lavoratori appartenenti alle classi d'età 35+). L'informalità è più alta tra le lavoratrici (11,1 per cento) che tra i lavoratori (8,9 per cento).

La prima indagine sulle condizioni di lavoro condotta in Italia dall'Osservatorio dell'Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico (DOMINA), con il coinvolgimento di lavoratrici/tori e datori di lavoro del settore del lavoro domestico e con il supporto tecnico dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, raccoglie informazioni importanti per analizzare le ragioni che spingono lavoratrici/tori e famiglie a ricorrere al lavoro domestico informale e per identificare le politiche e le misure di supporto alla formalizzazione del rapporto di lavoro. Essa rivela che tali ragioni sono collegate a fattori sociali (scarso valore attribuito al lavoro domestico), economici (costo del lavoro), normativi (status giuridico irregolare dei lavoratori migranti e scarsa conoscenza della normativa e delle procedure) e istituzionali (mancanza di controlli). Sebbene la percezione delle ragioni dell'informalità vari a seconda della categoria di appartenenza degli intervistati, si possono osservare delle tendenze comuni riguardo le ragioni espresse da famiglie e lavoratrici/tori. Ad esempio, entrambe le categorie assegnano la percezione media più elevata alla mancanza di controlli.

L'indagine consente anche di analizzare le percezioni riguardo le misure d'incentivazione del lavoro formale delle persone che operano nel settore. Anche se con un diverso ordine, sia i datori di lavoro che i lavoratori identificano le stesse cinque priorità (incentivi all'assunzione di lavoratori regolari; maggiori controlli; minore costo del lavoro; agevolazioni fiscali alle famiglie; e campagne informative sui rischi legati all'irregolarità) da affrontare per la formalizzazione dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore del lavoro domestico.

Le norme e le politiche internazionali del lavoro sulla formalizzazione comprendono dei principi e delle linee guida per l'adozione di strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro. In particolare, la [Raccomandazione OIL sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale del 2015](#) (n. 204) fornisce delle linee guida per lo sviluppo di strategie che preservino l'occupazione e il reddito; rispettino i diritti fondamentali del lavoro e migliorino l'applicazione della legge e i controlli per prevenire l'insorgere di lavoro informale in futuro (azioni di prevenzione combinate con approccio basato su incentivi e misure dissuasive).

L'esperienza di diversi paesi suggerisce di accompagnare le strategie generali per la prevenzione e il contrasto dell'informalità con degli approcci settoriali, degli obiettivi specifici e dei traguardi misurabili. Questi approcci permettono di affrontare in maniera più incisiva le ca-

ratteristiche e le determinanti dell'informalità del settore specifico e delle professioni ad esso correlate. Diversi paesi dell'Unione europea hanno introdotto tali strategie, i cui tratti comuni includono l'introduzione di sgravi fiscali per le famiglie e il collegamento degli incentivi alla maggiore applicazione delle disposizioni (lato della domanda) che di interventi per la professionalizzazione del settore e per l'equiparazione di diritti e benefici dei lavoratori domestici a quelli del complesso dei lavoratori (offerta di lavoro domestico).

In particolare, i seguenti strumenti delle politiche e istituzioni del lavoro e delle relazioni industriali potrebbero avere un impatto significativo in termini di riduzione dei tassi di informalità del settore. In materia di politiche e istituzioni del lavoro si potrebbero considerare le seguenti misure: (i) incentivi sulla fiscalità e il costo del lavoro per una maggiore equiparazione al complesso dei datori di lavoro; (ii) incentivi per la non-autosufficienza erogati in base all'esistenza di un rapporto di lavoro regolare; (iii) flussi d'ingresso regolari di migranti per la ricerca di lavoro domestico che siano adeguati alla domanda di lavoro domestico, stipula di accordi bilaterali tra Stati sul lavoro e la previdenza sociale e sistema di regolarizzazioni individuali legato all'esistenza di un rapporto di lavoro formale; (iv) strumenti per ridurre l'intermediazione informale e per monitorare nuove modalità d'intermediazione (p.e. su piattaforma) o l'operato di intermediari privati non autorizzati; (v) maggiore accesso ai diritti e le condizioni di lavoro attraverso l'equiparazione dei diritti dei lavoratori domestici a quelli del complesso dei lavoratori; (vi) semplificazione adempimenti fiscali e amministrativi di famiglie e lavoratori; e (vii) rafforzamento degli strumenti di prevenzione e controllo, e monitoraggio attraverso l'incremento delle ispezioni del lavoro, l'utilizzo del contratto in forma scritta e la tracciabilità della retribuzione; e (viii) attuazione di campagne informative e di sensibilizzazione sui benefici del lavoro formale e i rischi legati all'informalità.

Per quanto riguarda le relazioni industriali, si potrebbero rafforzare una serie di strumenti che favoriscono i rapporti di lavoro formali, includendovi; (i) un maggiore "outreach" delle organizzazioni datoriali e dei sindacati attraverso campagne di informazione sul loro ruolo e sulla funzione di rappresentanza, compreso attraverso la contrattazione collettiva; (ii) incremento dei tassi di adesione sindacale attraverso quote associative per espandere la copertura delle organizzazioni datoriali e sindacali e per rafforzare la loro rappresentatività; e (iii) espansione del portfolio di servizi erogati dalle organizzazioni delle parti sociali, incluso gli enti bilaterali (p.e. intermediazione di manodopera e servizi fiscali, previdenziali e amministrativi, come pure attività per lo sviluppo delle competenze professionali, per la formazione su diritti e adempimen-

ti in materia di formalizzazione del rapporto di lavoro domestico, per la sensibilizzazione e formazione sulla prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro, e informazione e formazione sulla prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro.

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



# In primo piano

## Decisioni del Consiglio d'amministrazione OIL



© OIL

Nella sua 347<sup>a</sup> sessione di marzo 2023, il Consiglio d'amministrazione dell'OIL ha accolto con favore l'iniziativa del Direttore Generale Houngbo di creare una Coalizione mondiale per la giustizia sociale che verrà lanciata durante il Vertice della 111<sup>a</sup> sessione della Conferenza internazionale del lavoro di giugno 2023.

Facendo seguito alle discussioni sui problemi relativi al lavoro su piattaforma e le norme dell'OIL, il Consiglio ha deciso di includere nell'agenda della Conferenza internazionale del lavoro del 2025 e del 2026 una discussione su una possibile norma internazionale del lavoro sul lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme.

Il Consiglio ha chiesto all'Ufficio internazionale del lavoro di prendere in considerazione le sue indicazioni per l'attuazione di una strategia sul lavoro dignitoso nelle filiere di fornitura e di presentare un rapporto sullo stato di attuazione a marzo 2025. La strategia è un piano quinquennale che mira a dotare l'Organizzazione di strumenti e orientamenti per garantire il lavoro dignitoso nelle filiere di fornitura. Essa promuove una combinazione di misure nazionali e internazionali sia vincolanti che da attuare su base volontarie per promuovere il lavoro dignitoso.

Altri argomenti discussi dal Consiglio hanno riguardato il rispetto da parte della Bielorussia delle raccomandazioni della Commissione d'inchiesta dell'OIL; l'invito al governo del Venezuela ad accettare le raccomandazioni della Commissione d'inchiesta; il monitoraggio dei progressi compiuti dal Bangladesh nell'attuazione di un piano d'azione volto ad affrontare le questioni relative alla libertà di associazione, alla contrattazione collettiva e all'ispezione del lavoro; e l'appello al governo del Myanmar per un ritorno alla democrazia e al rispetto dei diritti fondamentali.

