

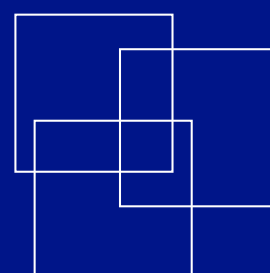


Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

NOTIZIARIO DEL LAVORO

UFFICIO OIL
PER L'ITALIA E SAN MARINO

ottobre – dicembre 2022



Indice

Editoriale

L'impatto dell'inflazione e del COVID-19 sui salari	3
---	---

In primo piano

Prima indagine globale sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro	5
L'impatto delle crisi sulla disoccupazione e le disuguaglianze	6
La Coalizione globale sulla giustizia sociale	6
L'impegno del G20 per il lavoro dignitoso	7
Nuova Direttiva europea sul salario minimo	8
Concorso OIL per i media sulle migrazioni per lavoro	10
Commissione d'inchiesta sulla Birmania	11
Imprese protagoniste della transizione ecologica	12

Altre notizie

Strategie regionali di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo	14
I diritti dei lavoratori pakistani	15
18° Congresso UIL	16
Rapporto FLAI-CGIL "Agromafie e caporalato"	17
La FAI-CISL e la parità al lavoro nell'agroalimentare	18
La parità e il rispetto del lavoro nell'amministrazione pubblica	19
Donne protagoniste della transizione ecologica	20
Lavoro dignitoso per i giovani: sfide e opportunità	21
Giornata mondiale del lavoro dignitoso	22

Iniziative progetto di collaborazione universitaria

Borsa di studio tesi di laurea sui temi dell'OIL	24
Le sfide del mondo del lavoro	24
Diritti umani e governance multilivello	25
Funzionari internazionali e reti sociali nella storia dell'OIL	25
L'arte come responsabilità sociale. Festival ASviS per lo sviluppo sostenibile 2022	26
Corso universitario sulla legislazione internazionale del lavoro	26

Pubblicazioni

Editoriale

L'impatto dell'inflazione e del COVID-19 sui salari



© OIL

Per la prima volta in questo secolo, i salari reali sono diminuiti su scala mondiale (-0,9 per cento) nella prima metà del 2022. In Italia, l'impennata inflazionistica ha eroso i salari con una riduzione di quasi 6 punti percentuali nel 2022 che è più che doppia rispetto alla media dei paesi dell'Unione europea. Si parla di un "effetto inflazione" che segue un periodo di crescita modesta di 0,1 punti percentuali delle retribuzioni mensili nel periodo 2020-2021 (+1,7 punti per la media dei paesi dell'Unione europea) a causa della pandemia (effetto pandemia). I due effetti si sommano ad una tendenza di crescita negativa dei salari in Italia che dal 2008 a oggi ha prodotto una perdita salariale di 12 punti percentuali. Questo è uno dei messaggi principali dell'[approfondimento sull'Italia](#) del [Rapporto mondiale sui salari 2022/23: L'impatto dell'inflazione e del COVID-19 sui salari e sul potere d'acquisto](#) che è stato presentato a Roma il 2 dicembre in occasione di una conferenza stampa.

L'inflazione ha un impatto maggiore su lavoratori e lavoratrici con basse retribuzioni che spendono una larga quota del loro reddito in beni di prima necessità più colpiti dalla crescita dei prezzi. La combinazione tra perdita di lavoro e riduzione di ore lavorate durante la pandemia ha causato una crescita di quasi un punto percentuale della proporzione di lavoratori e lavoratrici a bassi salari che in Italia è passata dal 9,6 per cento del 2019 al 10,5 per cento del 2020.

Anche i giovani sono nell'occhio del ciclone. Essi sono particolarmente numerosi tra i lavoratori con basse retribuzioni, anche se la crescita maggiore si è registrata tra i lavoratori a bassa retribuzione di età compresa tra i 35 e i 50 anni (+1,2 per cento) e i lavoratori con contratti a termine.

La proporzione di lavoratrici a bassa retribuzione è aumentata di più di un punto percentuale (dal 10,7 per cento nel 2019 all'11,8 per cento nel 2020). I lavoratori a bassa retribuzione sono più presenti nell'Italia del Sud (circa il 14 per cento).

Il divario salariale di genere è rimasto immutato a livello globale durante la pandemia e si attesta intorno al 20 per cento. In Italia questo divario continua ad attestarsi all'11 per cento (se misurato in base ai salari orari) o al 16,2 per cento (se basato sui salari mensili). Questo si somma alle maggiori perdite occupazionali delle lavoratrici durante l'emergenza della pandemia.

Il susseguirsi e il sovrapporsi delle crisi richiedono un dialogo tra governi e parti sociali. Tra le misure identificate dal rapporto per far fronte all'attuale crisi inflazionistica e all'andamento di lungo periodo dei salari si annoverano le politiche economiche a supporto dei lavoratori e delle imprese, le politiche salariali attraverso la contrattazione collettiva e le politiche sociali dirette alle famiglie meno abbienti. Per innalzare la produttività e ridurre il divario salariale di genere è inoltre necessario investire sulle competenze di lavoratrici e lavoratori attraverso la formazione lungo tutto l'arco della vita e adottare strategie integrate per ridurre il divario salariale di genere.

Questa edizione del Notiziario del lavoro contiene informazioni sulle attività realizzate dall'Ufficio internazionale del lavoro a livello internazionale e nazionale nell'ultimo trimestre del 2022.

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

In primo piano

Prima indagine globale sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro



© Andrey Popov

Lanciata dall'OIL, in collaborazione con la Fondazione Lloyd's Register e Gallup, la prima analisi globale sulla violenza e le molestie rivela che più di una persona su cinque (quasi il 23 per cento) ha subito violenza e molestie di natura psicologica o sessuale sul lavoro.

Oltre a mettere in luce le diverse dimensioni e manifestazioni del problema, il rapporto *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey* analizza i fattori che influenzano la decisione delle vittime di non parlare degli abusi subiti a causa di mancanza di fiducia nelle istituzioni o della percezione di "normalità" di situazioni di violenza e molestie sul lavoro.

Su scala globale, solo la metà delle vittime ha rivelato di aver subito violenza e molestie, spesso dopo aver subito più di una forma di violenza e di molestie. Le donne sono più propense a condividere tali abusi rispetto agli uomini. I motivi più comuni per non parlarne con nessuno sono generalmente relativi alla considerazione che sia una "perdita di tempo" e che si perda la propria reputazione. Una tendenza che si conferma anche in Italia dove, sebbene la violenza e le molestie siano ritenute gravi da oltre i due terzi delle vittime, oltre otto su dieci di loro non ne ha parlato con nessuno e meno dell'uno per cento ha denunciato l'accaduto alle forze dell'ordine.

A livello globale, il 17,9 per cento delle lavoratrici e dei lavoratori ha dichiarato di aver subito violenza e molestie di natura psicologica durante la vita lavorativa, e l'8,5 per cento — più uomini che donne — ha subito violenza e molestie fisiche. Tra gli intervistati, il 6,3 per cento ha riferito di aver subito violenze e molestie sessuali, con le donne particolarmente esposte. Tra i gruppi con maggiore probabilità di essere vittima da diversi tipi di violenza e molestie si includono i giovani, i lavoratori migranti e le lavoratrici e lavoratori dipendenti. Rispetto alle loro controparti maschili, le giovani donne sono doppiamente esposte a violenza e molestie sessuali.

