

Article 2 -The right to just conditions of work

Questions:

Article 2§1 Reasonable daily and weekly working hours

- a) Please provide information on occupations, if any, where weekly working hours can exceed 60 hours or more, by law, collective agreements or other means, including:
- information on the exact number of weekly hours that persons in these occupations can work;
 - information on any safeguards which exist in order to protect the health and safety of the worker, where workers work more than 60 hours.

Nel precedente rapporto del governo italiano sul presente articolo (2021), a cui si rinvia, si è rappresentato che, nell'ordinamento nazionale, l'orario di lavoro è regolato dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che recepisce la Direttiva 2003/88/CE.

Ai sensi dell'articolo 3 ("Orario normale di lavoro") del decreto citato, l'**orario normale di lavoro** è fissato in **40 ore settimanali** (co.1), ma i contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno (co. 2).

Inoltre, ai sensi dell'articolo 4 ("Durata massima dell'orario di lavoro"), la **durata media** dell'orario di lavoro **non può superare le 48 ore settimanali**, comprese le ore di lavoro straordinario, calcolate su un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi, (co. 2), elevabile fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi (co.4).

Esistono, tuttavia, eccezioni e deroghe al limite delle 48 ore per alcune categorie di lavoratori, specificatamente disciplinate, la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi. Tali deroghe sono indicate in un elenco contenuto nell'art. 17 ("Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale"), co.5 del medesimo decreto, che fa riferimento, in particolare, a:

- dirigenti, personale direttivo delle aziende o altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- manodopera familiare;
- lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro.

Inoltre, ai sensi dell'art. 2 ("Campo di applicazione"), le disposizioni contenute nello stesso decreto *non si applicano alla gente di mare, al personale di volo nella aviazione civile, ai lavoratori mobili, al personale della scuola, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché gli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale*, in relazione alla tipologia e finalità delle attività specificamente previste nonché gli addetti ai servizi di vigilanza privata.

L'orario di lavoro di dette categorie di personale è *disciplinato da normative speciali di settore*, in base alle quali non emerge, tuttavia, la possibilità del superamento in via ordinaria del limite delle 60 ore settimanali (per il personale di volo: art. 3 del decreto legislativo 19 agosto 2005 n. 185 recante "Attuazione della direttiva 2000/79/CE relativa all'Accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile"; art. 4 del decreto legislativo 19 novembre 2007 n. 234 – "Attuazione della direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti"; art. 131 del decreto legislativo 16 aprile 1994 n.297 recante "Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado"). Fa eccezione, in tal senso, il regime orario applicabile ai **marittimi**, dettato dall'art. 11, comma 2, del decreto legislativo 27 luglio 1999, n.271 recante "Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali, a norma della L. 31 dicembre 1998, n. 485" (come

modificato dall'art. 3 del decreto legislativo 27 maggio 2005 n. 108¹⁾, in base al quale il numero massimo di ore di lavoro settimanale è stabilito in 72 ore.

Anche per i lavoratori non rientranti nei richiamati settori, è possibile superare le 48 ore settimanali in modo temporaneo nel caso di lavoro straordinario (inteso come quello prestato oltre le 40 ore settimanali o oltre il limite inferiore previsto dalla contrattazione collettiva) effettuato nell'ambito di un regime di orario multi periodale che consente di superare le 48 ore in alcune settimane, purché la media calcolata su 4 mesi (o sul diverso periodo di riferimento individuato dal contratto) non le superi. Dunque, a fronte di alcune settimane nelle quali potrebbe esser sforato il limite delle 48 ore, ve ne saranno altre in cui l'orario lavorato dovrà essere sensibilmente ridotto, per rientrare nei parametri medi di legge.

Anche il lavoro straordinario incontra, poi, specifici limiti annuali quantificati, di norma, dai contratti collettivi: in assenza di specifiche previsioni da parte della contrattazione collettiva, la legge fissa tale soglia ad un massimo di 250 ore annuali.

In base al d. lgs. 66/2003 l'orario settimanale, considerando i riposi obbligatori, non può comunque mai eccedere le 77 ore compresi: infatti, la durata della settimana è pari a 168 ore (24 ore per 7 giorni), dalle quali vanno sottratte le 24 ore di riposo settimanale, le 66 ore di riposi giornalieri (11 ore per 6 giorni) e un'ora pari alla somma delle pause minime giornaliere (10 minuti per 6 giorni).

Sul punto si segnala che pur essendo la materia dell'orario di lavoro rimessa per molti aspetti alla contrattazione collettiva, rimangono tuttavia i vincoli di legge inderogabili previsti nel decreto legislativo n. 66/2003 che ha recepito a livello nazionale la Direttiva 2003/88/CE ed in ogni caso si rappresenta che la materia è specifico oggetto di controllo da parte delle autorità di vigilanza (Ispettorati del lavoro ed INPS). Ad ogni buon fine si rinvia all'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro istituito presso il CNEL per una eventuale ricognizione: <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti-Collettivi/Archivio-Nazionale-dei-contratti-e-degli-accordi-collettivi-di-lavoro>.

In alcuni settori, per via di regimi di reperibilità, turnazioni, straordinari o deroghe specifiche, l'orario può temporaneamente superare le 60 ore settimanali, pur nel rispetto di un tempo medio di lavoro calcolato su base plurimensile. In proposito, a titolo esemplificativo, si rinvia a quanto previsto dal CCNL per la Logistica, il Trasporto Merci e la Spedizione, firmato in data 6 dicembre 2024 e valido per il periodo 01/04/2024-31/12/2027, in relazione alle mansioni discontinue del personale viaggiante (art. 70, comma 2). Ai sensi dell'articolo citato *"le aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità consistenti in settimane lavorative da 24 a 48 ore, senza alcuna corresponsione di maggiorazioni per lavoro straordinario ove non si superi la media di 40 ore settimanali"*.

In merito alle **misure di salvaguardia esistenti per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori**, si rileva che il citato articolo 17, co. 5, del decreto legislativo n. 66 del 2003, nell'escludere dall'applicazione dell'orario di lavoro massimo settimanale di 48 ore (art. 4) alcune categorie di lavoratori, richiama il rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Sul punto appare opportuno chiarire che i principi di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, richiamati dall'articolo 17, sono da considerarsi idonei a garantire un'adeguata tutela ai lavoratori in quanto gli stessi sono analiticamente declinati e rinvenibili nel Testo Unico per la sicurezza sul lavoro, di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 che trova piena applicazione anche ai settori **esclusi** dai limiti di orario di lavoro massimo settimanale.