[Leggi di più.](#)

## Il rallentamento dell'economia rischia di abbassare la qualità del lavoro




© xavierarnau

È stato pubblicato il 16 gennaio il nuovo rapporto OIL “Prospettive occupazionali e sociali nel mondo: Tendenze 2023” (WESO Trends 2023) secondo il quale l'attuale rallentamento dell'economia mondiale rischia di costringere un maggior numero di lavoratori ad accettare un lavoro di qualità inferiore, con retribuzione più bassa e con scarsa stabilità e protezione sociale, accentuando così le diseguaglianze che si sono moltiplicate durante la crisi del COVID-19.

Per il 2023, il rapporto prospetta una crescita dell'occupazione su scala mondiale dell'uno per cento: meno della metà del tasso di crescita del 2022. La crescita più che modesta dell'occupazione è in gran parte dovuta all'insufficienza del lavoro disponibile nei paesi ad alto reddito. Si prevede un aumento della disoccupazione che nel 2023 colpirà circa 3 milioni di persone in più, raggiungendo i 208 milioni (corrispondenti a un tasso globale del 5,8 per cento). Ciò segnerebbe un'inversione di tendenza rispetto al calo della disoccupazione registrato tra il 2020 e il 2022 con 16 milioni di disoccupati in più rispetto al periodo pre-COVID del 2019.

La qualità del lavoro rimane una grande preoccupazione. Il Rapporto sottolinea che il progresso raggiunto nell'ultimo decennio in termini di riduzione della povertà è stato spazzato via dalla crisi del COVID-19. Sebbene il 2021 abbia segnato l'inizio della ripresa, le opportunità di lavoro dignitoso sono destinate a peggiorare. Questo potrebbe costringere molti lavoratori a accettare lavori di bassa qualità, con retribuzioni spesso insufficienti e con orari di lavoro ridotti. Inoltre, la crisi dovuta al rincaro del costo della vita che non è controbilanciata dalla crescita del reddito da lavoro rischia di spingere sempre più persone verso la povertà. Questo divario si somma all'erosione del reddito causata dalla crisi del COVID-19, dalla crescita dell'inflazione e il rincaro del costo dell'energia, in molti paesi, hanno colpito maggiormente i gruppi a basso reddito.

Il rapporto identifica il “divario occupazionale globale” quale nuovo indicatore per misurare il bisogno di occupazione non soddisfatto. Oltre ai disoccupati, questo indicatore include le persone che vorrebbero un lavoro ma non lo cercano perché sono scoraggiate o perché hanno altre responsabilità, come quelle legate all'assistenza e alla cura familiare. Sulla base di questo indicatore, il divario occupazionale nel mondo si attesta a 473 milioni nel 2022, circa 33 milioni in più rispetto al 2019.



Il rapporto evidenzia come il deterioramento del mercato del lavoro sia principalmente ascrivibile all'emergere di tensioni geopolitiche e al conflitto in Ucraina, ad una ripresa disomogenea dalla pandemia e a delle strozzature nelle filiere globali di fornitura. L'insieme di questi fattori ha creato le condizioni per la stagflazione — inflazione elevata e bassa crescita — per la prima volta dagli anni Settanta del secolo scorso.

I giovani registrano dei risultati peggiori rispetto al complesso dei lavoratori. Quelli di età compresa tra i 15 e i 24 anni incontrano gravi difficoltà nel trovare e mantenere un lavoro dignitoso. Il loro tasso di disoccupazione è tre volte superiore a quello degli adulti. Più di un giovane su cinque non lavora, non studia e non frequenta un corso di formazione.

Per quanto riguarda le differenze tra regioni del mondo, nel 2023 l'Africa e gli Stati arabi dovrebbero registrare una crescita dell'occupazione di circa il 3 per cento. Tuttavia, a fronte della crescita della popolazione in età lavorativa, entrambe le regioni dovrebbero registrare un calo modesto della disoccupazione. In Asia e nel Pacifico e in America latina e nei Caraibi si prevede una crescita annuale dell'occupazione di circa l'uno per cento. Secondo il rapporto, in America del Nord l'aumento dell'occupazione sarà minimo o pari a zero nel 2023, mentre la disoccupazione aumenterà. L'Europa e l'Asia centrale sono particolarmente colpite dalle conseguenze economiche del conflitto in Ucraina. Nonostante si preveda un calo dell'occupazione nel 2023, i tassi di disoccupazione dovrebbero aumentare solo leggermente, viste le tendenze demografiche legate alla crescita più che modesta della popolazione in età lavorativa in questa regione.

[Leggi di più.](#)

## Garantire il lavoro dignitoso ai lavoratori essenziali



© KB Mpofu / OIL

Il rapporto “Prospettive occupazionali e sociali nel mondo. Il valore dei lavori essenziali”, pubblicato il 15 marzo, rileva come i paesi dovrebbero impegnarsi per migliorare condizioni di lavoro e la retribuzione dei lavoratori essenziali, in modo da riconoscere pienamente il loro contributo alla società e la loro importanza per il funzionamento delle economie, come dimostrato durante la crisi del COVID-19. Il rapporto sottolinea quanto le economie e le società dipendano dai lavoratori essenziali e quanto il loro contributo sia poco valorizzato. Le criticità delle condizioni di lavoro producono un alto turnover del personale e una carenza di manodopera, mettendo a rischio l'erogazione dei servizi di base.

Secondo il rapporto, per costruire la resilienza capace di fronteggiare le crisi economiche e sociali, è necessario migliorare le condizioni di lavoro e investire maggiormente nei sistemi alimentari, nell'assistenza sanitaria e in altri settori chiave.

I lavoratori essenziali si ritrovano in otto gruppi occupazionali principali che comprendono la sanità, il settore alimentare, il commercio al dettaglio, la sicurezza, le pulizie e la sanificazione, i trasporti, le occupazioni manuali e quelle tecniche e amministrative. Sulla base dei dati disponibili in 90 paesi, il 52 per cento del complesso delle occupazioni e professioni riguarda i lavori essenziali, anche se nei paesi ad alto reddito, dove le attività economiche sono più diversificate, la quota risulta inferiore (34 per cento).

Durante la crisi del COVID-19 i lavoratori essenziali hanno registrato complessivamente tassi di mortalità più elevati rispetto ai lavoratori non essenziali. I risultati rivelano l'importanza della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché della maggiore sicurezza legata al rapporto di lavoro formale e alla rappresentanza collettiva.

Il 29 per cento dei lavoratori essenziali del mondo non è adeguatamente retribuito. In media, essi guadagnano il 26 per cento in meno rispetto agli altri lavoratori e solo i due terzi di questo divario è spiegabile con i diversi livelli d'istruzione e di esperienza. Quasi un lavoratore essenziale su tre ha un contratto di lavoro a tempo determinato, sebbene vi siano notevoli differenze tra paesi e settori economici.

Oltre il 46 per cento dei lavoratori essenziali nei paesi a basso reddito ha orari di lavoro lunghi e solo il 17 per cento ha accesso ad una protezione sociale minima. Nei paesi a reddito medio, questa percentuale raggiunge il 40 per cento.