La raccolta di dati attendibili così come l'ampliamento e aggiornamento dei meccanismi di prevenzione e gestione della violenza e molestie nel mondo del lavoro — anche attraverso i sistemi di ispezione del lavoro — sono determinanti per la prevenzione e il contrasto. Misure di

L'impatto delle crisi sulla disoccupazione e le disuguaglianze



© Bryon Lippincott

informazione e sensibilizzazione sono inoltre necessarie per aumentare la consapevolezza e rafforzare la capacità delle istituzioni di dotarsi di meccanismi efficaci di ricorso e risarcimento e di accesso ai rimedi.

[Leggi di più.](#)

La disoccupazione e le disuguaglianze nel mondo del lavoro sono destinate a peggiorare a causa delle molteplici crisi in corso. Secondo le stime aggiornate dell'[ILO Monitor on the world of work. 10th edition](#) ("Nota OIL sul mondo del lavoro. 10ª edizione"), le prospettive del mercato del lavoro sono peggiorate negli ultimi mesi.

Stando alle tendenze attuali, le opportunità di lavoro diminuiranno nell'ultimo trimestre del 2022 con un impatto sia sulla creazione di occupazione che sulla qualità del lavoro. All'inizio del 2022 il numero di ore lavorate a livello globale era in forte ripresa, in particolare nelle professioni più qualificate e tra le lavoratrici. Tuttavia, le statistiche evidenziano che ciò è stato determinato soprattutto da un aumento dell'occupazione nell'economia informale. La situazione è peggiorata nel corso dell'anno e, nel terzo trimestre del 2022, le stime dell'OIL indicano un livello di ore lavorate inferiore dell'1,5 per cento rispetto ai livelli pre-pandemia che corrisponde a un deficit di 40 milioni di posizioni lavorative a tempo pieno.

[Leggi di più.](#)

La Coalizione globale sulla giustizia sociale



© OIL

La 346ª sessione del Consiglio d'Amministrazione dell'OIL — svoltasi dal 31 ottobre al 4 novembre — ha discusso le questioni emerse in occasione dell'[ultima Conferenza internazionale del lavoro](#). Tra questi si annoverano l'inclusione delle Convenzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel quadro dei principi e dei diritti fondamentali del lavoro, il lavoro dignitoso e l'economia sociale e solidale e la promozione del lavoro dignitoso nelle filiere globali di fornitura.

Il Direttore Generale dell'OIL ha condiviso con i delegati tripartiti le profonde contraddizioni insite del mondo del lavoro. Oggi più che mai, la convergenza delle crisi e le incertezze ad esse associate stanno esacerbando le disuguaglianze e minando il contratto sociale. Al di là delle singole tragedie umane e del loro impatto sul mondo del lavoro, queste crisi hanno messo in evidenza le interconnessioni e le dipendenze delle economie e delle società che richiedono un'azione concertata e coordinata a tutti i livelli. "In un mondo scosso da crisi profonde, i valori fondanti dell'OIL rimangono validi ancora oggi", ha affermato il Direttore Generale che ha proposto la creazione di una [Coalizione globale per la giustizia sociale](#). Si tratta di un'iniziativa che richiederà la partecipazione di un'ampia gamma di attori a livello globale — inclusi i rappresentanti tripartiti — per contrastare le disuguaglianze e garantire che la giustizia sociale sia una priorità nelle politiche e strategie nazionali e globali, nella cooperazione allo sviluppo e negli accordi finanziari, commerciali e di investimento. La Coalizione potrebbe promuovere la giustizia sociale nei dibattiti multilaterali e aprire la strada a nuovo contratto sociale. Il contributo dell'OIL alla Coalizione potrebbe focalizzarsi sul suo ruolo normativo e sull'implementazione di iniziative, incluse quelle previste dall'[Acceleratore globale per l'occupazione e la protezione sociale](#).

[Leggi di più.](#)

L'impegno del G20 per il lavoro dignitoso



© G20

In occasione del Vertice dei leader del G20 di Bali (15 e 16 novembre) della Presidenza indonesiana, l'OIL ha sollecitato i leader mondiali per un maggiore impegno nella promozione della giustizia sociale e del lavoro dignitoso.

Adottata al termine del Vertice, la [Dichiarazione del G20](#) sancisce l'impegno ad agire in modo coordinato per promuovere una ripresa forte, inclusiva e resiliente e uno sviluppo sostenibile incentrato sulla persona che generi maggiore giustizia sociale, lavoro dignitoso e protezione sociale per tutti. L'adozione di strategie e di misure per mitigare l'impatto negativo sul mercato del lavoro delle attuali crisi rimane prioritaria per i paesi del G20. "Rimaino impegnati nella promozione del lavoro dignitoso e nell'eliminazione del lavoro minorile e forzato" si legge nella Dichiarazione.

Durante il Vertice, il Direttore Generale dell'OIL, Gilbert F. Houngbo, ha chiesto il sostegno dei leader del G20 per l'attuazione dell'[Acceleratore globale per l'occupazione e la protezione sociale](#) per transizioni eque che mira a fornire delle soluzioni coordinate alle sfide che il mondo deve affrontare.

Nell'ambito di una discussione sulla trasformazione digitale, il Direttore dell'OIL ha evidenziato che, sebbene tali trasformazioni portino con sé molte opportunità in termini di crescita dell'occupazione, esse sono spesso accompagnate da sfide legate alla scarsa regolamentazione delle condizioni di lavoro, alla mancanza di protezione sociale e al pieno godimento dei diritti fondamentali del lavoro. Affinché le transizioni digitali siano a beneficio di tutti è necessario rafforzare la qualità del lavoro.

I leader hanno ribadito il loro sostegno per l'introduzione di sistemi di protezione sociale universale per tutti entro il 2030 e per il raggiungimento degli altri Obiettivi di sviluppo sostenibile e traguardi dell'[Agenda 2030 delle Nazioni Unite](#). Tra i traguardi si includono quelli relativi alla riduzione del divario retributivo di genere e della disoccupazione giovanile. I leader hanno inoltre adottato un Piano d'azione per la realizzazione dei Principi del G20 per l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

[***Leggi di più.***](#)

Nuova Direttiva europea sul salario minimo



© Andrey Popov

Nel mese di ottobre si è concluso l'iter di adozione della nuova [Direttiva dell'Unione europea sul salario minimo](#) che intende migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle persone tramite l'istituzione di un quadro per salari minimi adeguati in Europa. Oltre a ridurre la povertà e le disuguaglianze, la direttiva si pone l'obiettivo di garantire una retribuzione minima adeguata che può essere assicurata mediante la contrattazione collettiva oppure per legge.

L'OIL ha fornito [supporto tecnico](#) nella definizione dei contenuti della direttiva, incluso attraverso l'analisi dei sistemi di fissazione dei salari minimi dei diversi paesi del mondo e del rapporto tra salari minimi e disuguaglianze. In nove Stati dell'Unione europea, il salario minimo non fornisce un reddito sufficiente per contrastare il rischio povertà (reddito al di sotto del 60 per cento del reddito mediano disponibile dopo i trasferimenti sociali). Con

l'impennata dell'inflazione e l'aumento dei prezzi dei beni di prima necessità, il rischio di cadere in condizioni di povertà lavorativa si è acuito per i lavoratori e le lavoratrici a basso reddito che sono anche maggiormente vulnerabili a forme multiple di discriminazione.

