



Promuovere una ripresa inclusiva, sostenibile e resiliente del mercato del lavoro e della società

Dichiarazione dei Ministri del lavoro del G20

23 giugno 2021 - Catania (Italia)

Preambolo

1. Noi, Ministri del Lavoro dei paesi membri del G20 e dei paesi invitati, ci siamo riuniti a Catania il 23 giugno 2021 in formato ibrido, per discutere le recenti tendenze del mercato del lavoro in tutto il mondo e per esaminare i progressi realizzati in relazione agli impegni assunti in precedenza e concordare le politiche per affrontare le future sfide occupazionali e sociali.
2. Prendiamo atto del fatto che la pandemia da COVID-19 continua ad avere un notevole impatto sull'economia mondiale, nonché sulle nostre società, e che ha aggravato le disuguaglianze in tutto il mondo. Riconosciamo la necessità di un approccio politico coerente ed incentrato sulla persona che porti ad una maggiore giustizia sociale e ad un lavoro dignitoso per tutti. Continueremo ad operare insieme, di concerto ed in coordinamento con altri Ministri, e congiuntamente con le parti sociali e le organizzazioni internazionali competenti, per garantire una ripresa inclusiva, sostenibile e resiliente del mercato del lavoro e della società. Esprimiamo la nostra gratitudine ai lavoratori pubblici e privati in prima linea e agli altri lavoratori che non si sono risparmiati durante la pandemia per garantire la continuità dei servizi essenziali.

Maggiore e migliore occupazione, con lavori equamente retribuiti per le donne

3. Prendiamo atto del fatto che la pandemia da COVID-19 ha colpito in modo sproporzionato le donne, specialmente quelle più giovani, poco qualificate o appartenenti a gruppi vulnerabili. Le donne hanno subito una maggiore perdita di posti di lavoro, una maggiore esposizione professionale al virus a causa del fatto di essere sovra-rappresentate nelle categorie dei lavoratori in prima linea, ed un maggior carico di responsabilità di cura, domestiche e familiari non retribuite. Il pieno *empowerment* delle donne è fondamentale per garantire una ripresa economica dalla crisi in corso che sia inclusiva e sostenibile. Continueremo ad affrontare le barriere all'uguaglianza di genere e all'*empowerment* delle donne e ci adopereremo per l'attuazione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ed il conseguimento dell'Obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 sulla parità di genere e del n. 8 sul lavoro dignitoso e la crescita economica, in particolare assicurando la loro voce collettiva e tenendo conto della Convenzione OIL n. 190 del 2019 sulla violenza e le molestie). Ci impegniamo per un rinnovato e straordinario sforzo per sostenere maggiori e migliori opportunità di lavoro per le donne, al fine di conseguire l'obiettivo di Brisbane, concordato nel 2014, di ridurre il divario di genere nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro del 25% entro il 2025, con l'obiettivo d'inserire 100 milioni di donne nel mercato del lavoro e di ridurre il divario di genere nella qualità del lavoro e nelle prospettive di carriera.
4. Riconosciamo la necessità di un approccio multidimensionale per conseguire le pari opportunità nel mercato del lavoro e nella società e concordiamo sulla *roadmap* del G20 per il raggiungimento ed il superamento dell'obiettivo di Brisbane (Allegato 1). Chiediamo all'OCSE e all'OIL di sostenere i nostri sforzi, basati sulle evidenze, verso l'attuazione di questa *roadmap* e di continuare a riferire sui progressi realizzati verso il raggiungimento dell'obiettivo di Brisbane. Continueremo a promuovere politiche che aumentino la quantità e la qualità dell'occupazione femminile, assicurino pari opportunità e ottengano risultati migliori sul mercato del lavoro, promuovano una distribuzione più equa di uomini e donne nei vari settori e nelle varie occupazioni, affrontino il divario retributivo di genere, promuovano una distribuzione più equilibrata del lavoro retribuito e non retribuito tra uomini e donne ed affrontino la



discriminazione e gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro. Promuoveremo l'imprenditorialità femminile, anche nell'economia digitale, e incentiveremo il Centro di ricerca sull'imprenditorialità delle economie del G20 a condurre ricerche in questo senso. Accogliamo con favore il lavoro dell'Alleanza del settore privata per l'*empowerment* e l'avanzamento della rappresentanza economica delle donne (EMPOWER) nell'integrare e completare i nostri sforzi per promuovere l'avanzamento delle donne nel settore privato e nelle posizioni decisionali.

I sistemi di protezione sociale in un mondo del lavoro che cambia

5. La pandemia da COVID-19 ha ulteriormente evidenziato la necessità di rafforzare i nostri sistemi di protezione sociale verso l'obiettivo di renderli flessibili e reattivi alle crisi, nonché adeguati ed accessibili a tutti, prestando particolare attenzione ai lavoratori temporanei o con contratti a di lavoro a tempo parziale, ai lavoratori con bassi salari, agli autonomi, ai migranti ed ai lavoratori informali. Esploreremo le opzioni politiche e creeremo le capacità istituzionali, in conformità con le situazioni nazionali, per rendere i sistemi contributivi più accessibili, rafforzare i sistemi di protezione sociale di base e rendere la protezione sociale adeguata, inclusiva, sostenibile, efficace e accessibile a tutti, tenendo conto della Raccomandazione OIL n. 202 del 2012 sui sistemi nazionali di protezione sociale di base. Ciò è particolarmente rilevante considerate le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e nella società.

6. Riconosciamo che i nostri sistemi di protezione sociale dovranno mirare a ridurre le disuguaglianze, favorire l'inclusione sociale ed economica e non lasciare nessuno indietro. Inoltre, un'adeguata protezione sociale per tutti favorirà la resilienza delle nostre economie e la coesione sociale. Il perseguimento di questi obiettivi richiede di abbinare misure di sostegno al reddito con politiche sociali e politiche attive del mercato del lavoro rafforzate che affrontino le vulnerabilità individuali e sostengano le transizioni ed il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro. Sulla base delle Opzioni politiche per la protezione sociale (Arabia Saudita, 2020), concordiamo su una serie di Principi politici del G20 attuabili per garantire l'accesso ad un'adeguata protezione sociale per tutti in un mondo del lavoro che cambia (Allegato 2), per rendere "un'adeguata protezione sociale per tutti" una realtà sostenibile.

Modelli di lavoro, organizzazione aziendale e processo produttivo nell'era della digitalizzazione

7. La pandemia da COVID-19 ha determinato una significativa accelerazione della trasformazione digitale delle nostre economie e del mercato del lavoro e ha evidenziato l'importante ruolo svolto dal lavoro a distanza nel far sì che lavoratori e datori di lavoro possano garantire una continuità aziendale sostenibile e inclusiva. La pandemia è stata accompagnata da un aumento delle attività lavorative svolte tramite piattaforme digitali. Nell'adattarci i grandi cambiamenti derivanti da questa trasformazione, dobbiamo continuare a garantire un lavoro dignitoso e a supportare una produttività aziendale sostenibile. Alla luce dei benefici e delle sfide delle nuove tecnologie, ivi compresa l'intelligenza artificiale, e del loro impatto sui modelli di lavoro, sull'organizzazione aziendale e sui processi produttivi, forniremo un sostegno mirato e personalizzato alle imprese e ai lavoratori nella fase di transizione e ci impegneremo più che mai per dare forma ad una trasformazione digitale e ad un futuro del lavoro centrati sulla persona, inclusivi, equi e sostenibili, nonché per colmare il divario digitale di genere.