Per garantire la continuità dei servizi essenziali in caso di future pandemie o altre emergenze come i disastri naturali, il rapporto raccomanda maggiori investimenti nei settori essenziali con particolare riguardo alle infrastrutture fisiche, alla capacità produttiva e alle risorse umane. La mancanza di investimenti, soprattutto nei sistemi sanitari e alimentari, contribuisce alle carenze del lavoro dignitoso e mina la giustizia sociale e la resilienza economica. Tra le altre raccomandazioni, il rapporto richiede di: garantire che i sistemi di salute e sicurezza sul lavoro coprano tutti i settori dell'attività economica e tutti i lavoratori; migliorare le retribuzioni per compensare la scarsa valorizzazione dei lavoratori essenziali e ridurre il divario salariale tra questi ultimi e quelli non essenziali; garantire orari di lavoro sicuri e stabiliti, regolamentati anche attraverso la contrattazione collettiva; adattare la legislazione del lavoro in modo che tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status occupazionale e dal tipo di contratto, possano beneficiare della protezione sociale; e aumentare l'accesso alla formazione.

Il rapporto delinea un quadro di riferimento per i paesi, come parte di un processo di dialogo sociale, utile per identificare le lacune in materia di lavoro dignitoso e resilienza economica rispetto ai lavoratori e i servizi essenziali e per sviluppare una strategia nazionale diretta ad affrontare tali criticità attraverso politiche e investimenti rafforzati.

[Leggi di più.](#)

## Il divario occupazionale di genere rimane ampio



© Unsplash / Tim Gouw

Secondo una nuova nota dell'OIL, "Nuovi dati relativi al divario di genere nel mercato del lavoro", le disparità di genere, in termini di accesso all'occupazione e di condizioni di lavoro, sono maggiori di quanto si pensasse. Negli ultimi due decenni, i progressi raggiunti nel tentativo di ridurre tali squilibri sono stati molto lenti.

L'OIL ha sviluppato un nuovo indicatore, il "divario occupazionale globale", che rileva l'insieme delle persone senza lavoro che sono interessate a trovarne uno. Questo indicatore fa emergere un quadro della situazione delle donne nel mondo del lavoro molto più cupo rispetto a quello messo in evidenza dal più comune tasso di disoccupazione. I nuovi dati mostrano come per le donne sia ancora più difficile trovare un lavoro rispetto agli uomini.

Secondo la nota il 15 per cento delle donne in età lavorativa nel mondo vorrebbe lavorare rispetto al 10,5 per cento degli uomini. Questo divario di genere è rimasto pressoché invariato per due decenni (2005–2022). Al contrario, i tassi di disoccupazione globali per donne e uomini sono molto simili.

Il documento sottolinea che le donne assumono una parte sproporzionata delle responsabilità personali e familiari, compreso il lavoro di cura non retribuito. Queste attività possono non soltanto ostacolare l'esercizio di un lavoro retribuito, ma anche semplicemente la ricerca attiva di un lavoro o anche l'accettazione di un'offerta di lavoro con breve preavviso. Dato che, per essere considerate disoccupate, è necessario soddisfare questi criteri, molte donne che hanno bisogno di un lavoro non appaiono nelle statistiche sulla disoccupazione.

Gli squilibri di genere nel lavoro dignitoso non sono limitati all'accesso all'occupazione. Sebbene l'occupazione a rischio sia un fenomeno che riguarda sia le donne che gli uomini, va detto che le donne tendono a essere maggiormente esposte ad essere coinvolte in alcune tipologie di lavori. Ad esempio, è più probabile che siano le donne a coadiuvare il lavoro dei familiari o quello delle imprese gestite da altri membri della famiglia anziché svolgere un lavoro autonomo. Questa vulnerabilità, insieme ai tassi di occupazione più bassi, si ripercuote sui redditi delle donne.

La nota rileva importanti differenze tra le regioni. Nei paesi a basso e medio reddito, la disparità di genere nel reddito da lavoro è molto più forte, con le donne che guadagnano rispettivamente l'equivalente di 33 e 29 centesimi di dollaro americano. Nei paesi a reddito alto e medio-alto, il reddito da lavoro delle donne raggiunge rispettivamente 58 e 56 centesimi per l'equivalente di ogni dollaro americano guadagnato dagli uomini. Questa sorprendente disparità è dovuta ai livelli di occupazione più bassi delle donne, ma anche al fatto che le donne occupate hanno redditi medi derivanti dal lavoro più bassi rispetto agli uomini.

Le nuove stime evidenziano la dimensione della disparità di genere nel mercato del lavoro e sottolineano l'importanza di migliorare la partecipazione complessiva delle donne al lavoro retribuito, ampliando il loro accesso in tutte le professioni e affrontando le lacune nella qualità del lavoro delle donne.

[\*\*\*Leggi di più.\*\*\*](#)



## Un numero crescente di bambini non ha protezione sociale di base



© Prachatai

Secondo il nuovo rapporto “Più di un miliardo di ragioni: L’urgente necessità di creare una protezione sociale universale per i bambini” pubblicato dall’OIL e dall’UNICEF, il numero di bambini che non beneficiano di protezione sociale aumenta di anno in anno, rendendoli più vulnerabili e più esposti al rischio di povertà, fame e discriminazione.

Il rapporto sottolinea che, tra il 2016 e il 2020, più di 50 milioni di bambini, di età compresa tra 0 e 15 anni, non hanno usufruito di misure adeguate di protezione sociale — nello specifico, sussidi familiari (in denaro o sottoforma di credito d’imposta) — facendo salire il totale a 1,46 miliardi a livello mondiale. Secondo il rapporto, tra il 2016 e il 2020, i tassi di copertura dei sussidi familiari destinati all’infanzia sono diminuiti o hanno subito una battuta d’arresto in tutte le regioni del mondo. Oggi, nessun paese si trova nelle condizioni favorevoli al raggiungimento dell’Obiettivo di sviluppo sostenibile relativo alla copertura sostanziale della protezione sociale entro il 2030.

L’incapacità di fornire un’adeguata protezione sociale rende i bambini più vulnerabili e maggiormente esposti a rischio di povertà, malattie, malnutrizione e mancanza di istruzione, senza considerare un aumento del rischio di matrimoni precoci e sfruttamento del lavoro minorile.

A livello mondiale, i bambini hanno il doppio delle probabilità rispetto agli adulti di vivere in condizioni di povertà estrema. Circa un miliardo di loro vive, inoltre, una condizione di povertà multidimensionale dovuta a mancanza o carenza d’istruzione, sanità, alloggi, alimentazione, servizi igienici o acqua. Questo numero è aumentato del 15 per cento durante la pandemia, segnando un’inversione del progresso realizzato in termini di riduzione della povertà infantile e rendendo, di fatto, le misure di protezione sociale sempre più necessarie. La pandemia ha inoltre evidenziato come la protezione sociale possa rappresentare una risposta fondamentale in tempi di crisi. Sebbene quasi tutti i governi del mondo abbiano adattato rapidamente i programmi già esistenti o introdotto nuovi strumenti per sostenere i bambini e le famiglie, la maggior parte dei paesi non ha attuato riforme strutturali di lungo periodo.

Il rapporto sottolinea che tutti i paesi, indipendentemente dal loro livello di sviluppo, sono chiamati ad attuare una strategia di investimento a rapido impatto per consolidare i sistemi di protezione sociale. Il perseguimento di una strategia a bassa intensità d’investimento rischia

di “lasciare indietro” milioni di bambini. A tal proposito, l’OIL e l’UNICEF auspicano un’inversione di tendenza ed esortano i decisori delle politiche a compiere dei passi decisivi per il raggiungimento della protezione sociale universale per tutti i bambini, attraverso una serie di azioni, tra cui: investire in sussidi per l’infanzia; fornire una gamma completa di servizi per l’infanzia attraverso sistemi nazionali di protezione sociale; costruire sistemi di protezione sociale inclusivi e basati sui diritti, in grado di rispondere alle esigenze di genere e alle emergenze, affrontare le disuguaglianze e conseguire migliori risultati; garantire un finanziamento sostenibile per i sistemi di protezione sociale; rafforzare la protezione sociale per i genitori e le persone che dispensano cure.