Il citato decreto n. 81/2008, infatti, contiene principi generali di protezione che si applicano a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio (articolo 3, co. 1). Esso stabilisce che le aziende devono garantire un ambiente lavorativo salubre e sicuro per i dipendenti, prevenendo infortuni e malattie professionali. Ciò include la valutazione dei rischi, la formazione dei lavoratori e l'adozione di misure di prevenzione e protezione, in linea con il diritto fondamentale alla salute sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana. Le condizioni di lavoro dignitose sono quindi direttamente collegate alla tutela della salute fisica e mentale dei lavoratori attraverso la minimizzazione dei rischi.

¹⁾Attuazione della direttiva 1999/63/CE relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare, concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST).

Si richiamano, di seguito, alcuni dei principi fondamentali sopra enunciati:

- **prevenzione degli infortuni:** i datori di lavoro devono adottare tutte le misure necessarie per prevenire incidenti sul lavoro. Ciò comporta la formazione adeguata, l'uso di attrezzature di sicurezza e la valutazione dei rischi associati alle attività lavorative. In particolare, l'articolo 15 ("Misure generali di tutela"), comma 1, alla lettera a) include "*la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro*", mentre la successiva lettera d) stabilisce "*il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo*";
- **condizioni di lavoro dignitose:** anche se alcune disposizioni in materia di orario di lavoro possono essere derivate, i lavoratori devono comunque operare in condizioni che rispettino la loro dignità e i loro diritti fondamentali. Questo implica orari di lavoro ragionevoli, pause adeguate e condizioni di lavoro che non ne compromettano la salute e in ogni caso il divieto di superamento degli orari di lavoro tassativamente stabiliti per legge;
- **monitoraggio e valutazione dei rischi:** è previsto un monitoraggio continuo delle condizioni di lavoro nonché una valutazione periodica sia dello stato di salute dei lavoratori (art. 41 "Sorveglianza sanitaria") che dei rischi per garantire che le misure di sicurezza siano efficaci e aggiornate. Questo processo, finalizzato a promuovere l'effettività della sicurezza sul lavoro, coinvolge sia i datori di lavoro che i lavoratori (artt. 17, 28 e 29 del TU).

In sintesi, i principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, cui fa rinvio l'articolo 17 del decreto legislativo n. 66 del 2003, stabiliscono che la generalità dei lavoratori siano protetti in modo adeguato e promuovono un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutti i lavoratori unitamente all'attività di controllo svolta dagli Organi nazionali di vigilanza delle condizioni di lavoro come Ispettorati nazionali e ispettorati previdenziali.

Si rammenta inoltre che con il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 è stata recepita a livello nazionale la direttiva UE 1152/2019 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, che impone ai datori di lavoro l'obbligo di comunicazione prima dell'inizio del lavoro, tra le altre informazioni, anche quella relativa alla programmazione dell'orario di lavoro ed alle eventuali condizioni relative al lavoro straordinario ed alla sua retribuzione.

b. Please provide information on the weekly working hours of seafarers.

Come sopra accennato, l'**orario di lavoro settimanale dei marittimi**, è disciplinato dal citato decreto legislativo n. 271/1999, come successivamente modificato dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 108/2005. Appare opportuno citare, inoltre, l'art. 16-bis del CCNL dei Marittimi del 1° luglio 2015 che prevede un orario di riposo non inferiore a 10 ore su un periodo di 24 ore e a 77 ore su un periodo di 7 giorni, conformemente alla legislazione vigente. Il CCNL, stipulato da Confitarma e dalle organizzazioni sindacali dei marittimi, è stato da ultimo rinnovato in data 11 luglio 2024 ed è valido per il periodo 1° luglio 2024-31 dicembre 2026. Non essendo intervenute modifiche rispetto alla situazione già rappresentata nel precedente rapporto del governo italiano, redatto nel 2021 e a cui si rinvia, non vi sono aggiornamenti da segnalare.

c. Please provide information on how inactive on-call periods are treated in terms of work or rest time.

Riguardo il trattamento economico e normativo dei **periodi di inattività durante la reperibilità**, si rinvia a quanto illustrato nel precedente rapporto del governo italiano non essendo intervenute modifiche alla normativa di riferimento. Nel rapporto del 2021 era stato rappresentato che in Italia, in seguito al recepimento della sentenza Simap/Jaeger del 9 settembre 2003 (Causa C-151/02) della Corte di Giustizia europea da parte sia della giurisprudenza che della contrattazione collettiva, sono state definite le fattispecie della **reperibilità passiva** e della **reperibilità attiva**. Quando il lavoratore non si trova sul luogo di lavoro, ma è in regime di c.d. **reperibilità passiva** – per cui è libero di svolgere altre attività, senza essere vincolato alla presenza fisica in un luogo determinato dal proprio datore di lavoro – il periodo di reperibilità non viene

considerato orario di lavoro. In tale ipotesi è solo la durata della prestazione lavorativa che sia stata effettuata come conseguenza di un'eventuale chiamata da parte del datore di lavoro ad essere computata come orario di lavoro. Per contro, rientra integralmente nell'orario di lavoro la c.d. *reperibilità attiva*, vale a dire quella che richiede la presenza fisica del lavoratore presso il luogo di lavoro o altro luogo predeterminato dal datore di lavoro, in quanto, così configurato, l'istituto incide in modo essenziale sulla libertà del lavoratore di disporre del proprio tempo e va quindi remunerato.

Article 3 The right to safe and healthy working conditions

Questions:

Article 3, paragraph 1 Safe and healthy working conditions

Please provide information on the content and implementation of national policies on psychosocial or new and emerging risks, including:

- **in the gig or platform economy;**
- **as regards telework;**
- **in jobs requiring intense attention or high performance;**
- **in jobs related to stress or traumatic situations at work;**
- **in jobs affected by climate change risks.**

✓ Rischi psicosociali e nuovi rischi emergenti

Negli ultimi anni, il mondo del lavoro ha subito trasformazioni profonde. L'Italia, in linea con le priorità europee, ha riconosciuto la gestione dei rischi psicosociali come una sfida crescente. La digitalizzazione, la pandemia, i conflitti internazionali e il cambiamento climatico pongono delle nuove sfide e nuovi rischi da affrontare.

Il lavoro e i luoghi di lavoro sono soggetti a continui cambiamenti dovuti all'introduzione di nuove tecnologie e nuovi processi lavorativi, a modifiche della struttura della forza lavoro e del mercato del lavoro, nonché a nuove forme di occupazione e organizzazione del lavoro.