8. Continueremo a promuovere accordi di lavoro flessibili di qualità per una migliore conciliazione vita-lavoro, promuovendo al contempo lavoro dignitoso, condizioni di lavoro sicure e sane, un'adeguata protezione sociale per tutti, un efficace dialogo sociale, i principi e i diritti fondamentali del lavoro, tenendo conto della Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro. Al fine di contribuire a sfruttare appieno il potenziale delle nuove tecnologie e tutelare e migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori interessati, ci adopereremo per garantire che i nostri quadri normativi siano adattati alle nuove forme di lavoro. Una sfida particolare rimane la corretta classificazione dello *status* occupazionale di molti lavoratori tramite le piattaforme, nonché la trasparenza, la *privacy*, l'equità e la responsabilità della



gestione e del monitoraggio algoritmico. Siamo d'accordo su una serie di Opzioni politiche del G20 per migliorare i quadri normativi per le modalità di lavoro a distanza e il lavoro tramite le piattaforme digitali (Allegato 3) da sviluppare e attuare di concerto con le parti sociali. Nel far ciò, teniamo conto del fatto che il lavoro tramite piattaforme è spesso svolto oltre i confini nazionali e riconosciamo la necessità di rafforzare la nostra cooperazione internazionale e operare per una risposta concertata al fine di garantire un lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme.

La via da seguire in futuro

9. Continueremo ad attuare i Piani per l'occupazione del G20 e inseriremo il *reporting* sulle azioni secondo le priorità nazionali e gli impegni collettivi. Continueremo a promuovere la *roadmap* 2025 del G20 per la gioventù, concordata a Riyadh nel 2020, per migliorare le prospettive del mercato del lavoro dei giovani e chiediamo all'OCSE e all'OIL di continuare a monitorare i progressi verso l'Obiettivo di Antalya in tema di gioventù secondo gli indicatori volontari concordati nel 2020.

10. Continuiamo ad impegnarci a garantire condizioni di lavoro sicure e sane per tutti i lavoratori in tutti i settori, anche facendo uso di tutti i mezzi normativi e non-normativi a disposizione per tutelare i lavoratori e rafforzando la collaborazione ed il coordinamento nazionale ed internazionale sulla sicurezza e la salute sul lavoro, e promuovendo un efficace dialogo sociale. Sosteniamo la discussione in seno all'ILO per considerare condizioni di lavoro sicure e sane come un principio e un diritto fondamentale del lavoro. Lodiamo il lavoro intrapreso dalla rete di esperti del G20 in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) nella preparazione dell'Allegato 4 sugli "Approcci del G20 in materia di sicurezza e salute sul lavoro".

11. Proseguiremo i nostri sforzi per rafforzare la cooperazione internazionale, nonché la mobilitazione delle organizzazioni e delle istituzioni internazionali, per fornire accesso ad un'adeguata protezione sociale per tutti e per garantire un lavoro dignitoso per tutti i lavoratori, ivi comprese condizioni di lavoro sicure e sane, all'interno delle catene di approvvigionamento mondiali.

12. Continueremo a sostenere il ruolo del settore privato come fonte fondamentale della crescita economica e della creazione di occupazione di qualità promuovendo, in collaborazione con i Ministeri competenti, un ambiente favorevole all'imprenditorialità e alle imprese sostenibili, in particolare le microimprese e le piccole e medie imprese, nonché le cooperative e l'economia sociale, al fine di creare e mantenere posti di lavoro di qualità, un'occupazione piena, produttiva e liberamente scelta, prospettive di carriera uguali per uomini e donne ed un migliore tenore di vita per tutti.

13. Accresceremo i nostri sforzi per meglio forgiare la nostra progettualità politica tramite una migliore valutazione delle politiche, l'utilizzo d'intuizioni comportamentali - se del caso - e la raccolta di dati di qualità sulle sfide emergenti nel mercato del lavoro, ivi compresa la crescita dell'economia digitale e un'adozione ed un utilizzo, centrati sulla persona, dell'intelligenza artificiale e di altri progressi tecnologici nel mondo del lavoro.

14. Apprezziamo i contributi al nostro lavoro forniti da L20 e B20 e ribadiamo il nostro costante impegno a promuovere il dialogo sociale tra i governi, le organizzazioni datoriali e i sindacati nei nostri paesi e a livello internazionale per sviluppare un'agenda condivisa per la ripresa economica che vada a beneficio di tutti e fornisca lavoro dignitoso, prosperità e un miglior benessere per tutti i nostri cittadini.

15. Apprezziamo la competenza fornita dall'OIL, dall'OCSE, dall'ISSA e dal WBG e prendiamo atto dei loro rapporti (Allegato 5). Prendiamo atto dell'analisi fornita dall'OIL e dall'OCSE sull'impatto della pandemia da COVID-19 sui mercati mondiali del lavoro e chiediamo all'OIL e all'OCSE di continuare ad aiutare i paesi membri del G20 a sviluppare soluzioni inclusive di ripresa e recupero dell'occupazione, in particolare al fine di sostenere i gruppi vulnerabili e quelli maggiormente colpiti dalla pandemia. Cercheremo di



migliorare ulteriormente la cooperazione e il coordinamento tra i diversi binari del G20 per promuovere un approccio di governo completo al fine di garantire una ripresa dell'occupazione equa, sostenibile ed inclusiva dopo la pandemia da COVID-19.

16. Accogliamo con favore il costante dialogo tenuto con i gruppi di impegno W20, Y20, C20 e T20, e siamo ansiosi di continuare questa cooperazione.

17. Presenteremo questa Dichiarazione al Vertice di Roma del G20 per sottoporla all'esame dei nostri Capi di Stato e di governo.

18. Ringraziamo la Presidenza italiana per la sua *leadership* e attendiamo il nostro prossimo incontro nel 2022 sotto la Presidenza dell'Indonesia.



Allegato 1

La roadmap del G20 per il raggiungimento ed il superamento dell'Obiettivo di Brisbane: maggiore occupazione, con posti di lavoro ugualmente retribuiti per le donne

Nel 2014, i Capi di Stato e di governo del G20 si sono impegnati a Brisbane a ridurre il divario nei tassi di partecipazione della forza lavoro tra uomini e donne del 25% entro il 2025, con l'obiettivo di inserire 100 milioni di donne nel mercato del lavoro, aumentare la crescita mondiale ed inclusiva e ridurre la povertà e le disuguaglianze.

Negli ultimi anni, quasi tutti i paesi del G20 hanno compiuto progressi in termini di pari opportunità, partecipazione delle donne al mercato del lavoro e riduzione del divario retributivo di genere. Il processo di riduzione delle disuguaglianze di genere è rallentato a causa dell'impatto della pandemia da COVID-19 sull'economia mondiale. Le misure attuate dai paesi del G20 hanno contribuito a mitigare l'impatto occupazionale e sociale della crisi da COVID-19. Tuttavia, le evidenze di molti paesi mostrano un impatto sproporzionato sulle donne, specialmente quelle più giovani, poco qualificate o appartenenti a minoranze etniche. Le donne sono sovra-rappresentate tra gli operatori sanitari in prima linea e nei settori più vulnerabili dell'economia informale, e continuano anche a svolgere la maggior parte del lavoro non retribuito. Riconoscendo il rischio di un aumento delle disuguaglianze di genere nelle nostre società e nel mercato del lavoro, i Capi di Stato e di governo del G20 al Vertice di Riyadh hanno chiesto una tabella di marcia per conseguire l'Obiettivo di Brisbane e migliorare al contempo la qualità dell'occupazione femminile.