La direttiva introduce nuove norme in materia di: (i) procedure per fissare e aggiornare i salari minimi adeguati attraverso la legge; (ii) la promozione della contrattazione collettiva per la determinazione dei salari minimi e; (iii) conformemente alla legislazione nazionale, l'accesso effettivo al salario minimo per i lavoratori che ne hanno diritto. Essa pone l'accento sull'adeguatezza dei salari minimi e chiede agli Stati in cui sono previsti sistemi di fissazione dei salari minimi legali di istituire un quadro normativo per la fissazione e adeguamento dei salari minimi secondo una serie di criteri. Dei salari minimi dignitosi, siano essi legali o negoziati, adottati sulla base dei meccanismi di fissazione previsti dalla [Convenzione dell'OIL sulla fissazione del salario minimo del 1970 \(n. 131\)](#), possono contribuire a sostenere la domanda interna e il potere d'acquisto, a ridurre le disuguaglianze salariali e il divario retributivo di genere e a mitigare l'erosione dei redditi, soprattutto per le persone più vulnerabili.

Il rafforzamento della contrattazione collettiva è fondamentale per combattere la povertà lavorativa e migliorare le condizioni di lavoro. Generalmente, nei paesi con elevata copertura della contrattazione collettiva, la percentuale di lavoratori a basso salario è più bassa rispetto agli altri paesi e le retribuzioni minime sono più elevate rispetto ai paesi in cui tale copertura è più limitata.

La direttiva chiede agli Stati membri dell'Unione europea di garantire i principi e diritti abilitanti previsti dalla [Convenzione fondamentale dell'OIL del 1948 sulla libertà di associazione e la promozione del diritto sindacale \(n. 87\)](#) e dalla [Convenzione del 1949 sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva \(n. 98\)](#). Gli Stati membri con tassi di copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80 per cento dovranno elaborare un piano d'azione per promuovere tale contrattazione attraverso misure specifiche per incrementare i tassi di copertura. La direttiva prevede inoltre che gli Stati adottino misure volte a migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale, incluso attraverso i controlli da parte degli ispettorati del lavoro; la disponibilità di informazioni facilmente accessibili sulla tutela garantita dal salario minimo; lo sviluppo delle capacità delle autorità responsabili dell'applicazione della legge e i provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro non conformi.

[***Leggi di più.***](#)

Concorso OIL per i media sulle migrazioni per lavoro



In occasione della Giornata internazionale dei migranti del 18 dicembre, l'OIL ha annunciato i quattro vincitori del Concorso per i media sulle migrazioni per lavoro (edizione 2022). È rientrato tra i vincitori della categoria professionisti un [articolo sui lavoratori migranti](#) che racconta il viaggio dei lavoratori migranti provenienti dal Punjab e occupati nella provincia di Latina, dal reclutamento abusivo e illegale nel paese di provenienza alle condizioni di vita e di lavoro in Italia.

Il concorso promuove un giornalismo oggettivo e imparziale sulle questioni relative alle migrazioni per lavoro, riconoscendo il ruolo importante dei professionisti dei media nell'abbattimento degli stereotipi e dei pregiudizi e nell'analisi del contributo dei lavoratori migranti alle economie e società sia dei paesi di origine che di destinazione. L'obiettivo è quello di promuovere la realizzazione di alcuni traguardi del [Patto globale per una migrazione sicura, ordinata e regolare](#) e del [Patto globale per i rifugiati](#), in particolare quelli relativi al miglioramento delle condizioni di lavoro dei migranti e all'influenza positiva della narrazione delle migrazioni.

Una [giuria indipendente](#) ha esaminato oltre 300 lavori provenienti da 95 paesi applicando i criteri di creatività, oggettività, accuratezza, protezione dei migranti e rappresentazione positiva della migrazione per lavoro. I lavori premiati evidenziano l'importanza di una buona *governance* della migrazione per lavoro e della tutela dei diritti dei lavoratori migranti, anche per quanto riguarda il reclutamento. I [Principi generali e linee guida per il reclutamento equo](#) ribadiscono, tra l'altro, che ai lavoratori non devono essere addebitate commissioni o costi correlati al loro reclutamento e chiedono agli Stati di avvalersi di un sistema, di istituzioni e di servizi che garantiscano i principi di equità delle migrazioni per lavoro e di protezione dei lavoratori migranti.

[Leggi di più.](#)

Commissione d'inchiesta sulla Birmania



© Mathias Eick / EU/ECHO

L'instabilità politica e sociale scatenata in Birmania dopo il colpo di stato del 1° febbraio 2021 stanno avendo un effetto devastante sul lavoro e la democrazia del paese. Secondo le [stime aggiornate dell'OIL](#), i livelli di occupazione in Birmania rimangono significativamente al di sotto di quelli del 2020, registrando una perdita di 1,1 milioni di posti di lavoro.

A deteriorarsi è anche la qualità del lavoro, con gravi violazioni dei diritti dei lavoratori. A marzo 2022, il Consiglio d'Amministrazione dell'OIL ha istituito una Commissione d'inchiesta per indagare lo stato di applicazione delle Convenzioni fondamentali dell'OIL sulla libertà di associazione e la protezione del diritto sindacale (Convenzione n. 87) e sul lavoro forzato (Convenzione n. 29). Composta da eminenti esperti giuridici, la Commissione ha avviato una procedura che porterà ad un'indagine completa e indipendente. Essa formulerà raccomandazioni per ripristinare il rispetto dei diritti umani nel paese.

Come affermato nel webinar "[Birmania: le donne in prima linea per la democrazia](#)", tenutosi il 24 novembre e organizzato da Rete Donne e il Forum Giornaliste del Mediterraneo "tante lavoratrici fanno opposizione non violenta, rifiutando di lavorare per la giunta militare" ha sottolineato Cecilia Brighi, Segretaria Generale dell'Associazione "Italia Birmania Insieme".

La libertà di associazione e di contrattazione collettiva sono dei diritti fondamentali che devono essere garantiti a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti, ha affermato il Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, Gianni Rosas. Il Consiglio d'Amministrazione dell'OIL ha istituito una Commissione per far sì che in Birmania sia ripristinata la democrazia e la legalità. Hanno partecipato alla conferenza anche Lhin Ma Ma Myo (Ministro del governo di unità nazionale della Birmania), Phyo Sandar Soe (Vicesegretaria Generale della Confederazione dei sindacati birmani), Alessandra Schiavo (Responsabile per l'Asia presso il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale) e Francesca Lancini (giornalista ed esperta sulla Birmania).

[Leggi di più.](#)

Imprese protagoniste della transizione ecologica




© ferrantraite

Le imprese possono svolgere un ruolo cruciale nella protezione dell'ambiente e nella creazione di una giusta transizione basata sull'equità e sulla partecipazione di tutti. La prima analisi dell'OIL sulla transizione verde delle imprese *[Greening enterprises: Transforming processes and workplaces](#)* ("Imprese più verdi: Trasformare i processi produttivi e i luoghi di lavoro") rileva che un numero crescente di imprese sta adottando misure per ridurre le emissioni di carbonio in risposta alla scarsità delle risorse, ai disastri naturali sempre più frequenti e alle richieste dei consumatori e clienti sulle questioni climatiche.