Ciò trova conferma nei risultati della quarta [indagine europea condotta dall'Agenzia europea EU-OSHA fra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti \(ESENER\)](#). Tale studio, che ha coinvolto oltre 41.000 luoghi di lavoro, ha rilevato che la permanenza prolungata, la gestione di clienti difficili e la digitalizzazione sono tra i rischi principali ed emergenti sul luogo di lavoro in Europa. In particolare, l'indagine ha evidenziato il basso numero di organizzazioni che inserisce i rischi psicosociali all'interno delle loro valutazioni, mettendo in luce quanto questi siano sottovalutati.

Prendendo atto dei cambiamenti in corso, il quadro strategico dell'Unione europea sulla salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027 ha richiesto la cooperazione tra gli stati membri e le parti sociali per anticipare i rischi emergenti legati ai cambiamenti del mondo del lavoro, riconoscendo i rischi psicosociali tra le principali priorità.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, insieme all'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) e all'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro), riconosce la promozione della cultura della salute e sicurezza come pilastro fondamentale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. Pertanto, attraverso iniziative mirate, si intende sensibilizzare lavoratori e datori di lavoro circa l'importanza di adottare comportamenti responsabili e di implementare misure preventive efficaci. In data 17 dicembre 2024 è stato adottato, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 195, il **Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, decorrente dal 1° gennaio 2025 e sino al 31 dicembre 2025**, che ha l'obiettivo di: 1) sensibilizzare e formare giovani e lavoratori; 2) sostenere le imprese; 3) rafforzare le tutele in ambito lavorativo; 4) attuare controlli mirati e coordinati.

In Italia il **decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81** (<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2008-04-09;81!vig=>) – che rappresenta il principale riferimento normativo in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – ha dato impulso alla valutazione e gestione dei rischi psicosociali grazie, da un lato, al recepimento del concetto di salute dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, quale *"stato di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità"*, dall'altro sancendo all'art. 28 (Oggetto della valutazione dei rischi) *l'obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, ivi compresi quelli collegati con lo*

stress lavoro correlato (SLC) secondo i contenuti dell'Accordo Quadro Europeo sullo SLC del 8 ottobre 2004².

A tale ultimo riguardo, nel 2010 la Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 6 del d.lgs. 81/08, ha elaborato specifiche indicazioni sulla valutazione dei rischi. In particolare, il documento della Commissione:

- individua un percorso metodologico che “rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati” e “che permette una corretta identificazione dei fattori di rischio stress lavoro-correlato in modo che da tale identificazione discendano la pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione o quando essa non sia possibile, riduzione al minimo di tale fattore di rischio”
- chiarisce che “le necessarie attività devono essere compiute con riferimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, compresi dirigenti e preposti. La valutazione prende in esame non singoli ma gruppi omogenei di lavoratori...”
- delinea un’articolazione in due fasi “una necessaria” (valutazione preliminare) l’altra eventuale, da attivare nel caso in cui la preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa dal datore di lavoro si rivelino inefficaci.

Nel 2011³, l’INAIL ha elaborato una proposta metodologica (metodologia Inail) per la valutazione e gestione dello stress lavoro correlato sostenibile, di facile utilizzo per le aziende, basata su approcci e procedure scientificamente fondati.

È stato quindi offerto un percorso sistematico, frutto di esperienze di ricerca, che permetta al datore di lavoro, attraverso il coinvolgimento attivo di tutte le figure della prevenzione aziendale, di gestire il rischio SLC in maniera integrata, nell’ottica della semplicità ma, al contempo, del rigore metodologico, attraverso l’utilizzo di strumenti validati.

A supporto è stata, inoltre, sviluppata una piattaforma online disponibile sul sito istituzionale utilizzabile dalle aziende, previa registrazione gratuita, con il duplice obiettivo di: 1) offrire alle aziende un ambiente di lavoro virtuale, sia per l’utilizzo degli strumenti di valutazione che per l’elaborazione dei dati, oltre che per la stesura dei relativi report; 2) permettere la raccolta sistematica di dati strutturati utili sia per il monitoraggio che per lo sviluppo e integrazione degli strumenti sulla base delle evidenze di ricerca

I Piani triennali dell’INAIL per la prevenzione e delle attività di ricerca 2025/2027 prevedono iniziative di formazione e informazione relative alla conoscenza e alla gestione dei rischi psicosociali e al contrasto all’insorgenza di nuovi rischi connessi anche al cambiamento climatico e alle moderne tecnologie digitali. Tra le iniziative più significative si annoverano:

- Avviso pubblico di finanziamento per la realizzazione ed erogazione di progetti di formazione e informazione a contenuto preventzionale ai sensi degli artt. 9 e 10 del d.lgs. 81/2008 e s.m. Tale Avviso, pubblicato il 9 luglio 2024 con una dotazione finanziaria di **24 milioni di euro**, finanzia progetti integrati di formazione e informazione a contenuto preventzionale, con particolare riguardo alle azioni di sensibilizzazione ai rischi nuovi ed emergenti destinati agli attori della prevenzione (lavoratori, datori di lavoro, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Responsabili e Addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione). L’Avviso prevede quattro ambiti tematici di particolare attualità, tra cui la Prevenzione dei rischi psicosociali, i cambiamenti climatici e la sostenibilità ambientale/sociale e i rischi della nuova mobilità.
- Pubblicazione Norma ISO 45003 “Gestione della salute e sicurezza sul lavoro – salute psicologica e sicurezza sul lavoro”. Tale norma fornisce linee di indirizzo per la gestione del rischio psicosociale e la promozione del benessere sul lavoro, all’interno di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

² Secondo l’Accordo, l’oggetto della valutazione dei rischi, oltre ai potenziali segnali oggettivi della presenza di stress a lavoro, sono quegli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro riferibili al contenuto e contesto del lavoro, su definiti fattori di rischio psicosociale

³ Inail. Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato: manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs 81/08 e s.m.i. 2011, ISBN 978-88-7484-197-4.

(SSL) basato sulla norma UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024. La norma sottolinea l'importanza di valutare, tra i fattori sociali sul lavoro, la violenza e le molestie.