[Leggi di più.](#)

## Il mondo ha bisogno di giustizia sociale



© OIL

Nel suo messaggio per la Giornata mondiale per la giustizia sociale, il Direttore generale dell’OIL, Gilbert F. Houngbo, ha chiesto un impegno su scala mondiale per ridurre e prevenire le disuguaglianze. La situazione attuale è resa difficile dall’impatto del COVID-19, l’instabilità geopolitica, la crisi economica e i disastri naturali, circostanze che hanno fatto arretrare il progresso sociale. Se guardiamo alle attuali tendenze del mercato del lavoro, il quadro è piuttosto grigio.. Più di 200 milioni di lavoratrici e lavoratori vivono in condizioni di assoluta povertà. Le imprese, soprattutto quelle di piccole e piccolissime dimensioni, sono state duramente colpite. Ciò di cui il mondo ha ora bisogno è un impegno forte e duraturo per la giustizia sociale, che è la chiave per la diffusione dell’equità nelle diverse parti del mondo.

Per promuovere il lavoro dignitoso, i diritti del lavoro, la protezione sociale e il dialogo sociale, l’OIL si prepara a lanciare una Coalizione mondiale per la giustizia sociale come iniziativa globale per promuovere dei partenariati che contribuiscano alla riduzione delle disuguaglianze e per garantire che la giustizia sociale abbia la priorità nelle politiche e nelle iniziative nazionali e internazionali, nella cooperazione allo sviluppo e negli accordi finanziari, commerciali e di investimento. Occorre assicurarci che nessuno venga lasciato indietro. Solo unendo gli sforzi nel perseguire la giustizia sociale, si può sperare di superare questo periodo di crisi.

[Leggi di più.](#)



## Condizioni di lavoro nel settore artistico e dell'intrattenimento



© Thorsten Krienke

Sono le conclusioni dei delegati di una riunione di esperti tripartita dell'OIL sul un futuro del lavoro più resiliente, inclusivo e sostenibile nel settore artistico e dell'intrattenimento evidenziano la necessità di concentrarsi su strategie a lungo termine che sostengano la creazione di lavoro dignitoso, la protezione sociale, il dialogo sociale e una giusta transizione verso economie più verdi. Queste strategie saranno fondamentali se il settore vuole affrontare le sfide e le opportunità legate alla globalizzazione, al progresso tecnologico e alla ripresa dal COVID-19.

Queste strategie dovrebbero ricomprendere la revisione generale delle condizioni di lavoro, la creazione di un ambiente favorevole al dialogo sociale, e delle politiche efficaci su salari minimi adeguati e sulla remunerazione in generale. Altri aspetti da includere nelle strategie del settore riguardano il miglioramento delle politiche e del quadro normativo sullo sviluppo delle competenze; la protezione sociale, indipendentemente dallo status dei lavoratori; e il rafforzamento dei sistemi di ispezione del lavoro per favorire condizioni di lavoro sicure e salubri, anche attraverso il contrasto alla violenza e le molestie sul lavoro.

Alla riunione hanno partecipato rappresentanti dei governi, e delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Le discussioni hanno evidenziato l'importanza di creare un ambiente favorevole alle imprese del settore, in particolare alle micro, piccole e medie imprese, aiutandole anche nella loro transizione verso l'economia formale. Esse hanno anche toccato delle questioni relative al diritto d'autore e ai diritti correlati, compresa la necessità di rendere tali diritti esigibili in modo da garantire che produttori, interpreti e autori siano effettivamente remunerati e tutelati.

I partecipanti hanno inoltre discusso il ruolo positivo che il dialogo sociale può svolgere nel colmare il "divario digitale" tra regioni del mondo e nel sostenere la parità di accesso alla tecnologia e ai suoi benefici. Altri temi all'ordine del giorno sono stati le sfide legate alla mobilità transfrontaliera dei lavoratori, la carenza di competenze e l'importanza di una protezione sociale universale, adeguata e sostenibile per tutti i lavoratori. Le raccomandazioni sono state adottate al termine della riunione di cinque giorni che si è svolta dal 13 al 17 febbraio presso la sede OIL di Ginevra.

[Leggi di più.](#)

## Altre notizie

### XIX congresso nazionale della CGIL: Il lavoro crea il futuro



Dal 15 al 18 marzo di è tenuto a Rimini il XIX Congresso della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL) dal titolo "Il lavoro crea il futuro".

Nel suo [discorso di apertura del Congresso](#), il Segretario Generale della CGIL, Maurizio Landini, ha lanciato il motto "è il momento di fare", avanzando la proposta di un modello sindacale e di relazioni industriali fondato sulla democrazia, la rappresentanza e la contrattazione collettiva. Il sindacato deve "aprirsi e allargare la rappresentanza a tutte le forme di lavoro". Oltre ad evidenziare il ruolo del sindacato, della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali nel contesto attuale e per il futuro del lavoro,

Landini ha sottolineato il ruolo fondamentale del lavoro per il futuro del paese; la necessità di incentrare l'azione delle politiche sulla persona; la funzione delle politiche economiche, fiscali e industriali nel favorire la creazione di lavoro e il miglioramento della sua qualità; la necessità di aggiornare le politiche salariali, quelle sugli orari di lavoro e sulle altre condizioni di lavoro. Egli ha richiamato la necessità di politiche per affrontare le questioni legate alla denatalità, all'occupazione dignitosa dei giovani e alle pensioni e welfare dei cittadini senior, come pure le questioni in materia di migrazione per lavoro. Nel suo discorso, Landini ha menzionato a più riprese la necessità di riaffermare l'impegno per un mondo del lavoro più equo e più dignitoso che elimini le disuguaglianze e colmi i divari che ancora esistono tra lavoratrici e lavoratori.

Il Segretario Generale ha anche proposto al Congresso e ai Segretari Generali di CISL e UIL una serie di azioni concrete per applicare la Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro attraverso: (i) la contrattazione collettiva; (ii) una campagna di sensibilizzazione nei luoghi di lavoro e nel paese; (iii) lo sviluppo di moduli da inserire nella formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza sul lavoro; (iv) l'introduzione di violenza e molestie nei documenti di valutazione dei rischi; e (vi) dei percorsi con le scuole. Landini ha anche proposto al Congresso di discutere la possibile sperimentazione di mobilitazione (sciopero al rovescio) per devolvere una giornata di lavoro a progetti mirati alla prevenzione e contrasto di violenza e molestie di genere.

Nel salutare i rappresentanti sindacali di oltre 50 paesi, molti dei quali intervenuti nell'iniziativa pre-congressuale che ha anche portato alla sottoscrizione del [Manifesto internazionale dei sindacati antifascisti](#), Landini ha richiamato l'importanza delle politiche europee e multilaterali quale veicolo di promozione della pace, solidarietà internazionale e giustizia sociale.

Insieme ai temi evidenziati nella relazione di Landini, i delegati e le delegate al Congresso hanno discusso diversi aspetti che hanno un impatto sulla vita di ogni giorno di milioni di lavoratrici e lavoratori italiani e di altri paesi del mondo, includendovi le opportunità per il lavoro del "patto verde"; il futuro della sanità; la guerra in Ucraina e la necessità di alimentare il dialogo che sfoci in una pace duratura.