In risposta a questo appello, abbiamo elaborato la *roadmap* del G20 per il raggiungimento ed il superamento dell'Obiettivo di Brisbane per conseguire pari opportunità e risultati per uomini e donne nel mercato del lavoro e nella società in generale. Questa *roadmap* si basa sulle priorità politiche del G20 per l'aumento della partecipazione femminile, la qualità dell'occupazione e l'equità di genere (Australia, 2014) e sulle Raccomandazioni politiche del G20 per ridurre il divario di genere nella partecipazione della forza lavoro ed il divario retributivo migliorando la qualità del lavoro femminile (Germania, 2017).

Riconosciamo che molti fattori continuano ad ostacolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e il miglioramento della qualità del loro impiego. Superare queste barriere è fondamentale per raggiungere non solo l'Obiettivo di Brisbane e gli impegni assunti in precedenza, ma anche per puntare alla piena parità di genere nel mercato del lavoro e nella nostra società.

Per conseguire questo obiettivo, dovremo garantire che le misure politiche siano informate, se del caso, da intuizioni comportamentali, basate su dati ed evidenze e adattate in base alle circostanze nazionali. In questo contesto, siamo d'accordo sulla *roadmap* del G20 per il raggiungimento ed il superamento dell'Obiettivo di Brisbane, come di seguito indicato:

Aumentare la quantità e la qualità dell'occupazione femminile

- Promuovere, in collaborazione con i Ministeri competenti, politiche più mirate, efficaci e adattive per stimolare e sostenere la creazione di posti di lavoro e sostenere l'occupazione di qualità, con un'attenzione specifica rivolta al lavoro dignitoso per le donne;



- promuovere misure per aumentare la partecipazione e la rappresentanza delle donne negli organi decisionali, anche nelle organizzazioni pubbliche, nelle imprese private e pubbliche, nei competenti organismi decisionali e nelle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- rafforzare il *mainstreaming* di genere nel mercato del lavoro e nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche sociali per garantire l'inclusione della prospettiva femminile e della voce collettiva delle donne;
- adoperarsi per l'adozione di misure atte a prevenire ed eliminare tutte le forme di violenza e molestie ed i connessi rischi psicosociali nel mondo del lavoro, ivi comprese le forme di discriminazione di genere, razziali e di altro tipo, tenendo conto della Convenzione OIL n. 190 del 2019 sulla violenza e le molestie, che riconosce il diritto di tutti ad un ambiente di lavoro senza violenze e molestie, e cercare di far sì che siano affrontate nella gestione delle prassi sul posto di lavoro, quali la sicurezza e la salute sul lavoro;
- continuare ad affrontare il lavoro informale, ivi compreso quello delle donne nel lavoro domestico, tramite un *mix* di politiche quali gli incentivi per la formalizzazione basati sulle evidenze di ciò che funziona e la garanzia del rispetto delle leggi e dei regolamenti;
- migliorare l'accesso di tutte le donne alle prestazioni complessive di protezione sociale, ad esempio il congedo parentale, le indennità di disoccupazione, i congedi retribuiti per malattia e le pensioni, tenendo conto delle relative norme internazionali del lavoro, in particolare la Raccomandazione n. 202 del 2012 sui sistemi di protezione sociale di base;
- migliorare le condizioni di lavoro, anche tramite il dialogo sociale, in quei settori in cui le donne sono sovra-rappresentate, in particolare nel settore della cura e dell'assistenza. Ciò comprende la promozione di retribuzioni adeguate e di limiti all'orario di lavoro, consentendo una maggiore scelta sugli orari di lavoro, migliorando la salute e la sicurezza sul lavoro, aumentando la formazione e le opportunità di carriera e riconoscendo la formazione precedente, in conformità con i Principi e i Diritti fondamentali del lavoro e tenendo conto della Dichiarazione del Centenario dell'OIL sul Futuro del Lavoro;
- favorire la mobilità lavorativa femminile e promuovere un lavoro dignitoso per i lavoratori migranti, specialmente le donne, ed il loro accesso alla protezione sociale;
- progettare politiche attive del mercato del lavoro con un approccio di genere per sostenere le donne attraverso le transizioni della vita lavorativa come la scuola-lavoro, le responsabilità di cura, il cambio di lavoro ed il loro inserimento/reinserimento in occupazioni di alta qualità, riqualificazione e aggiornamento delle competenze; garantire che i servizi per l'impiego tengano conto dell'uguaglianza di genere nella progettazione ed attuazione delle loro misure ed operazioni e dei loro piani e servizi;
- promuovere una maggiore partecipazione delle donne a tutti i livelli del dialogo sociale, garantendo pertanto una maggiore presenza e dando più voce alle donne nella consultazione tripartita e negli spazi decisionali.

Garantire pari opportunità e ottenere risultati migliori nel mercato del lavoro

- Eliminare le disposizioni di legge e le politiche o le pratiche discriminatorie per far sì che le lavoratrici non siano svantaggiate;
- promuovere le pari opportunità nei percorsi educativi e professionali ed aumentare la partecipazione femminile donne nei settori ad alte retribuzioni e ad alta crescita, anche rafforzando l'orientamento scolastico, professionale, del mercato del lavoro e della carriera; incentivare pratiche basate sulle



evidenze per promuovere l'assunzione femminile in quei settori in cui le donne sono sotto-rappresentate, in particolare Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica e TIC;

- garantire pari opportunità di accesso alla formazione permanente, alla riqualificazione, all'aggiornamento delle competenze e alla formazione sul posto di lavoro, in particolare per le lavoratrici poco qualificate che hanno maggiori probabilità di subire l'impatto dei cambiamenti occupazionali; fornire ambienti che consentano alle donne di assumere il controllo della loro vita in un mondo di rapidi cambiamenti economici e tecnologici, dando loro la possibilità di entrare nel mercato del lavoro, mantenere il posto di lavoro e progredire nella carriera;
- aumentare l'offerta di formazione sulle competenze digitali per tutte le donne, in particolare le più giovani e quelle che rientrano al lavoro dopo una pausa prolungata, e di altre misure rilevanti per colmare il divario digitale di genere;
- promuovere, di concerto con altri Ministeri, l'imprenditorialità femminile adottando misure per eliminare le barriere e le pratiche legali, politiche, procedurali e normative che impediscono alle donne imprenditrici l'accesso ai servizi digitali, ai servizi finanziari e al capitale di rischio, e promuovere misure di trasparenza per aiutare a individuare i divari di genere negli investimenti;
- riconoscere le competenze acquisite tramite il lavoro di cura, sia retribuito che non retribuito;
- promuovere l'inclusione finanziaria delle donne e, in particolare, favorire l'accesso femminile al credito, anche tramite la formazione alla cultura finanziaria e meccanismi di credito orientati alle donne;
- combattere le disuguaglianze di genere nell'occupazione nelle aree rurali, dove sono ancor più pronunciate che nelle aree urbane; a seconda delle circostanze nazionali, compiere sforzi, di concerto con altri Ministeri, per garantire che i sistemi fiscali e previdenziali non scoraggino le donne che desiderano entrare, rientrare, e rimanere nel mercato del lavoro;

Promuovere una distribuzione più equa dei lavoratori e delle lavoratrici nei vari settori e nelle varie occupazioni

- Cercare di eliminare tutte le leggi, i regolamenti, le pratiche e le disposizioni che direttamente o indirettamente scoraggiano o addirittura limitano le donne o gli uomini dal lavorare in specifiche occupazioni o forme di impiego, a seconda dei casi;
- promuovere misure politiche volte a realizzare processi equi e trasparenti di avanzamento di carriera, anche nei criteri di selezione dei dirigenti e di altre posizioni apicali, come la presentazione di rapporti periodici volontari da parte delle aziende sui divari di genere nelle promozioni, nelle assunzioni e nelle posizioni dirigenziali.