- Pubblicazione Opuscolo “Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” edito nel 2021, che ha l’obiettivo di fornire informazioni su come riconoscere le situazioni di violenza e molestia sul proprio luogo di lavoro, affinché ogni lavoratore e lavoratrice, anche in virtù del ruolo ricoperto nell’organizzazione, prenda piena coscienza e si attivi per riconoscere, contrastare e prevenire questi fenomeni, anche attraverso segnalazioni e comunicazioni.
- Pubblicazione Monografia “Valutazione dei rischi in ottica di genere” (primo volume luglio 2024) che riporta i risultati degli approfondimenti tecnici e statistici effettuati e 13 schede di supporto alla valutazione dei rischi in ottica di genere. L’obiettivo è supportare i datori di lavoro con strumenti di facile utilizzo per la valutazione dei rischi e dare indicazioni a lavoratori e lavoratrici.
- Con la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 L’Italia ha ratificato la convenzione OIL n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro. Al riguardo, l’ufficio dell’OIL in Italia, in collaborazione con l’Università e la Consigliera nazionale di parità, ha elaborato un manuale d’uso al fine di diffondere i contenuti della Convenzione n.190 e della Raccomandazione n. 206 (https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/violenza_molestie_guida_convenzione_190.pdf)
- Campagna europea «Ambienti di lavoro sani e sicuri» 2023-2025. Nell’ambito delle iniziative dell’INAIL in materia di prevenzione dei rischi psicosociali, significativo è il ruolo agito dall’Inail nell’ambito dell’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro- Eu Osha di cui l’Inail è Focal point per l’Italia. La campagna in esame, lanciata a novembre del 2023, ha lo scopo di creare un futuro digitale sicuro e sano, per aziende e lavoratori, partendo dalle opportunità e dai possibili rischi connessi all’evoluzione tecnologica e alla transizione digitale in atto nel mondo del lavoro. La campagna si articola in cinque priorità:
 - lavoro su piattaforma digitale;
 - robotica avanzata e intelligenza artificiale;
 - telelavoro;
 - sistemi digitali intelligenti;
 - gestione dei lavoratori tramite l’intelligenza.

✓ **Gig economy o platform economy**

La digitalizzazione sta ridefinendo in profondità il mercato del lavoro a livello globale, abilitando nuove forme di produzione e distribuzione, l’espansione del commercio elettronico e la nascita di ecosistemi professionali interamente digitali. Secondo il rapporto Eurostat 2023, nel 2022 il 68,1% dei cittadini europei ha effettuato acquisti *online*, per un volume complessivo di 870 miliardi di euro, e oltre un milione di imprese UE operano attraverso piattaforme digitali. In questo scenario si inserisce la crescita esponenziale della gig economy, con più di 28 milioni di lavoratori su piattaforma nel 2022 e una proiezione di 43 milioni entro il 2025, attivi in settori eterogenei, dalla logistica alla conoscenza specialistica.

Nel contesto dell’economia digitale, il lavoro su piattaforma si è rapidamente evoluto, dando origine a forme di occupazione molto eterogenee. La connettività diffusa e la possibilità di accedere in ogni momento a postazioni di lavoro informatiche (casella di posta elettronica, piattaforme informatiche, intranet aziendale) hanno determinato l’insorgere, tra gli altri, di maggiori rischi in termini di reperibilità costante, di dilatazione dei tempi di lavoro nonché di sovrapposizione tra tempi di lavoro e tempi di non lavoro.

Si aggiunge, inoltre, una ampia gamma di rischi psico-sociali derivanti dalla sempre maggiore efficienza ed autonomia delle componenti tecnologiche, dalla esigenza di continuo adattamento al progresso, dal *deficit* di trasparenza degli algoritmi, dal funzionamento del processo decisionale della tecnologia, dalla maggiore difficoltà di concentrazione. Una elevata esposizione a tutti questi fattori di rischio può provocare il cosiddetto “*tecnostress*”, lo stress causato dall’uso delle nuove tecnologie, specialmente informatiche.

Al pari di qualsiasi altro rischio in materia di salute e sicurezza, i rischi connessi alla crescente digitalizzazione del luogo di lavoro sono prevedibili e gestibili. A tal fine, un approccio inclusivo e basato sul controllo umano dovrebbe essere il fulcro della trasformazione digitale, con l'intelligenza artificiale e le tecnologie digitali che sostengono, ma non sostituiscono i processi decisionali umani, poiché bisogna mettere la tecnologia al servizio della persona, non la persona al servizio della tecnologia. Invero, già in occasione degli incontri bilaterali a margine del G7 lavoro e occupazione, è stata condivisa la necessità di un Piano d'azione per lo sviluppo e l'uso dell'intelligenza artificiale, tenendo conto che, anche secondo il Comitato economico e sociale europeo, il principio del controllo umano dovrebbe essere integrato in tutti i regolamenti in materia di intelligenza artificiale.

Un primo passo in tal senso è costituito dalla **legge italiana 23 settembre, 2025 n. 132** recante **"Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale"**, il cui obiettivo è quello di **"individuare criteri regolatori capaci di riequilibrare il rapporto tra le opportunità che offrono le nuove tecnologie ed i rischi inevitabilmente legati al loro uso improprio, al loro sottoutilizzo e al loro impiego dannoso"**. La legge in parola - senza sovrapporsi al Regolamento UE 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate in materia di intelligenza artificiale - ha l'obiettivo di operare un bilanciamento tra opportunità e rischi, prevedendo norme di principio e disposizioni che da un lato promuovano l'utilizzo delle nuove tecnologie per il miglioramento delle condizioni di vita dei cittadini e della coesione sociale e, dall'altro, forniscano soluzioni per la gestione del rischio fondate su una visione antropocentrica della società e del lavoro.

La legge *de qua* afferma espressamente che l'intelligenza artificiale è *"impiegata per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione europea"*.

Negli ultimi anni, si è registrato un notevole aumento della ricerca sui prototipi di tecnologie di intelligenza artificiale destinate all'ambito occupazionale, insieme alla loro introduzione sul mercato ed al loro utilizzo sul posto di lavoro. L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha pubblicato studi che tengono conto dell'introduzione di sistemi avanzati di robotica in vari settori industriali, come quello manifatturiero e automobilistico, principalmente come strumenti finalizzati a migliorare la salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Al riguardo, esempio lampante di mitigazione dei rischi ergonomici, nonché di prevenzione dell'insorgenza di disturbi muscolo-scheletrici, è l'impiego di esoscheletri, *robots* indossabili che aumentano la capacità fisica del lavoratore, offrendo supporto durante i compiti più gravosi per il fisico, come il sollevamento manuale di carichi pesanti.

Al contempo, tuttavia, non bisogna sottovalutare la molteplicità di rischi per la salute fisica e mentale dei lavoratori che l'impiego di sistemi di AI potrebbe comportare. Tra questi si annoverano sia i rischi legati all'interazione uomo-macchina - pericolo di collisione - che quelli di natura psico-sociale, derivanti dalla pressione di dover mantenere il passo con quanto preimpostato dall'algoritmo. Il datore di lavoro, quindi, è tenuto a valutare e a prevenire tali rischi prima dell'introduzione di una nuova tecnologia, in conformità con la normativa europea e nazionale.

Proprio al fine di massimizzare i benefici e contenere i rischi derivanti dall'impiego di sistemi di intelligenza artificiale in ambito lavorativo, la menzionata legge in materia di intelligenza artificiale prevede l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro.