I lavori del congresso sono stati segnati dagli interventi del Presidente della Repubblica, [Sergio Mattarella](#), il cui messaggio è stato letto in apertura dei lavori del Congresso e la Presidente del Consiglio dei Ministri, [Giorgia Meloni](#), il cui intervento è avvenuto durante la plenaria del 17 marzo. Sono intervenuti i Segretari Generali della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL), [Luigi Sbarra](#), e dell'Unione italiana del lavoro (UIL), [Pierpaolo Bombardieri](#). Tra gli invitati delle delegazioni internazionali sono intervenuti [Gilbert F. Hougbo](#), Direttore Generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro con video-messaggio; Esther Lynch, Segretaria Generale della Confederazione europea dei sindacati; e Oliver Ropke, Presidente del gruppo lavoratori del Comitato economico e sociale europeo.

I lavori del XIX Congresso della CGIL si sono conclusi con l'adozione del documento conclusivo "[Manifesto per il lavoro](#)" e con la riconferma del mandato di Maurizio Landini alla guida del sindacato per altri quattro anni.

**[Leggi di più.](#)**

## Donne, lavoro e pace nel Corno d’Africa



© ISCOS

Il 14 marzo, si sono tenuti a Bologna due seminari internazionali per discutere delle condizioni delle lavoratrici del ruolo della formazione professionale nella promozione del lavoro dignitoso e della pace nei paesi del Corno d’Africa.

Promosso dall’Istituto sindacale per la cooperazione allo sviluppo (ISCOS) della CISL, il seminario “Donne, lavoro e pace nel Corno d’Africa” ha affrontato alcune questioni di genere nel mondo del lavoro dell’ Eritrea, Etiopia e Somalia, con un particolare focus sulla violenza e le molestie di genere nel mondo del lavoro delle donne. L’evento ha visto la partecipazione del Direttore dell’Ufficio OIL per l’Italia e San Marino, Gianni Rosas, che ha presentato [i principi e le disposizioni contenute nella Convenzione OIL n. 190](#) sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e, successivamente, ha dibattuto con i sindacalisti di diversi paesi e della Confederazione dei sindacati internazionali le ragioni e le strategie per favorire la ratifica della Convenzione.

Il pomeriggio è stato dedicato al seminario “Lavoro dignitoso, formazione professionale e pace nel Corno d’Africa”. Organizzato dalla CGIL, l’evento ha permesso di condividere i risultati di un progetto che ha riabilitato dei centri di formazione professionale gestiti dalla Confederazione nazionale dei sindacati eritrei. Questi centri si focalizzano sulla formazione dei giovani che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro. Insieme ai rappresentanti del Ministero italiano degli Affari esteri e della cooperazione internazionale, i sindacalisti hanno anche discusso i risultati di una ricerca sulle sfide del mercato del lavoro eritreo, i nodi legislativi e le raccomandazioni per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di fare ingresso nel mondo del lavoro tramite percorsi di formazione qualificante.

**[Leggi di più.](#)**

## Il lavoro domestico in Italia tra formalità e informalità

Su iniziativa di

**DOMINA**  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO

**4° RAPPORTO ANNUALE LAVORO DOMESTICO**

ANALISI STATISTICHE, TREND NAZIONALI E LOCALI

20 GENNAIO 2023

Sala Zuccari  
Palazzo Giustiniani

L'evento è realizzato con il patrocinio di

Il Rapporto annuale sul lavoro domestico è realizzato dall'Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico con la collaborazione scientifica della Fondazione Leone Moressa.

Media partner: **Avenir** **LAVORO DOMESTICO**

Organizzazione Internazionale del Lavoro  
Ufficio per l'Italia e San Marino

**PROGRAMMA**

Ore 09.30 | Registrazione partecipanti

Ore 10.00 | Introduzione e saluti istituzionali

Presiede i lavori:  
**FRANCESCO RICCARDI**  
Caporedattore centrale di **AVVENIRE**

Presentazione IV Rapporto annuale DOMINA sul lavoro domestico:  
**MASSIMO DE LUCA**  
Direttore Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico

Tavolo Rotondo

**GIANNI ROSAS**  
Direttore Ufficio ILO per l'Italia e San Marino

**MONS. LUIGI RENNA**  
Arcivescovo di Catania – Presidente Commissione CEI per i problemi sociali, il lavoro, la pace e la salvaguardia del creato

**FRANCESCO ZAFFINI**  
Presidente della Commissione Senato – Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale\*

**ROMOLO DE CAMILLIS**  
Direttore della D.G. dei rapporti di Lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali\*

**LORENZO GASPARRINI**  
Segretario Generale DOMINA - Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

Intervengono

**GABRIELA DANCAU**  
Ambasciatore della Romania

Ore 13.00  
Chiusura lavori

\*in attesa di conferma

Il IV Rapporto annuale dell'Osservatorio sul lavoro domestico dell'Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico (DOMINA) è stato presentato ad un convegno organizzato il 20 gennaio presso il Senato della Repubblica. Il rapporto include l'analisi dei risultati di un questionario sul lavoro informale somministrato a lavoratrici, lavoratori e famiglie che è stato sviluppato dall'Osservatorio con il supporto tecnico dell'OIL e con la collaborazione delle parti sociali firmatarie del contratto collettivo. Esso raccoglie informazioni utili per gli operatori del settore e i decisori delle politiche sugli effetti sociali ed economici del lavoro domestico informale.

Nel suo intervento, il Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino ha evidenziato come i dati raccolti restituiscano delle informazioni che prima non erano conosciute riguardo le ragioni dell'informalità — dalla prospettiva di lavoratrici/tori e datori di lavoro, come pure le possibili soluzioni per debellarla (vedasi la parte finale dell'editoriale di questa edizione del Notiziario del Lavoro). Queste informazioni sono utili per l'elaborazione di strategie e misure per la transizione di lavoratori e datori di lavoro dall'economia informale a quella formale e per il miglioramento delle condizioni di lavoratori e famiglie del settore del lavoro domestico.

Il Rapporto evidenzia un generale aumento del numero di lavoratrici/tori domestici nel 2022, rispetto agli anni precedenti. Nel 2021, i rapporti di lavoro formali si approssimavano al milione. Questo dato risulta più che raddoppiato se si include la quota di forza lavoro che opera in condizioni di informalità (vedasi informazione contenuta nell'editoriale di questa edizione del Notiziario). Lo stesso Rapporto analizza anche gli effetti che il lavoro domestico produce sulle famiglie, le quali si trovano a dover affrontare complessivamente un costo annuale di circa 8,1 miliardi di euro per intrattenere dei rapporti di lavoro domestico regolare, al quale si aggiungono circa 7 miliardi per la componente irregolare. Come per le edizioni precedenti, esso non manca di offrire una mappatura del lavoro domestico a livello regionale, nonché una descrizione degli strumenti e delle politiche regionali a sostegno del settore.

[Leggi di più.](#)



## I fabbisogni aggiuntivi di colf e badanti



© IDOS

Basato su un'analisi del Centro studi e ricerche immigrazione dossier statistico (IDOS), l'Associazione sindacale nazionale dei datori di lavoro domestico (ASSINDATCOLF) ha promosso un convegno sulle stime e prospettive dei fabbisogni di manodopera straniera nel settore del lavoro domestico che si è svolto il 23 marzo presso la Camera dei Deputati. L'analisi evidenzia come questo settore necessiterebbe di circa 23.000 lavoratori non comunitari l'anno da assumere nei ruoli di colf e badanti, e circa 68.000 nel triennio 2023-2025. In Italia, circa il 70 per cento della manodopera nel settore del lavoro domestico è costituito da lavoratori/trici stranieri/e, di cui quasi il 90 per cento sono donne.