Affrontare il divario retributivo di genere

- Adoperarsi per affrontare tutte le cause del divario retributivo di genere, ivi compresa la distribuzione ineguale del lavoro invisibile e non retribuito, del maggiore ricorso al lavoro a tempo parziale e delle interruzioni di carriera più frequenti tra le donne, nonché della segregazione verticale e orizzontale basata sul genere;
- di concerto con le parti sociali, considerare l'introduzione o la revisione periodica dei salari minimi per prevenire il rischio di povertà lavorativa per i lavoratori a bassa retribuzione, che sono spesso donne;
- continuare a promuovere la parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne, anche promuovendo la trasparenza retributiva, ad esempio consentendo ai lavoratori



di richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, o la presentazione di relazioni periodiche sulle strutture salariali da parte dei datori di lavoro;

- considerare la revisione delle politiche di retribuzione, avanzamento di carriera e promozione per individuare ed eliminare le disparità di genere implicite;
- affrontare la maggiore incidenza della povertà in vecchiaia tra le donne, anche a causa delle disuguaglianze sul lavoro e in casa, esplorando altresì eventuali misure per ridurre il divario di genere nelle prestazioni e nei diritti per pensionati e anziani.

Promuovere una distribuzione più equilibrata del lavoro retribuito e non retribuito tra uomini e donne

- Promuovere e incentivare l'utilizzo dei congedi parentali e per motivi di cura ed assistenza condivisi tra uomini e donne, anche tramite periodi di congedo non trasferibili, estenderne la durata e affrontare il tema dei livelli di retribuzione, ove necessario, nonché aumentarne il tasso di utilizzo, anche tramite campagne di sensibilizzazione per i lavoratori e i datori di lavoro;
- incentivare i datori di lavoro a pubblicare le loro politiche di congedo parentale e di retribuzione e di lavoro flessibile sui loro siti web;
- disincentivare gli orari di lavoro prolungati e considerare l'espansione degli accordi di lavoro flessibile progettati per promuovere una migliore conciliazione vita-lavoro per donne e uomini, anche rafforzando il diritto dei lavoratori a richiederli;
- sostenere maggiori investimenti e l'accesso a servizi di buona qualità ed a prezzi accessibili, ivi compresi l'istruzione e la cura della prima infanzia e i servizi di assistenza e cura a lungo termine, prestando particolare attenzione alle famiglie a basso reddito e alle giovani donne.

Affrontare la discriminazione e gli stereotipi di genere nel mercato del lavoro

- Promuovere iniziative per affrontare le norme sociali e culturali discriminatorie che impediscono il raggiungimento della parità di genere nell'istruzione e nel mondo del lavoro;
- promuovere un linguaggio rispettoso, inclusivo e non discriminatorio negli annunci di lavoro e nelle descrizioni dei profili, così come sul posto di lavoro;
- rafforzare, se del caso, le misure per affrontare tutte le forme di discriminazione nel mondo del lavoro;
- opporsi alle rappresentazioni stereotipate del ruolo degli uomini e delle donne nel lavoro retribuito e non retribuito.

Chiediamo all'OIL e all'OCSE, sulla base degli auto-rapporti dei paesi del G20, di continuare il loro *reporting* annuale ai Capi di Stato e di governo del G20 sui progressi compiuti verso l'Obiettivo di Brisbane e nella riduzione dei divari di genere nella qualità del lavoro. Tenendo conto delle diverse situazioni locali e nazionali del mercato del lavoro che le donne devono affrontare nelle economie dei paesi membri del G20, tale rapporto può fare uso di una serie di indicatori ausiliari disponibili, qui di seguito elencati, che possono contribuire ad aumentare la visibilità dei nostri sforzi politici e fornire indicazioni sulle restanti sfide da affrontare. Questo rapporto dovrà anche evidenziare le differenze nel livello e nel grado di progresso raggiunto dalle donne e dagli uomini in ogni dimensione, se pertinente, in modo da poter monitorare se le condizioni di lavoro delle donne sono effettivamente migliorate.



Oltre a riferire sugli indicatori, chiediamo all'OIL e all'OCSE di fornire casi di studio che evidenzino le politiche e i programmi di successo attuati dai paesi membri.

Tabella 1. Elenco degli indicatori

Dimensione e indicatore	Definizione	Ambito politico
	Partecipazione e occupazione	
Obiettivo di Brisbane (B)		
B1. Divario nei tassi di partecipazione fra uomini e donne	Divario di genere nel tasso di partecipazione della forza lavoro delle persone di età compresa fra 15 e 64 anni	Aumentare la quantità di occupazione femminile
Indicatori ausiliari (AB)		
<i>AB1. Tasso di occupazione femminile</i>	<i>Tasso di occupazione delle donne di età compresa fra i 15 ed i 64 anni</i>	<i>Aumentare la quantità di occupazione femminile</i>
<i>AB2. Divario di genere nella percentuale di occupazione a tempo parziale</i>	<i>Divario di genere nella percentuale di occupazione nei lavori a tempo parziale</i>	<i>Aumentare la qualità e la quantità di occupazione femminile</i>
	Qualità del posto di lavoro	
Guadagni (E)		
E1. Divario di genere in termini di guadagni (non corretto)	Differenza nei guadagni medi orari fra uomini e donne diviso per numero di uomini	Affrontare il divario retributivo di genere
E2. Divario di genere nel lavoro a bassa retribuzione	Divario di genere nella percentuale di lavoratori che guadagnano meno di 2/3 della retribuzione media oraria di tutti	Aumentare la qualità e la quantità dell'occupazione femminile e affrontare il divario retributivo di genere
Indicatori ausiliari (AE)		
<i>AE1. Divario di genere nei guadagni ponderato per i fattori</i>	<i>Divario di genere nei guadagni medi orari corretto per differenze di genere nelle caratteristiche individuali</i>	<i>Affrontare il divario di genere</i>
Sicurezza del mercato del lavoro (S)		
S1a. Divario di genere nel tasso di occupazione	Divario di genere nel tasso di occupazione totale	Aumentare la qualità e la quantità dell'occupazione femminile
S1b. Divario di genere nel tasso di disoccupazione di lungo periodo	Divario di genere nel tasso di disoccupazione di lungo periodo	Aumentare la qualità e la quantità dell'occupazione femminile
S2a. Divario di genere nel lavoro temporaneo	Divario di genere nell'incidenza del lavoro temporaneo	Aumentare la qualità e la quantità dell'occupazione femminile
S2b. Divario di genere nell'occupazione informale	Divario di genere nell'incidenza dell'occupazione informale	Aumentare la qualità e la quantità dell'occupazione femminile
Condizioni di lavoro (W)		