Il fine ultimo dell'Osservatorio è quello di promuovere la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di intelligenza artificiale con un approccio inclusivo e basato sull'idea che il controllo della decisione spetta all'essere umano, sostenuto ma non sostituito dall'intelligenza artificiale.

Il principale ostacolo del legislatore italiano alla tutela in materia di SSL dei lavoratori delle piattaforme digitali riguarda la difficoltà di inquadrare giuridicamente il loro rapporto di lavoro, che varia a seconda della tipologia di piattaforma e attività svolta. Infatti, dalla natura del rapporto di lavoro dipendono le tutele e gli obblighi in capo sia al lavoratore sia al datore di lavoro nonché le misure di salute e sicurezza sul lavoro da adottare.

Dal 1° febbraio 2020, anche ai rider che lavorano come lavoratori autonomi, effettuando consegne di beni per conto altrui tramite piattaforme digitali, è estesa la copertura assicurativa INAIL prevista per i

lavoratori subordinati, con obblighi assicurativi interamente a carico dell'impresa titolare della piattaforma.

Si fa presente, inoltre, che è in fase di recepimento la *Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*. Il termine di recepimento della direttiva è il 2 dicembre 2026.

Attualmente la normativa italiana reca specifiche previsioni sul lavoro delle piattaforme e dei *riders* nel D.lgs. n. 81/2015 e, con specifico riferimento agli obblighi di trasparenza, nel D.lgs. n. 104/2022. Si ricorda, inoltre, la rilevante e copiosa giurisprudenza in materia che ha giocato, un ruolo chiave nel riconoscimento della natura del rapporto di lavoro per molti lavoratori digitali.

✓ **Lavoro a distanza**

Nel **telelavoro** l'ambiente di lavoro è considerato estensione della sede aziendale, con conseguenti responsabilità pienamente assimilabili a quelle del luogo di lavoro tradizionale. Il lavoratore svolge le proprie mansioni in un luogo fisso e previamente concordato, di solito la propria abitazione, e questo comporta l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare una valutazione dei rischi del luogo di lavoro, anche con possibilità di accesso ai locali da parte dell'azienda o del RSPP, previo consenso del lavoratore. La postazione deve essere conforme ai requisiti ergonomici e di sicurezza, e l'ambiente deve essere valutato secondo i criteri previsti dal D.lgs. 81/2008.

Per quanto, invece, concerne il **lavoro agile**, il D.lgs. n.81/2008 non dedica una disciplina specifica al lavoro agile, ma le sue disposizioni generali in materia di tutela della salute e sicurezza sono pienamente applicabili anche a questa modalità di lavoro, come espressamente previsto dalla Legge n. 81/2017, che all'art. 22, comma 1, prevede, infatti, che: *"Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro"*. Al comma 2 specifica, poi, che: *"Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali."*

Vi sono, poi, rischi di difficile valutazione nella modalità di lavoro agile, quali lo stress lavoro correlato e i rischi ergonomici. Ulteriori rischi sono connessi agli incidenti domestici che si possono verificare durante l'attività lavorativa (scivolamenti, urti, ustioni, ecc.), nonché alle condizioni ambientali spesso inadeguate degli spazi utilizzati per lavorare da casa. Il lavoro agile, infatti, comporta l'uso prolungato di dispositivi elettronici, spesso in postazioni improvvise, non progettate secondo criteri ergonomici. La mancanza di sedute adeguate, schermi di dimensioni ridotte e cattiva illuminazione possono generare affaticamento oculare, dolori cervicali e lombari, sindrome da visione al computer e disturbi muscolo-scheletrici.

Le integrazioni e le modifiche apportate alla legge n. 81/2017 (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>) nel periodo post-pandemico, unitamente al fatto che il lavoro agile non viene più utilizzato in modo residuale o limitato a specifici settori o categorie, hanno progressivamente affidato alla contrattazione collettiva nazionale, aziendale o territoriale il compito di regolare diffusamente questa modalità lavorativa. Di conseguenza, la contrattazione collettiva, insieme alla legge n.81/2017, è diventata fonte privilegiata per la regolamentazione del lavoro agile e del telelavoro.

Di recente, l'INAIL ha anche sviluppato un **modulo contestualizzato al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica** all'interno della citata Metodologia, comprensivo di strumenti di valutazione integrati e risorse specifiche. L'opportunità di offrire alle aziende strumenti dedicati al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica risponde ad una duplice necessità: da una parte prevenire i potenziali rischi psicosociali emergenti, dall'altra favorire un'adeguata implementazione di tali aspetti, quali elementi dell'organizzazione del lavoro che possono comportare benefici ai lavoratori e alle aziende, in termini di benessere organizzativo, innovazione e produttività⁴.

⁴ La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Modulo contestualizzato al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica. 2025, ISBN 978-88-7484-907-9

✓ **Lavori ad alta intensità e Lavori legati a situazioni di stress o traumatiche sul lavoro**

Con riferimento ai lavori ad alta intensità ed ai lavori con esposizione a eventi traumatici o stressanti, il decreto legislativo n. 81 del 2008 impone l'obbligo per il datore di lavoro di valutare e gestire tutti i rischi per la salute e sicurezza e prevede la sorveglianza sanitaria mirata e l'adozione di misure organizzative e formative specifiche.

A titolo meramente esemplificativo, si ritiene opportuno segnalare che, presso la Direzione generale per la salute e la sicurezza del Ministero del Lavoro è stato costituito un gruppo tecnico di lavoro con la partecipazione di rappresentanti del MIMIT (Ministero delle Imprese e del Made in Italy), dell'INAIL, dell'INL e del Coordinamento tecnico delle regioni, al fine di approfondire le problematiche legate all'utilizzo in sicurezza di questa tipologia di attrezzature di lavoro. Tale gruppo ha formulato una proposta di circolare ministeriale confluìta, poi, nella circolare n. 7 del 12 settembre 2024, avente ad oggetto **"Problematiche di sicurezza legate all'uso delle piattaforme di lavoro elevabili (PLE)"**.

La suddetta Dir. Gen. per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, inoltre, ha dato avvio alla procedura di aggiornamento delle linee guida dell'allora ISPESL, emanate nel 2009, recanti l'**"Adeguamento delle Macchine agricole desilatrici, miscelatrici e/o trinciatrici e distributrici ai requisiti di sicurezza relativi ai rischi individuati nella clausola di salvaguardia presentata dall'Italia nei confronti della norma EN 703:1995"**, istituendo un apposito gruppo di lavoro tecnico.