Alla presentazione del rapporto ha partecipato il Direttore, Gianni Rosas, il quale ha sottolineato che, gli strumenti normativi internazionali mirano a supportare le legislazioni nazionali nell'affrontare le specificità del settore e la maggiore vulnerabilità delle persone coinvolte. La Convenzione (n. 189) e Raccomandazione (n. 201) del 2011 sulle lavoratrici e i lavoratori domestici riaffermano il principio secondo il quale le lavoratrici e lavoratori domestici devono beneficiare degli stessi diritti del complesso dei lavoratori, prevedendo altresì disposizioni specifiche per i lavoratori domestici migranti e riconoscendo l'intersezionalità tra le vulnerabilità del lavoro dei migranti, in particolare delle lavoratrici migranti, e di quelle del settore.

Riguardo le questioni specifiche di gestione dei fabbisogni, reclutamento, meccanismi d'ingresso e contratti di lavoro di lavoratrici/tori domestici migranti, sono state condivise alcune tendenze che mirano a superare la previsione di stipula di un contratto di lavoro per una persona che risiede in un altro paese e che non si è mai incontrata - questo aspetto è particolarmente importante nel rapporto di lavoro domestico che si fonda anche sulla fiducia reciproca delle parti contraenti. Su questo fronte, diversi paesi si stanno spostando verso la definizione di quote d'ingresso per un periodo definito per la ricerca di lavoro. Alcuni paesi di origine intervengono con delle misure a garanzia di un reclutamento efficace ed equo di lavoratrici/tori domestici attraverso la predisposizione di sistemi pubblici di selezione, reclutamento e formazione pre-partenza, mentre diversi paesi di destinazione distaccano presso i loro consolati del personale dei propri servizi per l'impiego per le procedure di selezione e reclutamento di manodopera straniera. Infine, si è sottolineato il ruolo che le parti sociali e i loro enti bila-

## Il contrasto allo sfruttamento lavorativo in Toscana



O.N. 2. Integrazione / Migrazione legale  
Autorità Delegata - PRIMA: PRogetto per l'Integrazione lavorativa dei MigrAnti  
PROG- 2448 COMMIT- Competenze migranti in Toscana



Competenze Migranti in Toscana

Analisi e prospettive

per un sistema toscano di contrasto

allo sfruttamento lavorativo



Firenze 13 gennaio 2023 ore 9<sup>00</sup> | 13<sup>30</sup>  
Impact Hub Via Panciatichi, 16

terali potrebbero giocare attraverso servizi di supporto per la ricerca di un impiego e per l'intermediazione equa che fornirebbero una garanzia sia alle famiglie che alle lavoratrici e ai lavoratori.

[Leggi di più.](#)

Il 13 gennaio si è tenuto a Firenze l'evento conclusivo del progetto "Competenze migranti in Toscana" che ha attuato degli interventi di prevenzione e il contrasto dello sfruttamento lavorativo nei territori regionali. Il progetto si è focalizzato soprattutto sul potenziamento del sistema territoriale per l'inclusione lavorativa dei migranti, in particolare degli strumenti l'orientamento professionale, nonché sul rafforzamento di forme di collaborazione tra attori pubblici, organizzazioni del terzo settore e tessuto imprenditoriale.

Nel corso dell'iniziativa si è discusso dei risultati realizzati dal progetto ma anche delle prospettive future. La Direttrice Generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Tatiana Esposito, ha fatto un bilancio delle iniziative intraprese a sostegno dell'attuazione delle Azioni prioritarie del Piano triennale per il contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato, condividendo informazioni riguardo la nuova fase di programmazione dei fondi comunitari e nazionali che saranno disponibili a supporto di iniziative future per la prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo. Nel suo intervento, il direttore di OIL Italia ha sottolineato l'importanza dell'outreach e dello sviluppo di strumenti pratici per l'identificazione e supporto di lavoratori/trici sfruttati/e. In particolare, lo sviluppo di sistemi di riferimento (referral) per la protezione e assistenza delle vittime, per la loro transizione verso lavoro dignitoso e per l'accesso alla giustizia e agli altri rimedi si sono dimostrati particolarmente efficaci in altri paesi come strumenti per spezzare la catena dello sfruttamento. Egli ha anche sottolineato l'importanza di iniziative pilota come COMMIT che consentono di sperimentare e apprendere, istituzionalizzando e portando a sistema ciò che funziona.

## Migranti e discriminazioni istituzionali

Art. 3 della Costituzione: Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

EVENTO FINALE DEL PROGETTO LAW

# RICOMINCIO DAL 3

Uguaglianza, diritti sociali, immigrazione

28 marzo 2023 dalle 10.00 alle 17.00 presso la sede del CNEL a Roma e online

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are those of the authors only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

A conclusione dell'evento è stato lanciato il progetto SO-LEIL "Servizi di orientamento al lavoro ed empowerment interregionale legale" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che verrà implementato nelle Regioni Toscana, Lazio, Abruzzo, Marche e Molise a favore di cittadini di paesi terzi vittime e potenziali vittime di sfruttamento lavorativo.

[Leggi di più.](#)

Il 28 marzo si è tenuto presso la sede del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) un convegno su uguaglianza, diritti sociali e immigrazione. Organizzato dall'Associazione per gli studi giuridici sull'immigrazione (ASGI) e dal Centro Studi Medici di Genova, l'evento è stato dedicato alla presentazione del rapporto "Quando discriminano le istituzioni: uguaglianza, diritti sociali, immigrazione" ai rappresentanti delle istituzioni, delle parti sociali e del mondo dell'associazionismo. La discussione si è concentrata sugli aspetti sociologici e giuridici delle discriminazioni e della povertà che colpiscono una fetta significativa di migranti. Nonostante le statistiche siano basate sulla percezione del campione degli intervistati, il rapporto offre una panoramica degli ambiti discriminatori. Quattro intervistati su dieci hanno dichiarato di aver subito discriminazioni nell'accesso agli alloggi. Seguono le discriminazioni in ambito lavorativo che hanno colpito un terzo degli Intervistati.

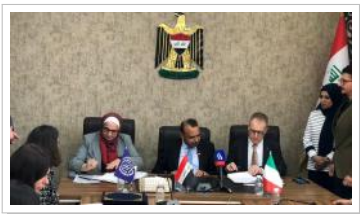
Nel suo intervento, il rappresentante dell'OIL per l'Italia e San Marino ha anticipato alcune informazioni dell'analisi del suo Ufficio della situazione dei lavoratori migranti nel mercato del lavoro italiano. Partendo dal principio della parità di trattamento e non discriminazione nell'impiego e nella professione della legislazione internazionale del lavoro — ratificata anche dall'Italia — in base al quale le lavoratrici e i lavoratori migranti sono lavoratori come tutti gli altri e debbono godere degli stessi diritti del complesso di lavoratori/trici, è stato evidenziato come la stragrande maggioranza dei lavoratori migranti in Italia si trovi in lavori "secondari" o mercati del lavoro marginali. Tale segmentazione esiste sia rispetto ai settori ad alta incidenza di lavoro migrante (p.e. settore del lavoro domestico e di cura), alle professioni (per lo più a bassa qualifica) e alle condizioni di lavoro (maggiore presenza in settori — come il lavoro domestico e l'agricoltura — ad alta incidenza di informalità, contratti di lavoro più precari rispetto alle loro controparti nazionali e maggiore esposizione e vulnerabilità allo sfruttamento lavorativo). Inoltre, la forte immobilità occupazionale dei migranti ri-