Secondo il rapporto, tra i fattori che spingono le imprese a diventare più verdi vi sono le normative sui trasporti sostenibili e sull'utilizzo sostenibile delle risorse in ambito lavorativo, la legislazione che regola gli acquisti verdi, l'organizzazione dell'orario di lavoro, il telelavoro e i modelli aziendali sostenibili. Circa due terzi delle normative in vigore nel 2019 sono state introdotte dopo il 2004, evidenziando un grande sforzo di adattamento da parte delle imprese. Ad esempio, nel 2021 nove imprese su dieci intervistate da Eurobarometro (un sondaggio dell'Unione Europea), hanno dichiarato di aver intrapreso azioni a sostegno della transizione verde, anche se la percentuale oscillava tra il 99 per cento della Norvegia e il 58 per cento dell'Albania. Tra i 65 paesi e territori esaminati dal rapporto dell'OIL, l'Asia, l'Europa e l'America latina sono state le regioni più attive nella promozione della sostenibilità sul luogo di lavoro.

Sia i lavoratori che i datori di lavoro evidenziano l'importanza di rendere i luoghi di lavoro più verdi, facendo riferimento a questioni come il trasporto sostenibile, il consumo di risorse in modo sostenibile, la gestione dei rifiuti, l'organizzazione del lavoro e l'alimentazione nei luoghi di lavoro.

Le imprese devono affrontare numerosi ostacoli per diventare sempre più verdi. Per le imprese multinazionali vi è l'incertezza sulle politiche climatiche, la limitata disponibilità di tecnologie verdi e i dubbi relativi agli investimenti. Le piccole e medie imprese hanno accesso limitato ai finanziamenti e alle competenze, mancano di informazioni e conoscenza sull'innovazione e sono confuse dall'incoerenza nell'applicazione della normativa.



Per supportare le imprese ad adottare pratiche sostenibili in materia ambientale e a realizzare una transizione equa, è necessario promuovere un ambiente imprenditoriale favorevole, migliorando le politiche e i quadri normativi; disporre di strategie chiare; ottenere supporto nella preparazione alla gestione degli effetti della transizione ecologica sul lavoro, sulle competenze e sui salari sia nei settori che devono essere ridimensionati sia in quelli in cui saranno creati posti di lavoro; e avere in dotazione degli strumenti per prevenire la segregazione di genere.

[Leggi di più.](#)

Altre notizie

Strategie regionali di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo



© OIL

Nell'ambito del Piano nazionale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato e con il supporto tecnico dell'OIL, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali sta realizzando un'azione pilota l'applicazione a livello regionale di un sistema di protezione e inclusione lavorativa delle vittime di sfruttamento lavorativo.

Tale azione supporta i funzionari pubblici nell'analisi e sistematizzazione delle esperienze maturate nei territori in materia di protezione e inclusione delle vittime di sfruttamento e nello sviluppo di un sistema regionale di supporto (meccanismo di *referral*). L'azione pilota è implementata in [Puglia](#), Lazio e [Piemonte](#).

A seguito di una mappatura e analisi preliminare dei progetti attivi a livello regionale, nella [Regione Lazio](#) le attività per la protezione e assistenza e inclusione delle vittime di sfruttamento lavorativo si sono focalizzate sulle visite a cinque iniziative progettuali attive sul territorio, nonché incontri con gli operatori di due Centri per l'impiego di Roma e con gli operatori dei servizi sociali dei comuni di Latina e Sabaudia.

Nel mese di novembre è stato organizzato workshop partecipativo per lo sviluppo di un sistema di protezione e inclusione delle vittime di sfruttamento lavorativo che ha coinvolto funzionari regionali, operatori dei centri per l'impiego e dei servizi sociali, operatori dei servizi anti-tratta, così come i coordinatori e soggetti attuatori dei progetti che a livello locale sono coinvolti nell'erogazione dei servizi.

Una delle principali difficoltà riscontrate da operatori dei progetti e dei servizi pubblici riguarda l'attivazione di percorsi di emersione delle vittime di sfruttamento lavorativo a causa della mancanza di una presa in carico integrata delle vittime e il supporto di figure professionali che facilitino l'accesso ai servizi. Gli operatori hanno inoltre evidenziato la necessità di attivare un percorso di emersione e una rete strutturata tra le iniziative progettuali e i servizi sociali, i centri per l'impiego e i servizi dell'immigrazione.

[***Leggi di più.***](#)

I diritti dei lavoratori pakistani



© OIL

Il 7 novembre si è svolto un Seminario dal titolo “Italia e Pakistan: insieme per il lavoro dignitoso e lo sviluppo sostenibile”. Organizzato nell’ambito del progetto [“Promotion of Decent Work opportunities for the economic Empowerment of vulnerable segments of society”](#) — finanziato dall’Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS), e implementato dall’OIL in Pakistan, in collaborazione con l’ufficio OIL per l’Italia e San Marino e l’Istituto sindacale per la cooperazione allo sviluppo (ISCOS) della Confederazione italiana sindacati lavoratori (CISL) — il seminario ha visto la partecipazione di una delegazione tripartita pakistana e di rappresentanti delle istituzioni e del mondo sindacale italiano per discutere di temi inerenti allo sviluppo sostenibile e la creazione del lavoro dignitoso. Nello specifico, il seminario ha approfondito le iniziative promosse nell’ambito della cooperazione allo sviluppo tra i due paesi per promuovere il lavoro dignitoso in Pakistan e l’integrazione sociale e lavorativa dei cittadini di origine pakistana in Italia, così come le politiche comuni per una buona *governance* dei processi migratori.

Del lavoro svolto nelle fabbriche di mattoni in Pakistan ha parlato Benjameen M. Muhammad, coordinatore del progetto per OIL in Pakistan (Islamabad), sottolineando come l’OIL stia collaborando con le istituzioni locali per eliminare il lavoro minorile e gli impatti ambientali della produzione di mattoni.

Ha partecipato all’incontro Gianni Rosas, Direttore dell’Ufficio OIL per l’Italia e San Marino, che ha parlato del modello di intervento adottato nell’ambito della Campagna [“Stesso lavoro, stessi diritti”](#) portata avanti da ISCOS, in collaborazione con l’Ufficio OIL per l’Italia e San Marino. Tale modello si basa su quattro pilastri strategici: (i) *outreach*, nell’ambito del quale sono state realizzate attività di collaborazione con ambasciate e consolati e mappature delle comunità pakistane in Italia; (ii) informazione, che ha visto la realizzazione di materiali informativi per l’orientamento ai servizi e attivazione di uno sportello informativo attivato presso il Consolato Generale a Milano; (iii) formazione sulle tematiche considerate prioritarie dalle comunità (contratto di lavoro, congedi e permessi, salute e sicurezza, opportunità di studio per i lavoratori, regolarizzazione e trasformazione dei permessi di soggiorno) e; (iv) *Referral*: garantendo supporto legale e amministrativo ai lavoratori stranieri nell’accesso ai servizi sul territorio italiano.

L'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino ha inoltre sviluppato una guida formativa sui diritti del lavoro dei migranti in Italia che mira a rafforzare la conoscenza dei lavoratori migranti circa i loro diritti del lavoro in Italia. Queste attività sono parte di un'iniziativa più ampia per promuovere il lavoro dignitoso di tutti i lavoratori migranti in Italia, in particolare quelli impiegati in settori economici più esposti allo sfruttamento lavorativo, agli abusi e alla violazione dei diritti dei lavoratori.