W1. Divario di genere in orari di lavoro prolungati	Divario di genere nell'incidenza di orari di lavoro più lunghi di 50 ore a settimana	Promuovere una distribuzione più equilibrata del lavoro retribuito e non retribuito fra uomini e donne
W2. Percentuale di donne in posizioni manageriali e di <i>leadership</i>	Percentuale di donne impiegate in posizioni manageriali e di <i>leadership</i> (ISCO-08 Gruppo 1)	Promuovere una distribuzione più equilibrata tra uomini e donne nei vari settori e nelle varie occupazioni
W3. Divario di genere nel lavoro autonomo	Divario di genere nell'incidenza del lavoro autonomo	Aumentare la qualità e la quantità dell'occupazione femminile e promuovere una distribuzione più equilibrata tra uomini e donne nei vari settori e nelle varie occupazioni
W4. Divario occupazionale femminile associato al fatto di avere figli piccoli	Differenza nel tasso di occupazione delle donne di età compresa fra 25 e 54 anni con o senza bambini piccoli	Promuovere una distribuzione più equilibrata tra uomini e donne nei vari settori e nelle varie occupazioni
W5. Divario di genere nella sotto-occupazione connessa alla durata	Divario di genere nell'incidenza della sotto-occupazione connessa alla durata	Aumentare la qualità e la quantità dell'occupazione femminile
Indicatori ausiliari (AW)		
AW1. Divario di genere nei periodi trascorsi a prestare attività di cura non retribuita	Divario di genere nel periodo totale trascorso a prestare attività di cura non retribuita	Promuovere una distribuzione più equilibrata del lavoro retribuito e non retribuito fra uomini e donne
AW2. Divario di genere in orari di lavoro molto ridotti	Divario di genere nell'incidenza dell'orario di lavoro inferiore a 15 ore a settimana	Aumentare la qualità e la quantità dell'occupazione femminile

Misurare e monitorare gli sviluppi dei divari di genere nella qualità del lavoro è importante per progettare una politica che affronti le disuguaglianze di genere nei mercati del lavoro. Pertanto cercheremo di migliorare, se appropriato per le situazioni nazionali, i nostri sistemi di monitoraggio, in collaborazione con le nostre autorità statistiche nazionali, per informare meglio la nostra azione politica nell'attuazione di questa *roadmap*.



Allegato 2

Principi politici del G20 per garantire l'accesso ad un'adeguata protezione sociale per tutti in un mondo del lavoro che cambia

Di fronte a sfide senza precedenti, nel 2020 e nel 2021 i paesi del G20 hanno introdotto misure straordinarie per mitigare gli impatti sanitari, economici e sociali della crisi da COVID-19, soprattutto sui gruppi più vulnerabili, tra cui donne e giovani. La crisi ci ha ricordato il ruolo cruciale della protezione sociale per tutti, ivi compresa quella di base, e ha evidenziato che alcuni gruppi di lavoratori quali quelli temporanei, a tempo parziale, gli autonomi, i migranti e i lavoratori dell'economia informale hanno ancora un accesso limitato, se non addirittura nullo, ad un'adeguata protezione sociale. Inoltre, in assenza di adeguati sistemi di protezione sociale di base, sono in molti a lottare per conseguire tenori di vita più elevati.

Siamo quindi consapevoli che sono necessari ulteriori sforzi, in ogni paese, per rafforzare i sistemi nazionali di protezione sociale con l'obiettivo di renderli accessibili a tutti. Ciò è particolarmente rilevante alla luce delle trasformazioni del mondo del lavoro e della società e dato l'impatto senza precedenti della pandemia da COVID-19: le misure di sostegno devono essere supportate e devono essere rafforzati i sistemi di protezione sociale, ivi compresa quella di base.

La trasformazione digitale e la transizione verde, unitamente ad altri cambiamenti sociali ed economici, sta creando nuove forme di lavoro, cambiando i requisiti di lavoro e la domanda di competenze, e mettendo in discussione i rapporti di lavoro e le classificazioni tradizionali. Inoltre, molte posizioni lavorative potrebbero scomparire del tutto, e possiamo aspettarci di registrare una significativa riallocazione dei posti di lavoro all'interno e tra i settori. Ci adopereremo per rendere queste trasformazioni eque ed inclusive, in modo da non lasciare nessuno indietro.

Una protezione sociale completa, adeguata ed efficace per tutti è uno dei pilastri principale per la crescita inclusiva e può contribuire a garantire transizioni del mercato del lavoro sostenibili, eque ed inclusive, una maggiore resilienza delle nostre economie e la coesione sociale. Il sostegno al reddito minimo e altri schemi di assistenza sociale possono contribuire notevolmente a fornire a tutti un tenore di vita dignitoso e a rafforzare la coesione sociale.

Allo contempo, ove possibile, espandere l'accesso ai regimi contributivi, pur considerando altre forme di finanziamento non contributive, è fondamentale per fornire un'adeguata protezione sociale e garantire un *mix* di finanziamento equilibrato e sostenibile dei sistemi di sicurezza sociale, soprattutto in quei paesi in cui lo spazio fiscale interno può essere limitato o in cui la popolazione in età lavorativa si sta



rapidamente riducendo. A livello nazionale, coordinare l'assistenza sociale con i regimi assicurativi è essenziale anche per raggiungere la coerenza delle politiche e per garantire che le prestazioni fornite dai tipi di sostegno e le diverse misure si completino e si integrino a vicenda.

Conseguire una crescita sostenibile ed inclusiva, sfruttando appieno le opportunità della transizione verde e digitale, richiede un'ampia comprensione dell'importanza della protezione sociale. Garantire la protezione sociale per tutti in un mondo del lavoro che cambia, nell'ambito della promozione del lavoro dignitoso, significa anche tutelare i diritti dei lavoratori, sostenere politiche dell'occupazione attive, ivi compresa la formazione permanente, e migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro.

Basandosi sulle precedenti dichiarazioni dei Ministri del Lavoro, e in particolare sulle Raccomandazioni politiche per la promozione di sistemi di protezione sociale più equi e sostenibili (Cina, 2016), sulle Priorità del G20 sul futuro del lavoro (Germania, 2017), sulle Linee guida e i Principi per lo sviluppo di strategie complessive di protezione sociale (Argentina, 2018), e sulle Opzioni politiche per adattare la protezione sociale a riflettere i modelli di lavoro che cambiano (Regno dell'Arabia Saudita, 2020), nonché sulle relative norme internazionali del lavoro quali la Raccomandazione 202 (2012) dell'OIL sui sistemi di protezione sociale di base, concordiamo sulla seguente serie di principi politici, fatte salve le specifiche situazioni nazionali, al fine di fornire accesso ad un'adeguata protezione sociale, rafforzare i nostri sistemi di protezione sociale e renderli più sostenibili, adattivi, resilienti, inclusivi, reattivi e rispondenti ad un mondo del lavoro che cambia.

Se del caso, e in collaborazione con le parti sociali, ci adopereremo per introdurre nuove misure o adattare quelle esistenti per garantire che i sistemi contributivi siano più accessibili e abbiano una copertura adeguata, per rafforzare i sistemi di protezione sociale di base e rendere i sistemi di protezione sociale inclusivi, adeguati, accessibili ed efficaci per tutti.