spetto ai nazionali fa sì che la loro posizione più precaria rimanga tale anche dopo tanti anni, confermando che la bassa qualità del lavoro di accesso al mercato del lavoro intrappola questi lavoratori in una spirale di lavori precari, a bassa qualifica e retribuzione, e in condizioni di lavoro peggiori rispetto al complesso dei lavoratori. Anche sul fronte delle retribuzioni, i migranti guadagnano circa il 30 per cento in meno rispetto alle loro controparti nazionali e un terzo del differenziale salariale non è spiegabile con criteri oggettivi o condizioni del mercato del lavoro. Tra le cause non spiegate vi sono quelle che potrebbero mascherare discriminazione nell'impiego e nella professione. Per le lavoratrici migranti, al divario appena menzionato si deve aggiungere un 12 per cento di divario salariale di genere, a causa dell'intersezionalità della condizione migratoria e del sesso. Tutto ciò risulta in povertà per oltre un quarto di questi lavoratori e lavoratrici (rispetto al 4,7 per cento dei nazionali) per i quali il reddito di lavoro non permette di fuoriuscire da questa condizione.

*[Leggi di più.](#)*

## Progetti e partenariati



### OIL sostiene economia verde in Iraq 9 marzo

L'Italia e l'OIL hanno lanciato un nuovo progetto — finanziato attraverso l'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo — il cui obiettivo è rafforzare lo sviluppo del settore privato e la creazione di lavoro dignitoso nel sud dell'Iraq, con un focus particolare sulla promozione di imprese economicamente, socialmente e ecologicamente sostenibili. Il progetto prevede la realizzazione di una serie di attività a supporto di giovani donne e uomini che intendono sviluppare la loro attività economica attraverso la creazione d'impresa. Essi riceveranno una formazione sulla gestione aziendale e finanziaria, nonché sull'accesso ai servizi di consulenza e finanziari. Allo stesso tempo, il progetto mira a rafforzare le capacità delle istituzioni che promuovono l'occupazione giovanile e l'imprenditorialità, incluse quelle che si occupano di microfinanza.

Il progetto è stato lanciato il 9 marzo a Bagdad con la firma dell'accordo del Ministro del lavoro e degli affari sociali iracheno, dell'Ambasciatore italiano in Iraq e della Direttrice dell'Ufficio Paese dell'OIL. L'iniziativa è parte della strategia di attuazione del Programma paese per il lavoro dignitoso (Decent Work Country Programme) che è realizzato dal governo iracheno, in collaborazione con le parti sociali e l'OIL.

[Leggi di più.](#)



## Nuovo progetto su economia verde e inclusione dei rifugiati in Giordania

28 marzo

Insieme all'OIL, i governi di Giordania e Italia hanno lanciato un programma di 24 mesi sugli investimenti ad alta intensità di manodopera in Giordania del valore di 1,5 milioni di euro.

La strategia del progetto si articola in una serie di iniziative per un mercato del lavoro più "verde" e più inclusivo e in una serie di misure specifiche per l'attuazione di programmi ad alta intensità di manodopera a favore di rifugiati siriani e di popolazioni dei governorati di Irbid e Mafraq che si trovano in situazione di vulnerabilità, incluse le persone con disabilità.

Il progetto è incentrato sulla la creazione di lavoro nel contesto della transizione ecologica e della lotta contro il cambiamento climatico. Esso si propone di realizzare infrastrutture fisiche e sociali puntando su tecnologie rispettose dell'ambiente e del clima e, allo stesso tempo, di rafforzare le capacità delle istituzioni locali, del Ministero del lavoro, del Ministero dell'ambiente e delle istituzioni di formazione nell'elaborazione di iniziative e realizzazione di piani di lungo periodo che colleghino la creazione di lavoro dignitoso alla sostenibilità ambientale e all'azione per il clima.

[Leggi di più.](#)



## La musica contro il lavoro minorile

27-30 marzo

Dopo le interruzioni legate alla pandemia di COVID-19, riprendono quest'anno gli eventi musicali milanesi "Festival Meetings", Organizzato dalla Rete delle scuole medie ad indirizzo musicale della città metropolitana di Milano, il Festival si è svolto dal 27 al 30 marzo con la partecipazione di sedici formazioni orchestrali che rappresentano la quasi totalità degli istituti scolastici a vocazione musicale della città e dei comuni limitrofi.

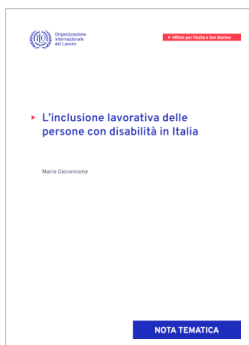
Le attività di Festival Meetings sono parte dell'iniziativa dell'OIL "La musica contro il lavoro minorile" che propone l'impegno di docenti, giovani e bambini per l'eliminazione del lavoro minorile attraverso iniziative legate alla cultura, alla musica e all'arte. Queste iniziative sono basate su una didattica di qualità e sui concetti di dignità, rispetto e diritto dei giovani ad un lavoro di qualità che soddisfi le loro aspirazioni.

Il tema del Festival di quest'anno è il diritto al gioco. Questo diritto è ancora negato a circa 160 milioni di bambini nel mondo che sono costretti a lavorare in condizioni di sfruttamento e nelle peggiori forme di lavoro minorile.

[Leggi di più.](#)

## Publicazioni

### L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia



Questa nota tematica analizza le politiche per l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, con uno sguardo al funzionamento della governance istituzionale ed alle prospettive d'intervento in una logica di partenariato con le parti sociali e altre organizzazioni. Allo scopo di evidenziare il ruolo delle parti sociali, sono state altresì esaminate le disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro. Si sono infine analizzate le sfide e le opportunità delle politiche per il lavoro dignitoso delle persone con disabilità.

### World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work



Nonostante svolgano attività indispensabili, molti lavoratori essenziali non godono di condizioni di lavoro dignitose in particolare per quanto riguarda la remunerazione, gli orari di lavoro, l'accesso alla formazione, l'esposizione a rischi fisici, biologici e psico-sociali, e la copertura di protezione sociale. Il rapporto "Prospettive occupazionali e sociali nel mondo 2023: il valore dei lavori essenziali" chiede una maggiore valorizzazione e maggiori investimenti nei settori dei lavori essenziali, attraverso un processo di valutazione e pianificazione condivisa e ancorata al dialogo sociale. Oltre a colmare un importante deficit di giustizia sociale, ciò può contribuire a garantire la continuità di attività economiche essenziali in caso di shock e crisi future. Questo è uno dei più importanti insegnamenti per le politiche pubbliche da trarre dalla pandemia di COVID-19.

### [Sintesi in italiano](#)

### Proteggere i diritti dei lavoratori migranti in situazioni d'irregolarità e gestire le migrazioni irregolari per motivi di lavoro: Un compendio



Questo compendio presenta le situazioni che possono portare i lavoratori migranti all'irregolarità, i diritti dei lavoratori migranti in situazioni di irregolarità e le norme internazionali del lavoro, come pure le pratiche che diversi paesi mettono in campo per affrontare la migrazione irregolare per motivi di lavoro e assicurare il rispetto dei diritti dei lavoratori migranti, indipendentemente dal loro status giuridico. Lo scopo del compendio è quello di incoraggiare la condivisione di buone pratiche tra i governi dei paesi Membri dell'OIL, i rappresentanti delle parti sociali e altri attori interessati a contribuire alla realizzazione dell'Agenda dell'OIL sulle migrazioni eque.