[Leggi di più.](#)

18° Congresso UIL



© UIL

“Più diritti e meno disuguaglianze. Colmiamo il vuoto” è il motto con il quale si è celebrato a Bologna (13 al 15 ottobre) il [18° Congresso nazionale dell'Unione italiana del lavoro \(UIL\)](#).

La stagione congressuale di quest'anno si è svolta in un contesto economico e sociale complesso che ha avuto un impatto sul mondo del lavoro, ha affermato il Segretario Generale della UIL Pierpaolo Bombardieri durante la sua [relazione di apertura](#). Basti pensare che, su una forza lavoro globale di 3,3 miliardi di persone, l'81 per cento sono state interessate alla chiusura totale o parziale dei posti di lavoro.

Dalla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, all'istituzione di una giornata per la legalità fiscale sono state alcune delle proposte emerse al Congresso nazionale. Per promuovere una cultura della salute e sicurezza sul lavoro, la UIL lancia la proposta per l'istituzione di una Procura speciale, così come una maggiore attività di vigilanza e ispezione e una maggiore prevenzione. Da un anno la UIL porta avanti la campagna [“Zero morti sul lavoro”](#).

Oltre ai Segretari generali della CISL Luigi Sbarra e della CGIL, e Maurizio Landini, ha partecipato al Congresso una delegazione internazionale di sindacalisti provenienti da diversi paesi. In rappresentanza dell'OIL ha partecipato il Direttore dell'Ufficio per l'Italia e San Marino, Gianni Rosas.

Il Consiglio confederale, insediatosi al termine del Congresso, ha confermato il Segretario Bombardieri al vertice della UIL attribuendogli all'unanimità il mandato per i prossimi quattro anni.

[Leggi di più.](#)

Rapporto FLAI-CGIL "Agromafie e caporalato"



© lazio.cgil.it

Il 29 novembre la Federazione Lavoratori Agroindustria (FLAI) della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL) e l'Osservatorio Placido Rizzotto hanno presentato a Roma il [VI Rapporto "agromafie e caporalato"](#). Il Rapporto analizza le tematiche relative all'economia sommersa e alla criminalità organizzata nel settore agricolo, l'incidenza dello sfruttamento lavorativo e dell'intermediazione illecita di manodopera e le iniziative adottate per la prevenzione e contrasto a questi fenomeni. Come per le passate edizioni, il Rapporto offre alcuni approfondimenti territoriali che quest'anno hanno riguardato le province del Friuli-Venezia Giulia, del Veneto, della Calabria e della Sicilia.

Presieduti dal Segretario Generale della FLAI CGIL, Giovanni Mininni, e da Jean-René Bilongo, Presidente dell'Osservatorio Placido Rizzotto, i lavori della giornata hanno visto gli interventi degli autori e autrici delle diverse sezioni del rapporto.

Dagli interventi che si sono susseguiti nel corso della giornata emergono due criticità principali. La prima è collegata alla mancanza di rilevazioni statistiche ufficiali e integrate sull'incidenza dello sfruttamento lavorativo in alcuni settori ad alta incidenza. Al fine di poter progettare, attuare e monitorare le politiche sulla base dell'evidenza per coloro che si trovano in situazioni di maggiore vulnerabilità è necessario effettuare delle indagini statistiche e di diffonderne i risultati con regolarità. La seconda criticità è relativa alla dimensione di genere dello sfruttamento in agricoltura. Come evidenziato da Erica Barbaccia, dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, alcune evidenze indicano che le donne rappresentano una quota consistente della forza lavoro in agricoltura, con le lavoratrici migranti in forte aumento. Nell'ambito della [prima indagine realizzata dall'OIL a livello nazionale sugli aspetti di genere dello sfruttamento lavorativo](#) è emerso che, rispetto al complesso dei lavoratori del settore, le lavoratrici agricole sono più esposte a diverse forme di sfruttamento lavorativo anche a causa delle molteplici situazioni di vulnerabilità. Genere, posizione sociale, paese di origine e, per una parte delle lavoratrici straniere, status giuridico sono alcuni dei fattori che possono contribuire ad accentuare il rischio di sfruttamento lavorativo.

La FAI-CISL e la parità al lavoro nell'agroalimentare



© FAICISL

Per tale motivo, è necessario applicare un approccio di genere nella realizzazione delle azioni prioritarie previste dal Piano triennale di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo.

[Leggi di più.](#)

In occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, la Federazione agricola alimentare ambientale industriale italiana (FAI) della CISL ha organizzato un evento dal titolo "Parità al lavoro: esperienze e opportunità nell'agroalimentare" per approfondire i temi delle pari opportunità nel mondo del lavoro agroalimentare.

L'incontro del 29 novembre si è aperto con i saluti del Segretario Generale della FAI Onofrio Rota, il quale ha sottolineato che "una società che non riesce a valorizzare le differenze di genere e non sa costruire politiche di pari opportunità, condanna sé stessa alla chiusura verso il progresso e a una fragilità sociale che si ripercuote gravemente anche sul sistema produttivo". La Segretaria Nazionale della FAI, Raffaella Buonaguro, ha evidenziato come le discriminazioni di genere siano un fenomeno ancora drammatico e come sia necessario che la battaglia di civiltà per la parità di genere nel mondo del lavoro debba essere portata avanti insieme, uomini e donne, istituzioni e parti sociali, società e mondo politico. "Dobbiamo tutti fare la nostra parte, anche nei luoghi di lavoro e nelle comunità, tenendo sempre presente che la violenza non è solo fisica. A volte essa si cela dietro ricatti psicologici, disparità di trattamento salariale, non riconoscimento di ruoli e competenze", ha detto la sindacalista.

Durante l'incontro, il Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, Gianni Rosas, ha ricordato i principi e diritti previsti dalla [Convenzione dell'OIL del 2019 sulle violenze e molestie nei luoghi di lavoro \(n. 190\)](#) e fatto il punto sul lavoro svolto per la ratifica della convenzione che è entrata in vigore in Italia il 29 ottobre scorso. Rosas ha anche riassunto le attività necessarie per dare attuazione alla convenzione, partendo dal lavoro di adeguamento della normativa nazionale e dallo sviluppo di politiche aziendali di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro. Egli ha menzionato l'iniziativa di promozione di ambienti di lavoro liberi da violenza e

La parità e il rispetto del lavoro nell'amministrazione pubblica



Rete Nazionale dei CUG
Camera di Commercio di Roma
Sala del Tempio di Vibia Sabina e Adriano - Piazza di Pietra



Tavola Rotonda
25 novembre 2022

LIBERE DALLA VIOLENZA

La Rete Nazionale dei CUG per la parità e il rispetto

Ore 9.00 Registrazione dei partecipanti

Saluti istituzionali - **Lorenzo Tagliavanti** - Presidente della CCIAA di Roma
Oriana Calabresi e **Antonella Ninci** - Coordinamento della Rete Nazionale dei CUG
Saluti della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità - On. **Eugenia Maria Roccella**

TAVOLA ROTONDA IN TRE TEMPI, UNA LETTURA, UNA TESTIMONIANZA

Coordinata
Marco Stancati Docente di «Comunicazione d'Impresa» alla SAPIENZA di Roma
Enrica Rosso legge «Acqua Terra Aria Fuoco»