Sono, altresì, in corso i lavori del gruppo di lavoro - costituito presso la Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - deputato alla redazione del decreto di cui all'articolo 155, comma 3 del decreto legislativo del 31 luglio 2020, n.101, che disciplina la protezione contro i pericoli derivanti dall'**esposizione alle radiazioni ionizzanti**. L'articolo 155, in particolare, tratta la sorveglianza radiometrica, ovvero la verifica dei livelli di radioattività nell'ambiente e sui lavoratori. Il citato comma 3 specifica che questa sorveglianza deve essere effettuata seguendo le indicazioni dell'allegato XIX al menzionato decreto legislativo 101/2020, che definisce le modalità esecutive della sorveglianza radiometrica, che devono essere conformi alle norme di buona tecnica ed ai contenuti dell'attestazione, ovvero il documento che attesta i risultati della sorveglianza.

Con il recepimento della direttiva 2010/32/UE, è stato inserito nel D.lgs. 81/2008 il Titolo X-bis "Protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario", e nello specifico l'art. 286-*quinquies*, secondo cui "[...] il datore di lavoro, nella valutazione dei rischi [...] deve altresì individuare [...], i fattori psicosociali legati al lavoro [...] per eliminare o diminuire i rischi professionali valutati". L'INAIL ha, conseguentemente, sviluppato un modulo contestualizzato al settore sanitario⁵ - all'interno della già citata Metodologia Inail - comprensivo di strumenti di valutazione integrati e risorse specifiche. Ciò al fine di offrire alle aziende sanitarie strumenti e risorse contestualizzati, in considerazione dei fattori di rischio intrinseci al contesto sanitario, tra i quali il lavoro in emergenza ed il contatto diretto con la sofferenza e la malattia. La gestione della recente emergenza sanitaria dovuta alla pandemia Covid-19 ha, altresì, determinato repentini e significativi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro nei contesti sanitari, esponendo gli operatori ad un sovraccarico emotivo ed operativo, con potenziali conseguenze negative sulla salute psicofisica. A tale modulo è stato assegnato un Certificato di merito nel contesto dell'ISSA Good Practice Award for Europe competition 2024.

Per quanto riguarda il settore del personale viaggiante nella logistica (rischi della nuova mobilità,

⁵ La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Modulo contestualizzato al settore sanitario. 2022, ISBN 978-88-7484-754-9

spostamenti *in itinere*, trasporti, logistica) si evidenzia che detto settore è in continua crescita, grazie anche al vertiginoso sviluppo dell'*e-commerce* e delle tecnologie di informazione e comunicazione, che consentono la gestione delle catene del valore su scala globale, rendendo l'attività logistica strategica per la produzione e distribuzione delle merci. Lo sviluppo delle piattaforme digitali e dei nuovi modelli di trasporto hanno determinato cambiamenti nelle attività lavorative del settore, che necessitano di essere analizzati specificatamente anche al fine di individuare soluzioni più idonee per la rilevazione dei rischi e la prevenzione degli incidenti e delle malattie professionali.

Per quanto riguarda l'autotrasporto su strada, la normativa italiana dispone specificamente in ordine all'obbligo dell'uso dei cronotachigrafi, che devono registrare il kilometraggio e i tempi di guida e riposo. In particolare, dal 21 agosto 2023 tutti i veicoli immatricolati con massa superiore a 3,5 tonnellate devono essere equipaggiati con un tachigrafo intelligente che registra automaticamente i valichi di frontiera e le operazioni di carico/scarico, migliorando la trasparenza e la conformità alle normative sul cabotaggio, con l'obiettivo di rafforzare la sicurezza stradale e garantire condizioni di lavoro più eque per i conducenti.

✓ **Lavori colpiti dai rischi legati ai cambiamenti climatici**

Con riferimento ai cambiamenti climatici, come noto, essi hanno già avuto e continueranno ad avere effetti negativi sulla salute umana, sulla sicurezza sul lavoro e sulle condizioni lavorative, come conferma anche l'ultimo rapporto *dell'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)*. In tale rapporto si sottolinea che le condizioni di lavoro saranno sempre più interessate dai significativi cambiamenti meteorologici, come ondate di caldo e piogge, e che la maggiore esposizione ad alte temperature sul luogo di lavoro comporterà l'incremento dell'esposizione a fonti di pericolo, quali radiazioni ultraviolette, il contatto con agenti patogeni, l'inquinamento atmosferico interno ed esterno e le condizioni meteorologiche estreme.

L'articolo 180 del D. Lgs. n. 81/2008 inserisce il Microclima tra gli agenti di rischio fisico per i quali l'art. 181 prevede per il datore di lavoro l'obbligo della valutazione del rischio.

Il decreto-legge 28 luglio 2023, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56, ha, inoltre, introdotto misure urgenti in materia di tutela dei lavoratori in caso di emergenza climatica, prevedendo, tra l'altro, una disposizione volta a favorire ed assicurare, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute, la convocazione delle parti sociali al fine di sottoscrivere apposite intese, tra associazioni sindacali e datoriali, per adottare linee guida e procedure concordate per l'attuazione delle previsioni di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008, a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che sono esposti alle emergenze climatiche.

Inoltre, è stata avviata, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la firma del Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legati alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro. Tale accordo, nel rispetto del decreto legislativo n. 81 del 2008 e di tutte le altre norme nazionali in materia, ha l'obiettivo di addivenire ad un "accordo quadro", che dovrà recepire gli accordi settoriali e/o territoriali, anticipando le ordinanze sindacali e le linee guida regionali, al fine di predisporre una base pattizia su cui fondare tali atti autoritativi e necessari.

Anche l'INAIL ha intrapreso molteplici iniziative al riguardo, quali:

- realizzazione di materiale informativo e altri prodotti INAIL sulle tematiche relative all'esposizione ad ambienti termici;
- corsi di formazione e di aggiornamento, workshop (Convention Ambiente Lavoro) su tematiche specifiche relative al Microclima;
- redazione delle "Indicazioni operative per la prevenzione del rischio da Agenti Fisici ai sensi del d.lgs. n.81/2008 – Parte 3: Microclima" nell'ambito del gruppo Agenti Fisici del Gruppo Tecnico Interregionale Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro.
- È stato sviluppato Il Portale Agenti Fisici (PAF), in collaborazione con diversi enti pubblici, con l'obiettivo di creare una piattaforma informatica gratuita, accessibile ai datori di lavoro, ai professionisti della sicurezza sul lavoro e a tutti gli operatori del settore nel campo della prevenzione e protezione dai rischi derivanti dall'esposizione agli agenti fisici nei diversi contesti lavorativi.