Nel far ciò, continueremo a prestare particolare attenzione a tutti i gruppi vulnerabili che sono stati colpiti dalla crisi, anche per ragioni di età, sesso o disabilità, e a coloro che sono meno protetti nel mercato del lavoro, con un'attenzione speciale rivolta ai lavoratori del settore informale.

Rendere i sistemi contributivi più accessibili

- Favorire il mantenimento e la creazione di opportunità di lavoro dignitoso e promuovere le transizioni dall'economia informale a quella formale, specialmente per i migranti, i giovani e le donne, tramite lo sviluppo di politiche del mercato del lavoro e dell'occupazione;
- affrontare l'evasione dei contributi sociali e il lavoro nero, anche rafforzando approcci preventivi basati su una comunicazione chiara e, se del caso, su approfondimenti comportamentali, e tramite incentivi ed ispezioni per la formalizzazione e il rispetto delle leggi;
- sostenere gli sforzi dei soggetti sottoccupati, specialmente delle donne, cercando di aumentare la quantità di ore lavorative retribuite e di accedere ad un'occupazione di qualità in generale, anche tramite sforzi per promuovere una distribuzione più equilibrata del lavoro di cura non retribuito e del lavoro domestico, che è aumentato a causa della pandemia, ed estendere l'accesso a servizi di cura di qualità;
- in base alle specifiche situazioni nazionali, continuare i nostri sforzi per affrontare le lacune esistenti nella legislazione sul lavoro e sulla sicurezza sociale al fine d'inserire tutti i lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi nei regimi formali di sicurezza sociale e di assicurazione sociale e prevenire l'errata classificazione dello *status* occupazionale dei lavoratori;
- considerare la revisione delle condizioni e delle soglie di ammissibilità quando costituiscono un ostacolo eccessivo per alcuni gruppi di lavoratori atipici e per i lavoratori autonomi nell'accesso ad un'adeguata



protezione sociale, ad esempio in caso di malattia, disoccupazione o incidenti sul lavoro e malattie professionali;

- considerare l'estensione dei regimi contributivi ai lavoratori autonomi la cui attività è organizzata e/o coordinata da un datore di lavoro o da una piattaforma digitale, nonché ad altri lavoratori autonomi;
- promuovere disposizioni amministrative e prestazioni che rispondano sempre più alle esigenze dei diversi tipi di lavoratori e facilitare l'accesso effettivo ed efficace ad una protezione sociale adeguata per tutti, ad esempio riconoscendo modelli di lavoro sani, favorevoli alla famiglia e flessibili e riducendo i requisiti di orario di lavoro minimo, tenendo sempre presente un equilibrio ragionevole tra contributi per mezzi finanziari sufficienti da un lato e prestazioni sociali dall'altro.

Rafforzare le basi della protezione sociale e rendere la protezione sociale adeguata, inclusiva, sostenibile, efficace e accessibile a tutti

- Garantire che le politiche di protezione sociale siano ben coordinate con le politiche per l'occupazione, ivi comprese le politiche di salario minimo; i sistemi di protezione sociale e, in particolare i sistemi di protezione sociale di base, dovranno promuovere un reddito minimo adeguato e l'accesso alla salute, all'istruzione, alla formazione, all'alimentazione e all'alloggio;
- garantire che i sistemi di protezione sociale siano abbastanza flessibili da consentire l'espansione o l'adattamento per soddisfare i bisogni in evoluzione delle persone e delle famiglie, in particolare dei gruppi vulnerabili;
- nell'adattare i sistemi di protezione sociale, favorire la preparazione agli *shock* futuri, promuovere un approccio preventivo e riabilitativo che fornisca un sostegno tempestivo e mirato alle persone a rischio di povertà, di esclusione sociale e di esclusione dal mercato del lavoro, e fornire un sostegno adeguato durante le fasi di rischio e gli eventi del ciclo della vita, ivi compresa l'infanzia, la gravidanza e la paternità e la vecchiaia;
- migliorare la qualità, l'adeguatezza e la portata dei servizi sociali e occupazionali abilitanti e renderli più rispondenti alle mutevoli esigenze individuali e del mercato del lavoro, anche tramite una maggiore collaborazione con gli istituti di formazione, i servizi abitativi e sanitari e le parti sociali;
- se del caso, abbinare i servizi per l'occupazione con programmi non contributivi e di sostegno al reddito per facilitare l'inclusione dei gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro, evitando al contempo i disincentivi al lavoro formale;
- rafforzare le capacità istituzionali per fornire benefici e servizi tempestivi ed efficaci agli aventi diritto, anche investendo in tecnologie digitali inclusive, personale, sviluppo delle competenze del personale e maggiore cooperazione interistituzionale;
- se del caso, rafforzare le misure per definire i diritti di sicurezza sociale e migliorare la loro portabilità tra diversi *status* occupazionali, settori e paesi, con particolare attenzione ai lavoratori migranti, ai lavoratori delle piattaforme, ai lavoratori autonomi e ai lavoratori con molteplici datori di lavoro; garantire che siano in vigore sistemi di protezione sociale adeguati, sostenibili ed appropriati a livello nazionale che tutelino le persone indipendentemente dal *loro* status occupazionale e dalle modalità di lavoro;
- facilitare l'accesso, creare la fiducia dell'opinione pubblica e semplificare le procedure amministrative, anche sfruttando il potenziale della tecnologia digitale, accrescendo la consapevolezza sui regimi di protezione sociale e garantendo l'accesso alle informazioni sui diritti individuali e sulle prestazioni;



- migliorare la diffusione ai gruppi più vulnerabili della società, anche coinvolgendo le parti sociali, le ONG e le organizzazioni della società civile;
- promuovere misure multidimensionali, mirate e personalizzate che affrontino le vulnerabilità dei destinatari effettivi e potenziali delle misure di sostegno al reddito e dei beneficiari dell'assistenza sociale e delle loro famiglie in termini di esigenze di base, inclusione sociale, istruzione, formazione ed integrazione nel mercato del lavoro, e l'accesso ai servizi, quali quelli sanitari e di assistenza all'infanzia e a lungo termine;
- coordinare gli approcci tra protezione sociale, politiche attive del mercato del lavoro e programmi di creazione di posti di lavoro per consentire una ripresa sostenibile ed inclusiva;
- adottare un approccio abilitante nel coordinamento delle misure di protezione sociale con le politiche dell'occupazione che incentivino l'occupazione di qualità, sostengano le transizioni nel mercato del lavoro e facilitino la partecipazione al mercato del lavoro, anche promuovendo lo sviluppo delle competenze per le trasformazioni digitali e verdi tramite l'istruzione e la formazione permanente;
- rafforzare il dialogo sociale e la partecipazione delle principali parti interessate, ivi comprese le ONG e i rappresentanti della società civile, nonché i gruppi vulnerabili, le donne e i giovani, nelle consultazioni relative alla formulazione, progettazione, attuazione e monitoraggio delle politiche di protezione sociale;
- potenziare la cooperazione internazionale, nonché la mobilitazione delle organizzazioni e delle istituzioni internazionali, per fornire un'adeguata protezione sociale a tutti i lavoratori, ivi compresi quelli delle catene di fornitura mondiali, e alle loro famiglie, che sono state particolarmente colpite dalla pandemia.