LA CULTURA DEL RISPETTO
Linda Laura Sabbadini - Direttrice di dipartimento ISTAT **Marisa Mosetti** - Magistrato Tribunale penale di Roma
Gianfranco della Valle - Referente numero verde anti tratta **Francesca Romana Capaldo** - Vice Questore PS
Daniela Carlà - Noi Rete Donne

LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO
Gianni Rosas - Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia **Antonia Ballottin** - psicologa, Ulss 9 Verona
Carlo Mochi - Presidente FPA
Sopravvivere o vivere dopo la violenza: una testimonianza

L'INDIPENDENZA ECONOMICA QUALE ANTIDOTO ALLA VIOLENZA
Cristiana Rampazzi - Banca d'Italia **Micaela Faggiani** - giornalista
Enrica Rosso legge «Doveri dell'Uomo»

Ore 13.30 Chiusura dei lavori

anche in diretta streaming [LINK FB](#) per accedere all'evento

molestie che è stata realizzata dall'Ente bilaterale per il turismo (EBIT) e incitato la FAI e le altre rappresentanze delle parti sociali a promuovere iniziative simili e attività di formazione nel settore agroalimentare.

[Leggi di più.](#)

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, l'Ufficio dell'OIL per l'Italia e San Marino ha partecipato al Convegno organizzato dalla [Rete nazionale dei comitati unici di garanzia - Rete CUG](#) delle misure di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie di genere nel mondo del lavoro. La Rete nazionale supporta 235 amministrazioni pubbliche nel lavoro di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nell'impiego e la professione e di promozione di ambienti di lavoro basati sulla dignità, il rispetto e il benessere di lavoratrici/tori.

Durante l'evento si è discusso dell'importanza per le amministrazioni pubbliche di adottare dei piani di prevenzione della violenza e delle molestie e il ruolo che la Rete dei CUG potrebbe svolgere attraverso lo sviluppo di linee guida per la negoziazione e lo sviluppo dei piani di prevenzione, per la formazione dei dirigenti e delle/dei lavoratrici/tori, come pure per l'implementazione di campagne di informazione e sensibilizzazione di amministratori/trici, dirigenti e lavoratrici/tori del settore pubblico con il coinvolgimento dei CUG che fanno parte della Rete.

[Leggi di più.](#)

Donne protagoniste della transizione ecologica



Nell'ambito del [Festival dello sviluppo sostenibile](#) promosso da ASviS, si è svolto il 6 ottobre a Trento l'evento nazionale "[Transizione ecologica: donne protagoniste](#)". Organizzato dal [gruppo di lavoro sull'Obiettivo 5](#) dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dedicato alla parità di genere. L'evento ha approfondito il tema dell'impatto che i cambiamenti climatici hanno sulle donne e, allo stesso tempo, il ruolo delle donne nella transizione ecologica. Sono state oggetto di dibattito e confronto le opportunità legate a un maggiore protagonismo femminile per favorire politiche mirate al rispetto dell'ambiente e alla sostenibilità.

Le donne e gli uomini stanno vivendo l'impatto del cambiamento climatico in modo diverso a causa delle disuguaglianze di genere e intergenerazionali. A fronte di un ruolo centrale del lavoro delle donne in alcuni settori economici rimane limitata la loro possibilità di incidere sulle strategie di sviluppo delle imprese e delle comunità perché poche ricoprono ruoli di responsabilità. In alcuni paesi, esse non godono del diritto di proprietà della terra e dei mezzi di produzione, hanno difficoltà di accesso al credito e alla formazione.

Il Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, Gianni Rosas, che ha focalizzato il suo intervento sulle iniziative adottate dagli Stati in seno alle Nazioni Unite per monitorare la partecipazione delle donne nello sviluppo e attuazione dei piani per la transizione ecologica e per valutare gli impatti di questi piani con un'ottica di genere. All'interno dei negoziati per il clima (COP), nel 2019 è stato sviluppato un piano globale d'azione per integrare le prospettive di genere nelle decisioni economiche relative ai piani di transizione. Recentemente è stata fatta una analisi dal gruppo ad hoc sul tema che ha messo in rilievo la necessità di rafforzare le prospettive di genere nei vari piani di transizione ecologica presentati dai Paesi.

Come risultato di negoziati tra governi, organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, nel 2015 l'OIL ha adottato le [Linee guida per una giusta transizione verso economie e società ambientalmente sostenibili per tutti](#). Queste linee forniscono indicazioni su come formulare, attuare e monitorare le politiche per una giusta transizione. "Per valutare e misurare oggettivamente i risultati, dobbiamo avere degli indicatori disaggregati per genere. Solo così possiamo capire i reali impatti delle misure messe in campo", ha affermato Gianni Rosas a conclusione del suo intervento.

[Leggi di più.](#)

Lavoro dignitoso per i giovani: sfide e opportunità



Garantire un lavoro dignitoso alle future generazioni è l'unica strada per costruire una crescita sostenibile e inclusiva. Questo è il punto principale che scaturisce dall'evento nazionale [“Per una transizione giusta e una crescita sostenibile. La buona occupazione giovanile: una sfida italiana”](#) organizzato dal [Gruppo di lavoro ASviS sull'Obiettivo 8](#) (“Lavoro dignitoso e crescita economica”) nell'ambito del [Festival dello Sviluppo Sostenibile](#).

Negli ultimi anni il Gruppo di lavoro ha affrontato la questione giovanile secondo tre direttrici: “la lotta al divario generazionale e l'affermazione dei diritti delle future generazioni, il contrasto al fenomeno dei giovani che non studiano e non lavorano (NEET) e la stipula di un patto per l'occupazione giovanile.

Nel suo intervento il Ministro del lavoro Andrea Orlando ha evidenziato l'importanza di una “buona partenza” nel mercato del lavoro “se il primo impatto del lavoro è quello con lo sfruttamento, non solo non c'è crescita di capitale umano, ma non c'è neanche quella molla che guida verso un investimento su sé stessi”, ha affermato Orlando.

Ivana Veronesi, Segretaria Confederale della UIL è intervenuta toccando il tema dei tirocini dignitosi come mezzo per i giovani di affacciarsi al mondo del lavoro. “Dobbiamo dire come in Spagna che l'entrata nel mondo del lavoro deve essere fatta tramite un lavoro standard o con il contratto di apprendistato: dobbiamo ripulire il mercato dalle forme atipiche di lavoro che avvelenano il mondo del lavoro” ha sostenuto Veronesi.

Gianni Rosas, Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, ha dato una definizione di lavoro dignitoso: “Un lavoro che dà dignità è un lavoro con diritti, che è produttivo, che viene remunerato con un salario che permette di soddisfare le esigenze economiche e di socialità dei lavoratori e che garantisce un sistema di protezione sociale, soprattutto in momenti difficili della vita lavorativa”. Il Direttore Gianni Rosas ha poi fatto una analisi delle trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro dopo la pandemia e del deterioramento della qualità del lavoro giovanile: “Dopo la crisi del Covid-19 il tasso di disoccupazione giovanile in Italia è diminuito, ma rimane sempre tre volte superiore rispetto a quello degli adulti. Sul fronte della qualità del lavoro, tra i giovani che lavorano la metà ha un contratto a tempo determinato la cui durata

continua a diminuire. Oggi, il 13 per cento dei giovani con contratto a tempo determinato ha un contratto che dura un giorno e il 34 per cento ha un contratto che ha una durata inferiore a un mese”.