- Nel 2020 è stato avviato il **progetto di ricerca Worklimate**, con l'obiettivo generale di approfondire, soprattutto attraverso la banca dati INAIL degli infortuni, le conoscenze sull'effetto delle condizioni di stress termico ambientale, e in particolare del caldo, sui lavoratori, con un'attenzione specifica alla stima dei costi sociali degli infortuni sul lavoro. Il cambiamento climatico, infatti, sta determinando un aumento della frequenza e dell'intensità delle ondate di calore durante il periodo estivo e si stima che circa il 30% della popolazione mondiale sia attualmente esposta per almeno 20 giorni all'anno a condizioni di caldo particolarmente critiche per la salute. I lavoratori, a partire da quelli che trascorrono la maggior parte delle loro attività all'aperto, sono tra i soggetti più esposti agli effetti dello stress termico e, più in generale, a tutti i fenomeni atmosferici. L'esposizione quotidiana alle elevate temperature durante la stagione calda rappresenta un tema di grande rilevanza in ambito occupazionale, soprattutto per i lavoratori che svolgono la propria mansione in ambienti non condizionati, esposti per lunghi periodi di tempo alla radiazione solare, in alcuni casi anche a contatto con superfici o macchinari che emettono calore e spesso indossando dispositivi di protezione individuale che rendono difficile la dispersione del calore corporeo. Il crescente aumento dell'età media dei lavoratori, inoltre, accentua i profili di rischio.

Si richiamano due importanti documenti volti fornire indicazioni preventive e linee di indirizzo per gestire le situazioni di lavoro soggette a potenziale stress climatico:

- *Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori dal calore e dalla radiazione solare* adottate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome il 19 giugno 2025, che offrono una "visione di insieme degli elementi che caratterizzano il percorso che porta alla realizzazione di condizioni di lavoro salubri e sicure, in relazione al rischio costituito dalle alte temperature e dalla radiazione solare". Linee di indirizzo che rappresentano "*una sintesi dei vari documenti emanati dalle Regioni e Province Autonome*", con l'obiettivo di "*fornire indicazioni utili ai datori di lavoro e a tutti gli operatori coinvolti nella prevenzione*".
- *Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro*, siglato dalle Parti sociali alla presenza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il 2 luglio 2025 e recepito con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 95 del 9 luglio 2025⁶. Il Protocollo promuove "buone pratiche" per scongiurare infortuni e malattie professionali, come anche eventi e condizioni di malessere, connessi alle emergenze climatiche e l'adozione di conseguenti accordi attuativi (nazionali, territoriali o aziendali) per la tutela psicofisica dei lavoratori. Il documento indica sul punto possibili temi di intervento oggetto di futuri accordi: informazione/formazione, sorveglianza sanitaria, abbigliamento, riorganizzazione turni e orari di lavoro.

Article 3,§2 Health and safety regulations

a) Please provide information on:

- ***the measures taken to ensure that employers adopt arrangements to limit or discourage work outside normal working hours (including the right to disconnect);***
- ***how the right not to be penalised or discriminated against for refusing to undertake work outside normal working hours is ensured***

✓ Lavoro Straordinario

In merito a quanto richiesto, si rappresenta che non si rinvengono disposizioni specifiche nel D. Lgs. n. 81/2008 concernenti il lavoro straordinario. Tuttavia, il d. lgs. n. 66/2003, che disciplina l'orario di lavoro, prevede, all'articolo 5, che il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto e che, in ogni caso, è ammesso soltanto *previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali*. L'articolo 4 prevede, poi, che "*la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario*".

⁶ Pubblicato nella sezione Pubblicità legale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dal 22 luglio 2025 con il numero di repertorio 118/2025.

Il ricorso al lavoro straordinario trova, poi, ulteriori limitazioni nelle previsioni di cui all'articolo 7 del d. lgs. n. 66/2003, secondo cui *"il lavoratore ha diritto ad un periodo giornaliero di undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore"*. A norma dell'articolo 9, il lavoratore ha, inoltre, *"diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero."*

Posto che il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, ne discende che il lavoratore può rifiutare di svolgere lavoro straordinario se non previsto dal contratto o se non giustificato da esigenze aziendali urgenti. Il rifiuto non può comportare sanzioni o discriminazioni, salvo diversa previsione contrattuale.

✓ **Diritto alla disconnectione**

Attualmente in Italia non esiste ancora una norma nazionale che disciplini in modo organico il diritto alla disconnectione, le cui modalità di esercizio sono demandate agli accordi individuali e alla contrattazione collettiva, soprattutto nei contratti di lavoro agile. Tuttavia, si possono rinvenire dei riferimenti normativi indiretti nell'art. 36 della Costituzione, che garantisce il diritto al riposo e a una retribuzione proporzionata; nell'art. 2109 del Codice civile, che disciplina il diritto alle ferie e al riposo settimanale, riconoscendo implicitamente il diritto alla disconnectione e nella disciplina generale dell'orario di lavoro di cui al d. lgs. n. 66/2003 (<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2003-04-08;66>).

Il D.Lgs. n. 81/2017, recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"* prevede, all'articolo 18, che *"....la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva...."*. Il successivo articolo 19 prevede, poi, che *"l'accordo di lavoro agile individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnectione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro."*

Si fa presente, infine, che è attualmente in discussione al Senato Disegno di legge S. 1290 sul diritto alla disconnectione, che mira a riconoscere formalmente il diritto alla disconnectione a tutti i lavoratori.

Article 3, §2 Health and safety regulations

b) Please provide information on:

- ***the measures taken to ensure that self-employed workers, teleworkers and domestic workers are protected by occupational health and safety regulations;***
- ***whether temporary workers, interim workers and workers on fixed-term contracts enjoy the same standard of protection under health and safety regulations as workers on contracts with indefinite duration***

Il Decreto Legislativo n. 81/2008 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro) costituisce il principale riferimento normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro nell'ordinamento italiano e si fonda sul principio secondo cui la tutela della salute è un diritto fondamentale di ogni lavoratore, indipendentemente dalla forma contrattuale.

✓ **Lavoratori autonomi**

A norma dell'art. 21 del D.lgs. n.81/2008, i *lavoratori autonomi* devono: - utilizzare attrezzature di lavoro conformi alle norme di sicurezza; - munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III; - munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgono attività in regime di appalto o subappalto.

Hanno, inoltre, la facoltà di partecipare a corsi di formazione e di beneficiare della sorveglianza sanitaria, con oneri a proprio carico. Nei cantieri temporanei o mobili, hanno obblighi di cooperazione e coordinamento.

✓ **Lavoratori domestici**

Le disposizioni del vigente T.U. D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di prevenzione degli infortuni non si applicano ai lavoratori domestici. L'art. 2 definisce "lavoratore" la persona che, *indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.* Inoltre, il successivo art. 3, comma 8, ribadisce che "sono comunque esclusi dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili".