## Come operare rispettando il diritto dei minori di essere liberi dal lavoro minorile: Strumento di orientamento dell'OIL e dell'IOE per le imprese in materia di lavoro minorile



L'OIL e l'Organizzazione internazionale dei datori di lavoro (IOE) hanno sviluppato una risorsa per l'orientamento delle politiche aziendali sul dovere di diligenza al fine di prevenire il ricorso al lavoro minorile nelle filiere globali di fornitura. Il documento attinge alla lunga esperienza del Programma dell'OIL per l'eliminazione del lavoro minorile. Al suo sviluppo hanno collaborato diverse imprese e il Centro "Shift" che raccoglie esperienze in materia di applicazione dei Principi guida dell'ONU sulle imprese e i diritti umani.

## Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana



Il documento di lavoro analizza circa 4 mila sentenze pronunziate dalla giurisprudenza italiana durante il periodo 2011-2021 in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro al fine di identificare la trattazione delle diverse fattispecie che sono ricomprese nella definizione contenuta nella Convenzione OIL n. 190 e verificare l'esistenza di meccanismi efficaci di ricorso e di risarcimento delle vittime. L'analisi mette in luce degli aspetti importanti sia per la ricerca futura che per l'attività degli operatori del diritto.

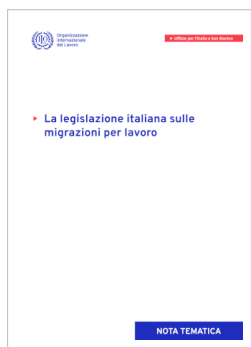
## Working time and work-life balance around the world



Il rapporto "L'orario di lavoro e l'equilibrio tra lavoro e vita privata nel mondo" fornisce una rassegna completa degli aspetti relativi all'orario di lavoro e agli effetti sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. Esso esamina diverse prospettive e analizza l'organizzazione degli orari di lavoro e le preferenze dai lavoratori. Il rapporto fornisce una panoramica delle misure di adeguamento dei tempi di lavoro adottate da policymakers e imprese al fine di assicurare la continuità aziendale e l'occupazione durante la pandemia di COVID-19. Il rapporto conclude analizzando i risultati principali e evidenziando sia le politiche di riduzione dell'orario di lavoro che quelle che offrono opzioni di orari di lavoro flessibile, al fine di migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

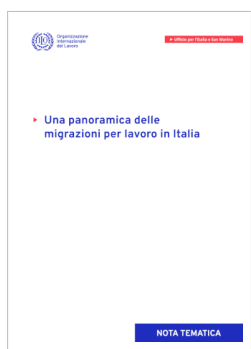
[Leggi di più.](#)

## La legislazione italiana sulle migrazioni per lavoro



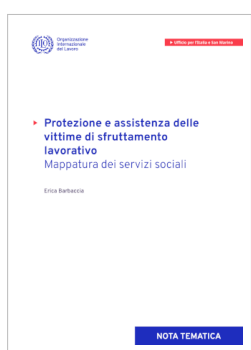
Questa nota tematica analizza la normativa italiana in materia di migrazione per lavoro, dettagliando il trattamento giuridico cui viene sottoposto il cittadino straniero, la disciplina degli ingressi per motivi di lavoro in Italia. Essa analizza anche una serie di strumenti adottati dall'Italia per favorire la cooperazione bilaterale tra Stati in materia di migrazione per lavoro, soffermandosi in particolare sugli Accordi bilaterali conclusi in passato per una gestione ordinata dei flussi migratori regolari, basata sulla sicurezza, la dignità e il rispetto delle persone che si spostano oltreconfine per la ricerca di un lavoro.

## Una panoramica delle migrazioni per lavoro in Italia



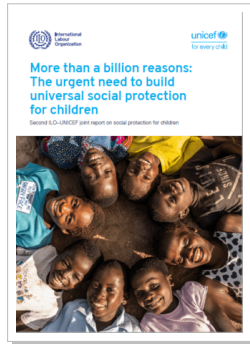
La nota tematica passa in rassegna le migrazioni per lavoro in Italia, includendovi l'analisi della letteratura, la normativa e i meccanismi di governance. Il primo capitolo ripercorre le tappe principali dei flussi migratori in Italia, mentre il secondo fornisce una panoramica delle migrazioni per lavoro in Italia, prestando particolare attenzione alle questioni relative all'ingresso per lavoro, al lavoro stagionale dei migranti e alle procedure di emersione del lavoro irregolare. Infine, l'ultimo capitolo passa in rassegna alcune politiche per l'inclusione socio-lavorativa dei migranti.

## Protezione e assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo. Mappatura dei servizi sociali



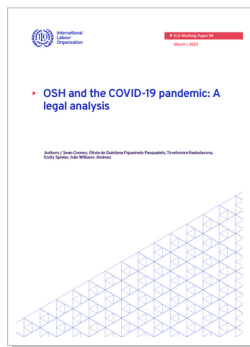
L'obiettivo di questa nota tematica è quello di tracciare una panoramica dei servizi di protezione e assistenza esistenti per alcune categorie di soggetti beneficiari previsti dall'ordinamento giuridico italiano e le situazioni di sfruttamento lavorativo da esse coperte sia a livello nazionale che locale. La parte principale del documento si focalizza sulla mappatura dei servizi sociali previsti dal Sistema nazionale dei servizi sociali, e la loro programmazione a livello regionale e locale, e i servizi che potrebbero essere attivati per l'individuazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo.

## More than a billion reasons: The urgent need to build universal social protection for children



Il rapporto congiunto OIL-UNICEF “Più di un miliardo di ragioni: L’urgenza di creare una protezione sociale universale per i bambini” fornisce una panoramica globale dei recenti sviluppi dei sistemi di protezione sociale per bambini e adolescenti, compresi i piani di protezione sociale, e copre l’impatto della pandemia del COVID-19. Il rapporto offre un quadro statistico globale e regionale, come pure esempi di diversi paesi, in materia di copertura della protezione sociale, benefici e costi per il bilancio dello Stato.

## OSH and the COVID-19 pandemic: A legal analysis



Basato su una serie di analisi nazionali, il documento di lavoro “La salute e sicurezza sul lavoro e la pandemia del COVID-19: un’analisi giuridica” evidenzia come le diverse giurisdizioni affrontano la salute e sicurezza attraverso la legislazione. Esso analizza anche l’effettività dell’applicazione della legislazione, anche con uno sguardo al suo funzionamento durante la pandemia di COVID-19.

## Policy brief on sexual harassment in the entertainment industry



La nota sulle molestie sessuali nell’industria dello spettacolo e dell’intrattenimento” si basa su un’indagine condotta su scala mondiale sulla percezione delle molestie sessuali negli ambienti di lavoro. I risultati mostrano che le condizioni di lavoro e l’organizzazione del lavoro possono avere un ruolo fondamentale nel prevenire e contrastare i casi di molestie sessuali nell’industria dell’intrattenimento. Le buone pratiche relative alle iniziative congiunte tra sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro suggeriscono un approccio settoriale più completo per prevenire, affrontare ed eliminare la violenza e le molestie nell’industria dello spettacolo e dell’intrattenimento.





**Copyright © 2023 OIL Roma.**

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

**Tel. +39 06 6784 334  
e-mail: [rome@ilo.org](mailto:rome@ilo.org)  
<https://www.ilo.org/rome>**