A conclusione dell'evento Gianni Di Cesare, CGIL e coordinatore del Gruppo di lavoro sul Goal 8, ha sottolineato l'importanza di sottoscrivere un patto per l'occupazione giovanile per affrontare le sfide della transizione dei giovani al mondo del lavoro e dell'occupazione di qualità. Tale patto dovrebbe combinare interventi di politica economica, di politiche specifiche (p.e. formazione, tirocini di qualità, diritti del lavoro, salute e sicurezza sul lavoro e protezione sociale) e di politiche per l'inclusione socio-lavorativa (p.e. orientamento, avviamento e accompagnamento al lavoro).

[Leggi di più.](#)

Giornata mondiale del lavoro dignitoso




© OIL

In occasione della Giornata mondiale del lavoro dignitoso, che si celebra il 7 ottobre, il Movimento lavoratori di Azione Cattolica (MLAC) ha promosso un seminario dal titolo “DignitosaMente”. L'incontro è stato ospitato presso l'aeroporto internazionale di Fiumicino, come simbolo di una grande realtà produttiva e importante crocevia per moltissime persone che si muovono per lavoro.

Al centro del simposio il tema del lavoro dignitoso e della sicurezza sul lavoro. Come emerge dalle [statistiche dell'OIL](#), nel mondo ogni 15 secondi un lavoratore muore sul lavoro a causa di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale. Ogni 15 secondi, 153 lavoratori hanno un infortunio sul lavoro. Si stima che ogni giorno, 6.300 persone muoiono a causa di incidenti sul lavoro o malattie professionali — causando più di 2,3 milioni di morti all'anno.

È fondamentale investire in sistemi di salute e sicurezza per azzerare gli incidenti e le morti sul lavoro, ha evidenziato Erica Barbaccia dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino nel suo intervento. Il lavoro dignitoso — secondo l'obiettivo 8 dell'[Agenda 2030 delle Nazioni Unite](#) — deve raggiungere gli obiettivi riguardanti la piena occupazione, un lavoro dignitoso per tutti, in particolare per i giovani e le donne, in condizioni di sicurezza e di tutela sociale adeguata. Tra gli altri relatori, ha partecipato ai



lavori della tavola rotonda il Ministro del Lavoro uscente, Andrea Orlando, che ha focalizzato il suo intervento sulle strategie adottate dal governo per promuovere la sicurezza e la dignità nel lavoro.

[Leggi di più.](#)

Iniziative progetto di collaborazione universitaria



Borsa di studio tesi di laurea sui temi dell'OIL

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con OIL-Italia, ha lanciato la terza edizione del concorso per l'assegnazione di una [borsa di studio per la migliore tesi di laurea nelle materie attinenti alle finalità dell'OIL](#). L'iniziativa si pone l'obiettivo di diffondere la conoscenza e la consapevolezza del mandato, le norme internazionali del lavoro e le politiche internazionali dell'OIL in materia di lavoro e di politica sociale.

I temi individuati dal bando per l'annualità 2022 includono: (i) il ruolo della contrattazione collettiva, del dialogo sociale e delle relazioni industriali nella promozione del lavoro dignitoso; (ii) le sfide connesse alla trasformazione del mercato del lavoro e le nuove frontiere per garantire ai lavoratori tutele e diritti adeguati; (iii) il lavoro attraverso le piattaforme digitali, nuove forme di lavoro, modelli organizzativi e tutele; la retribuzione del lavoro ed il salario adeguato; (iii) la transizione climatica ed ambientale e le trasformazioni del lavoro per lo sviluppo di nuove competenze; (iv) le pari opportunità nel lavoro e la sfida di garantire la parità retributiva di genere per un lavoro di pari valore, strumenti nazionali ed internazionali e nuove prospettive; e (v) la prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Le tesi di laurea devono essere state discusse durante il periodo 1° dicembre 2020 - 31 ottobre 2022.

[Leggi di più.](#)



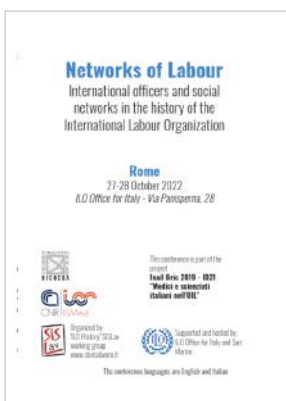
Le sfide del mondo del lavoro Università di Padova, 14 dicembre

Le sfide in atto nel mondo del lavoro è il tema del seminario promosso dall'Università di Padova, in collaborazione con l'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, che si è svolto a Firenze presso il Centro studi ricerca e formazione della CISL. L'obiettivo dell'incontro era quello di discutere con oltre 30 studenti universitari le sfide globali del mondo del lavoro e le priorità per le politiche e le relazioni industriali sul futuro del lavoro. Sono intervenuti al seminario esperti del mondo accademico e sindacale. Una sessione di approfondimento è stata inoltre dedicata al tema dello sfruttamento lavorativo e altre forme inaccettabili di lavoro come la tratta di esseri umani per sfruttamento lavorativo. Questa sessione ha visto gli interventi di ricercatori ed esperti che hanno affrontato le tematiche relative allo sfruttamento lavorativo e alle risposte delle politiche e degli interventi di prevenzione e contrasto delle forme inaccettabili di lavoro.



Diritti umani e governance multilivello Università di Padova, 29 novembre

L'Università degli Studi di Padova ha organizzato un convegno per premiare il contributo del giudice Paulo Pinto de Albuquerque alla difesa e promozione dei diritti umani. Durante il periodo trascorso alla Corte europea dei diritti dell'uomo, de Albuquerque ha contribuito in modo significativo allo sviluppo del diritto internazionale sui diritti umani. L'evento si è aperto con i saluti introduttivi del Rettore dell'Università di Padova, Daniela Mapelli ed è proseguito con il discorso di apertura del giudice della Corte di Cassazione italiana ed ex presidente della Corte europea dei diritti dell'uomo, Guido Raimondi, e dal discorso del Prof. Paulo Pinto de Albuquerque. Si è poi svolta una tavola rotonda sul tema "Il lavoro minorile e lo sfruttamento del lavoro in Italia e in Europa", con la partecipazione del Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, Gianni Rosas.



Funzionari internazionali e reti sociali nella storia dell'OIL Società italiana di storia del lavoro, 27-28 ottobre

Frutto di una call internazionale lanciata dalla Società Italiana di Storia del Lavoro (SISLAv), il 27 e 28 ottobre si è svolta presso l'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino una conferenza internazionale dal titolo "Networks of Labour: International officers and social networks in the history of the International Labour Organization". L'obiettivo era quello di analizzare la storia, individuale e collettiva, dei funzionari e degli esperti che hanno collaborato all'interno dell'OIL.

Più di venti studiosi e studiose provenienti dall'Europa, dall'America latina e dall'Africa si sono confrontati in sessioni sulle reti che hanno promosso l'avanzamento dell'azione dell'OIL, i rapporti tra OIL e continente africano, le aree esterne al cuore industriale europeo, i confini del lavoro con riferimento al lavoro forzato e altri temi prioritari dell'Organizzazione. Una sessione speciale è stata dedicata al contributo dell'OIL alla medicina del lavoro che è oggetto di un progetto di ricerca finanziato dall'INAIL e realizzato dall'Istituto di Studi sul Mediterraneo del Consiglio Nazionale delle Ricerche (ISMED) e dall'Università Milano Bicocca.