Allegato 3

Opzioni politiche del G20 per migliorare i quadri normativi per le modalità di lavoro a distanza e il lavoro tramite le piattaforme digitali

La pandemia da COVID-19 ha portato ad una significativa accelerazione della trasformazione digitale sia nel mercato del lavoro che nella società, portando con sé benefici e rischi. Pur adattandoci ai grandi cambiamenti derivanti da questa trasformazione, dobbiamo continuare a rispettare i diritti e la legislazione del lavoro e migliorare la produttività aziendale sostenibile. Pertanto, rimaniamo impegnati a forgiare una trasformazione digitale e un futuro del lavoro inclusivi, equi, sostenibili e incentrati sulla persona, operando per facilitare le transizioni dei lavoratori subordinati, dei lavoratori autonomi e dei datori di lavoro che si adattano al mondo del lavoro in rapido cambiamento.

Nel far ciò, continueremo a promuovere l'occupazione di qualità, il lavoro dignitoso, un'adeguata protezione sociale per tutti, condizioni di lavoro sicure e sane, il dialogo sociale, i Principi e i Diritti fondamentali del lavoro e tenendo conto della Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del lavoro. Inoltre, cercheremo di garantire che i lavoratori non siano privati dei loro diritti del lavoro e delle prestazioni di protezione sociale a causa di un'errata classificazione del loro *status* occupazionale.

A seguito dei progressi tecnologici, delle modifiche normative e dei cambiamenti nelle preferenze della società, l'occupazione tramite le piattaforme digitali è aumentata notevolmente negli ultimi anni. Le restrizioni poste alle attività economiche e sociali a causa della pandemia COVID-19 hanno anche aumentato enormemente l'utilizzo di modalità di lavoro a distanza per i lavoratori. Questi cambiamenti richiederanno adattamenti, anche tramite quadri normativi reattivi ed equi, dialogo sociale e cooperazione sul posto di lavoro, nonché sforzi per ridurre le disparità nell'accesso al digitale, nel rispetto delle relative norme internazionali del lavoro e promuovendo la conciliazione vita-lavoro, al fine di contribuire a sfruttare appieno il potenziale delle nuove tecnologie, migliorare e tutelare le condizioni di lavoro dei lavoratori interessati.

Sulla base delle Priorità del G20 sul Futuro del lavoro (Bad Neuenahr, 2017), dei Principi politici del G20 per la promozione della formalizzazione del lavoro e del lavoro dignitoso nel futuro del lavoro e nell'economia delle piattaforme (Mendoza, 2018), delle Opzioni politiche del G20 per adattare la protezione sociale al cambiamento dei modelli di lavoro (Riyadh, 2020), nonché degli altri impegni da noi assunti in precedenza, e tenendo conto della Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del lavoro, concordiamo su una serie di opzioni politiche che possono contribuire a plasmare i futuri



cambiamenti politici, ivi compresi i regolamenti, per sostenere coloro che svolgono lavoro a distanza e lavoro su piattaforma come di seguito indicato, a seconda delle specifiche situazioni nazionali e da sviluppare ed attuare in collaborazione con le parti sociali tramite il dialogo sociale, e con il sostegno delle competenti organizzazioni internazionali, tra cui l'OCSE e l'OIL.

Condizioni ed accordi di lavoro a distanza per i lavoratori

Tenendo conto delle specifiche situazioni nazionali, dei quadri istituzionali e delle priorità, prenderemo in considerazione le seguenti azioni per consentire ai lavoratori di beneficiare delle opportunità offerte dal lavoro a distanza, promuovendo al contempo il lavoro dignitoso e la protezione sociale per tutti. Queste azioni promuoveranno:

- l'inquadramento del lavoro a distanza tramite disposizioni di legge, accordi collettivi, linee guida normative o regole organizzative, a seconda dei casi;
- la reversibilità del lavoro a distanza volontario, in modo che i lavoratori che operano a distanza (qui di seguito definiti lavoratori a distanza) che desiderano tornare a lavorare nei locali dei loro datori di lavoro siano autorizzati a farlo, in linea, se del caso, con le restrizioni nazionali per il COVID-19;
- accordi contrattuali chiari e trasparenti, nel pieno rispetto della legislazione sulle condizioni di lavoro;
- una sana conciliazione vita-lavoro, ivi compresa l'importanza per i lavoratori di disconnettersi;
- la garanzia della *privacy* e della protezione dei dati dei lavoratori a distanza, pur riconoscendo la necessità dei datori di lavoro di monitorare le prestazioni dei lavoratori;
- la fornitura ai lavoratori a distanza delle informazioni pertinenti relative alle attività di sorveglianza e monitoraggio, tenendo conto dei principi enunciati dal Codice di condotta dell'OIL sulla protezione dei dati personali dei lavoratori;
- la piena conformità del lavoro a distanza con la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la fornitura di orientamenti ai datori di lavoro sull'informazione e la formazione dei lavoratori a distanza in materia di requisiti di salute e sicurezza;
- la garanzia che i lavoratori abbiano accesso a strumenti digitali sicuri per poter lavorare a distanza, senza dover sostenere indebiti costi aggiuntivi;
- parità di trattamento per i lavoratori a distanza e per quelli che non operano a distanza con riferimento ai Principi e diritti fondamentali del lavoro ed alla Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del lavoro, nonché in termini di retribuzione ed accesso ad un'adeguata protezione sociale - ivi compresi i congedi retribuiti e il dialogo sociale;
- pari opportunità per i lavoratori a distanza e per quelli che non operano da remoto in termini di formazione, riqualificazione e aggiornamento delle competenze, opportunità di avanzamento di carriera e pratiche di lavoro flessibili;
- parità di trattamento tra lavoratori a distanza e lavoratori che non operano da remoto con riferimento all'accesso all'istruzione, alla formazione e all'assistenza all'infanzia, nonché all'assistenza agli anziani o alle persone a carico;
- parità di trattamento per tutti in base al genere e all'età nell'accesso a condizioni di lavoro dignitose e alla protezione sociale del lavoro a distanza, per evitare che il lavoro a distanza crei un'ulteriore segmentazione nel mercato del lavoro.



Lavoro sulle piattaforme digitali

Tenendo conto delle specifiche situazioni nazionali, dei quadri istituzionali, delle priorità e della flessibilità dell'approccio politico, prenderemo in considerazione le seguenti azioni per consentire a tutti di beneficiare delle opportunità di lavoro offerte dalle piattaforme digitali, promuovendo al contempo il lavoro dignitoso e l'accesso ad un'adeguata protezione sociale per tutti.