[Leggi di più.](#)

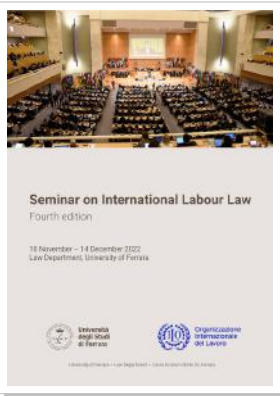


L'arte come responsabilità sociale. Festival ASviS per lo sviluppo sostenibile 2022

CRiMM, 19 ottobre

L'arte come responsabilità sociale è il tema dell'iniziativa dal titolo "Posa della prima pietra del Terzo Paradiso", organizzata dall'Associazione Legambiente, dal Comune di Alghero, dal Centro Ricerca Macchia Mediterranea (C.Ri.M.M.) e dalla Scuola di Formazione allo Sviluppo Sostenibile e alla Creazione d'Impresa, nell'ambito del Festival ASVIS per lo Sviluppo Sostenibile 2022. L'incontro ha coinvolto le giovani generazioni in discussioni sull'importanza di coniugare la dimensione economica con lo sviluppo sociale ed ambientale per promuovere una ripresa che sia a equa e resiliente. L'evento è culminato con la collocazione dell'opera dell'artista Michelangelo Pistoletto "il Terzo Paradiso" nel terreno del Parco naturale regionale di Porto Conte del Comune di Alghero.

[Leggi di più.](#)



Corso universitario sulla legislazione internazionale del lavoro Università di Ferrara, novembre-dicembre

In collaborazione con l'Ufficio OIL per l'Italia, il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Ferrara ha organizzato la quarta edizione del corso universitario sulla legislazione internazionale del lavoro. La storia dell'Organizzazione e la sua funzione normativa sono stati i temi principali del modulo formazione di 40 ore al quale hanno contribuito diversi funzionari dell'OIL. Oltre ai meccanismi di supervisione dell'applicazione delle norme internazionali del lavoro, un modulo di formazione si è focalizzato sul tema delle imprese e il lavoro dignitoso. Al termine delle lezioni, gli esperti dell'OIL hanno proposto delle esercitazioni pratiche sui temi trattati.

[Leggi di più.](#)

Publicazioni

Global Wage Report 2022-23



L'edizione 2022-23 del [Rapporto mondiale dell'OIL sui salari 2022/23: L'impatto dell'inflazione e del COVID-19 sui salari e sul potere d'acquisto](#) analizza l'evoluzione dei salari durante la crisi COVID-19 e l'impatto dell'inflazione sui salari reali in diverse regioni del mondo. Oltre ad analizzare gli andamenti dei salari durante il periodo 2019-22, il rapporto esamina gli effetti sui salari della pandemia e dell'inflazione, le tendenze relative alle disuguaglianze salariali per gruppi di lavoratori e lavoratrici - soprattutto quelli a medio-basso reddito, e gli andamenti del divario retributivo di genere. Esso propone delle misure di politica pubblica e di contrattazione collettiva per salvaguardare il potere d'acquisto e il tenore di vita dei lavoratori e delle loro famiglie.

[Sintesi in italiano](#)

L'impatto dell'inflazione e del COVID-19 sui salari in Italia: Messaggi principali del Rapporto mondiale sui salari 2022/23



L'approfondimento sull'Italia riporta i messaggi principali che emergono dall'analisi dei dati italiani che sono contenuti nel rapporto mondiale dell'OIL sui salari 2022/23. Nello specifico, la nota tecnica analizza le tendenze dei salari in Italia nel periodo 2008/22, l'impatto sui salari della crisi legata alla crisi del COVID-19 (effetto pandemia) e dell'attuale spirale inflazionistica (effetto inflazione), con un focus sui salari di lavoratori e lavoratrici con redditi bassi per sesso, classe di età e macro-regione di residenza, oltre a monitorare il divario salariale di genere in Italia. Sulla base degli andamenti salariali in Italia, la nota individua le politiche generali, le misure specifiche e le priorità per la contrattazione collettiva per supportare lavoratori e imprese attraverso investimenti e politiche salariali per la promozione dell'occupazione e la salvaguardia del potere d'acquisto dei lavoratori.

[Leggi di più.](#)

Experiences of violence and harassment at work: A global first survey



Il rapporto “Esperienze di violenza e molestie sul lavoro: Una prima indagine globale” è la prima analisi globale che è stata realizzata dall’OIL in collaborazione con la Fondazione Lloyd’s Register e Gallup al fine di esplorare le dimensioni e le manifestazioni della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Esso fornisce indicazioni sulle diverse manifestazioni della violenza e molestie sul lavoro e sugli ostacoli che impediscono alle persone di denunciare l’accaduto. Il rapporto si focalizza su alcuni gruppi di lavoratrici e lavoratori maggiormente vulnerabili a diversi tipi di violenza e molestie sul lavoro, come le donne, i giovani e i lavoratori migranti. Basandosi sui principi e diritti previsti dalla Convenzione n. 190 e dalla Raccomandazione n. 206, il rapporto fornisce inoltre una serie di raccomandazioni per prevenire e estirpare la violenza sul lavoro.

[Leggi di più.](#)

Greening Enterprises: Transforming processes and workplaces



“Imprese più verdi: Trasformare i processi produttivi e i luoghi di lavoro” è il primo rapporto dell’OIL che indaga il progresso delle imprese in materia di transizione ecologica. Cosa stanno facendo le imprese di diversi settori e dimensioni per ridurre le emissioni? Come si stanno adattando le piccole imprese alle transizioni in atto e qual è stato l’impatto della crisi sulla transizione verde? Quali politiche promuovono la produttività delle imprese e la sostenibilità ambientale? Queste sono alcune delle domande alle quali il rapporto risponde. Esso analizza degli strumenti e delle soluzioni innovative per rendere le imprese più verdi — incluse le misure per le piccole imprese nei paesi in via di sviluppo — e il ruolo del dialogo sociale.

[Sintesi in italiano](#)

Violence and harassment at work: a practical guide for employers



La guida “Violenza e molestie sul lavoro: una guida pratica per i datori di lavoro” è uno strumento per supportare i datori di lavoro nello sviluppo di politiche aziendali di prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, sulla base dei contenuti della Convenzione n. 190 e della Raccomandazione n. 206. La guida fornisce esempi di violenza e molestie che avvengono sul lavoro e di strategie che possono essere adottate per prevenire tali fenomeni. Essa include inoltre esempi di politiche aziendali e pratiche promettenti.

[Leggi di più.](#)

ILO Monitor on the world of work. 10th edition



La decima edizione della Nota OIL sul mondo del lavoro fornisce un aggiornamento sull'impatto delle crisi economiche e geopolitiche sulla ripresa del mercato del lavoro a livello globale. Oltre ad analizzare l'impatto del conflitto armato in Ucraina sull'economia del paese e sui paesi limitrofi e le sfide occupazionali, il rapporto si sofferma sulle politiche da adottare per mitigare gli impatti negativi sul mondo del lavoro delle crisi attuali.

[Leggi di più.](#)



Copyright © 2022 ILO 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
<https://www.ilo.org/rome>