- Promuovere gli scambi di buone pratiche per il lavoro sulle piattaforme al fine di migliorare i quadri normativi, promuovere la portabilità dei diritti e dei benefici, se del caso, ed evitare svantaggi competitivi per i lavoratori ed i datori di lavoro;
- riconoscere che il lavoro sulle piattaforme è spesso svolto oltre i confini nazionali e pertanto rafforzare una risposta internazionale concertata per promuovere il lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme;
- cercare di rendere la classificazione dello *status* occupazionale chiara, accurata e coerente e garantire che i diritti delle persone che lavorano tramite le piattaforme digitali siano rispettati e ricevano le tutele adeguate;
- promuovere termini di ingaggio ed accordi contrattuali chiari e trasparenti per i lavoratori e le imprese, nel rispetto delle leggi sul lavoro e sulla sicurezza sociale e di altri regolamenti correlati;
- sostenere l'occupazione di qualità, promuovendo la tutela dei salari, retribuzioni eque e condizioni di lavoro dignitoso, ivi comprese le norme sull'orario di lavoro in vigore;
- promuovere l'accesso ad un'adeguata protezione sociale per tutti i lavoratori delle piattaforme digitali;
- promuovere procedure eque d'interruzione dei rapporti per i lavoratori delle piattaforme;
- promuovere la responsabilità, la *privacy*, l'equità e la trasparenza negli algoritmi di intelligenza artificiale utilizzati per organizzare il lavoro sulle piattaforme, in particolare la valutazione dello *status* occupazionale dei lavoratori delle piattaforme digitali e le decisioni che riguardano le loro condizioni di lavoro, anche con i rappresentanti dei lavoratori;
- garantire la *privacy* e la protezione dei dati dei lavoratori delle piattaforme, pur riconoscendo la necessità dei datori di lavoro di monitorare le prestazioni dei lavoratori;
- promuovere la fornitura ai lavoratori delle piattaforme d'informazioni pertinenti relative alle attività di sorveglianza e monitoraggio, tenendo conto dei principi stabiliti dal Codice di condotta dell'ILO sulla protezione dei dati personali dei lavoratori;
- ove possibile, favorire il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, promuovere la libertà di associazione per i lavoratori subordinati delle piattaforme digitali e cercare di garantire la rappresentanza dei lavoratori autonomi la cui attività è organizzata da coloro che forniscono servizi per le piattaforme digitali;
- promuovere condizioni di lavoro sane e sicure per il lavoro sulle piattaforme;
- promuovere meccanismi che consentano ai lavoratori di denunciare trattamenti ingiusti, anche in termini di valutazioni e classifiche;
- promuovere il controllo e la portabilità dei dati personali dei lavoratori delle piattaforme, ivi comprese le valutazioni.



Allegato 4

Approcci del G20 sulla sicurezza e la salute sul lavoro

Condizioni di lavoro sicure e sane sono fondamentali per un lavoro dignitoso. Data la devastante perdita di vite umane e di mezzi di sussistenza dei lavoratori e delle loro famiglie a causa della crisi da COVID-19, avere condizioni di lavoro sicure e sane è un diritto fondamentale per tutti i lavoratori durante una pandemia. È importante continuare a sostenere le discussioni in seno all'OIL su una tabella di marcia procedurale elaborata per considerare l'inserimento di condizioni di lavoro sicure e sane nel quadro dei principi e dei diritti fondamentali sul lavoro dell'OIL. Prevenire l'esposizione sul posto di lavoro tutela anche il benessere delle famiglie dei lavoratori e delle comunità ed è necessario per una ripresa dalla crisi.

Tutti i datori di lavoro, ivi compresi i gestori delle miniere, e le loro organizzazioni di rappresentanza devono mettere la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori al centro di tutti i piani operativi, e dare priorità all'attuazione di adeguati programmi di sicurezza e protezione della salute sul lavoro mentre ogni paese cerca di riprendersi dalla pandemia. Sulla base di valutazioni scientifiche ed olistiche del rischio di trasmissione sul posto di lavoro, i datori di lavoro dovranno enfatizzare l'attuazione di controlli ambientali ed amministrativi, adottare altre misure pertinenti, e fornire e richiedere l'utilizzo di dispositivi di protezione personale quando necessario per garantire che i lavoratori siano tutelati dall'esposizione ai pericoli sul posto di lavoro.

I lavoratori e i sindacati devono avere forte voce in capitolo nella salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro, ivi compreso lo sviluppo di programmi di sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro. Al contempo, la consultazione efficace tra lavoratori e datori di lavoro deve essere incentivata e promossa per contribuire a raggiungere l'obiettivo di un ambiente di lavoro più sicuro e più sano. Poiché il dialogo sociale migliora e rafforza la cultura della prevenzione, i lavoratori e i loro rappresentanti devono avere l'opportunità di esprimere le proprie opinioni e contribuire al processo decisionale. Coloro che esprimono preoccupazioni in merito ai rischi sul posto di lavoro devono essere tutelati.



I governi dovranno utilizzare tutti i mezzi normativi e non normativi a disposizione per contenere e prevenire la diffusione delle infezioni sul posto di lavoro, ivi compresa l'emissione tempestiva di norme di emergenza, se del caso, e la rapida adozione di linee guida ed altre misure di tutela basate su evidenze scientifiche. L'effettiva ed efficace applicazione di tali norme di emergenza e di tutti gli altri regolamenti applicabili dovrà avere la massima priorità durante una pandemia in tutti i luoghi di lavoro. Affrontando le sfide senza precedenti che si palesano sul posto di lavoro durante una pandemia, vengono accolti con favore gli approcci innovativi adottati dai regolatori e dagli ispettori per valutare il rispetto delle norme da parte del datore di lavoro, ivi compresa la fornitura d'istruzione e supporto per migliorare la tutela dei lavoratori.

Infine, la collaborazione ed il coordinamento nazionali ed internazionali in tema di salute e sicurezza sul lavoro devono essere fortemente sostenuti. È importante una costante collaborazione tra agenzie all'interno di ogni paese e la consultazione tra i principali *stakeholder* del lavoro, dell'occupazione e della salute pubblica. Anche la cooperazione internazionale è fondamentale per combattere una pandemia. La partecipazione attiva dei membri e delle organizzazioni internazionali alla Rete di esperti di SSL del G20 ha favorito il coordinamento mondiale delle politiche e dei programmi di SSL. La collaborazione e lo scambio di misure e programmi di attenuazione tra i membri della Rete all'inizio del 2020 e la campagna della Rete 2020-2021 hanno contribuito ad approfondire la comprensione delle sfide e delle soluzioni per affrontare la pandemia. Proseguire il lavoro della Rete con vigore aiuterà a raggiungere un coordinamento mondiale ancora maggiore, a migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori e a rispondere più efficacemente alle sfide attuali e future.

Allegato 5

Rapporti elaborati dalle organizzazioni internazionali

Rapporto OIL e OCSE: ***Women at Work Report: Progress and Policy Action Since 2020*** (Rapporto sulle donne al lavoro: Progressi e azioni politiche dal 2020)

Rapporto OIL e OCSE: ***Youth at Work in G20 countries: Progress and Policy Action towards the Antalya G20 Youth Goal*** (I giovani al lavoro nei paesi del G20: progressi e azioni politiche verso l'Obiettivo di Antalya del G20 sulla gioventù)

Rapporto OIL, ISSA e OCSE: ***Linking income support measures to active labour market policies*** (Collegare le misure di sostegno al reddito alle politiche attive del mercato del lavoro)

Rapporto OIL, ISSA e OCSE: ***Beyond COVID-19: Towards more inclusive and resilient social protection systems*** (Oltre il COVID-19: verso sistemi di protezione sociale più inclusivi e resilienti)

Rapporto OIL: ***Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*** (Accordi di telelavoro durante la crisi da COVID-19 e nelle fasi successive)

Rapporto OIL: ***Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action*** (Piattaforme digitali e mondo del lavoro nei paesi del G20: situazione e azione politica)

Rapporto OIL e OCSE: ***Proposed indicators of gender gaps in job quality*** (Indicatori proposti di divari di genere nella qualità del lavoro)