La legge 2 aprile 1958, n. 339 recante "Tutela del rapporto di lavoro domestico" (<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1958-04-02;339!vig=>) all'art.6 riconosce il dovere di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore domestico, facendo obbligo al datore di lavoro di fornire al lavoratore, nel caso in cui vi sia l'impegno del vitto e dell'alloggio, un ambiente che non sia nocivo alla integrità fisica e morale del lavoratore stesso, nonché una nutrizione sana e sufficiente; tutelarne la salute particolarmente qualora vi siano in famiglia fonti di infezione.

Dal 1° luglio 1972 è stato esteso l'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro anche ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, nonché ai lavoratori addetti ai servizi di riassetto e di pulizia dei locali, che prestano lavoro subordinato presso uno o più datori di lavoro, con retribuzione in denaro od in natura, qualunque sia la durata delle prestazioni svolte. Sono comunque previsti i corsi di formazione per l'accrescimento delle competenze professionali rivolti ai lavoratori domestici.

I contratti nazionali collettivi di settore contengono, inoltre, norme specifiche in tema di tutela delle condizioni di lavoro dei lavoratori domestici, stabilendo che ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente relativamente agli ambienti domestici e che il datore di lavoro è tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale, cosiddetto salvavita. È previsto, altresì, l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature - compresi gli strumenti telematici e robotici - e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.

✓ **Telelavoratori e lavoratori in modalità agile (smart working)**

Si rimanda a quanto riportato nella risposta relativa all'articolo 3, par.1, nel paragrafo dedicato al lavoro a distanza.

✓ **Lavoratori temporanei, interinali e a tempo determinato**

Come disposto dall'art. 3 del D.lgs. 81/2008, le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro contenute nel decreto si applicano a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

✓ **Lavoratori interinali (sommministrati)**

Per quanto concerne i lavoratori interinali, la responsabilità della tutela è condivisa tra l'agenzia di somministrazione (datore formale) e l'impresa utilizzatrice (luogo effettivo di lavoro). L'azienda utilizzatrice deve garantire la formazione, sorveglianza sanitaria e DPI, come per i dipendenti a tempo indeterminato.

Il principio della parità di trattamento è rafforzato dal D.lgs. n.81/2015, che all'articolo 35, comma 1, stabilisce che "*per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.*"

Il comma 4 stabilisce l'obbligo del somministratore di informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e di formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore deve, in ogni caso, osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

- **Lavoratori a tempo determinato**

I lavoratori a tempo determinato hanno diritto alla stessa tutela della salute e sicurezza prevista per i lavoratori a tempo indeterminato. Il datore di lavoro deve valutare i rischi, fornire formazione e dispositivi di protezione individuale (DPI) e garantire la sorveglianza sanitaria. La mancata valutazione dei rischi può rendere nullo il contratto a termine e l'azienda responsabile per infortuni e inosservanze.

Article 3, § 3 Enforcement of health and safety health regulations

Please provide information on measures taken to ensure the supervision of implementation of health and safety regulations concerning vulnerable categories of workers such as:

- **domestic workers;**
- **digital platform workers;**
- **teleworkers;**
- **posted workers;**
- **workers employed through subcontracting;**
- **the self-employed;**
- **workers exposed to environmental-related risks such as climate change and pollution.**

Nel rinviare a quanto già riferito sopra in ordine ai lavoratori domestici, ai telelavoratori, ai lavoratori autonomi ed a quelli esposti a condizioni climatiche estreme, con riguardo alle restanti categorie si rappresenta quanto segue.

- **Lavoratori delle piattaforme digitali**

L'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (prevede che *"a far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali"*).

L'articolo 47 bis, comma 1, prevede inoltre che *"Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali"* definite al comma 2 come *"programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione"*.

E ancora, l'articolo 47 septies, al comma 1, dispone che *i lavoratori delle piattaforme digitali sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124*. Il comma 3 stabilisce, inoltre, che *"il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81"*.

La recepida Direttiva UE sul lavoro mediante piattaforme digitali impone ulteriori obblighi in capo al datore di lavoro, qualificabile come piattaforma digitale, per la prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori subordinati, tenuto conto anche dei rischi specifici connessi all'utilizzo dei sistemi automatizzati di monitoraggio e decisione.

- **Lavoratori distaccati**

La disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro per i lavoratori distaccati prevede una ripartizione di responsabilità tra datore di lavoro distaccante e distaccatario. Il decreto legislativo n.81/2008, all'articolo

3, comma 6, dispone, infatti, che “*Nell’ipotesi di distacco del lavoratore di cui all’articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l’obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. Per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che presta servizio con rapporto di dipendenza funzionale presso altre amministrazioni pubbliche, organi o autorità nazionali, gli obblighi di cui al presente decreto sono a carico del datore di lavoro designato dall’amministrazione, organo o autorità ospitante*”.

- **Lavoratori in subappalto**

La disciplina è contenuta principalmente nel decreto legislativo n. 81/2008 e nel decreto legislativo del 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici), per quanto riguarda gli appalti pubblici.

L’articolo 26 del citato decreto legislativo n. 81/2008, al comma 2, prevede che “*Nell’ipotesi di cui al comma 1, i datori di lavoro, ivi compresi i subappaltatori: a) cooperano all’attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull’attività lavorativa oggetto dell’appalto; b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell’esecuzione dell’opera complessiva*”.

Inoltre, l’articolo 97 al comma 3 bis stabilisce che “*In relazione ai lavori affidati in subappalto, ove gli apprestamenti, gli impianti e le altre attività di cui al punto 4 dell’allegato XV siano effettuati dalle imprese esecutrici, l’impresa affidataria corrisponde ad esse senza alcun ribasso i relativi oneri della sicurezza*”.

- **Vigilanza sull’attuazione delle norme in materia di salute e sicurezza riguardanti le categorie vulnerabili di lavoratori**

Premesso quanto sopra riferito in merito alle categorie vulnerabili di lavoratori, si precisa che, nel corso dell’ordinaria attività di vigilanza, il personale ispettivo dell’INL verifica la corretta applicazione degli obblighi previsti in materia di salute e sicurezza anche nei confronti delle suddette categorie, fatta eccezione per i lavoratori domestici, in base alla già citata previsione normativa.

Al riguardo, si evidenziano alcune specifiche osservazioni:

- **lavoratori delle piattaforme digitali** - non rientrano tra i settori classificati ad alto rischio ai fini della salute e sicurezza sul lavoro;
- **telelavoratori** - per tale categoria di lavoratori non vengono effettuati accessi ispettivi presso le abitazioni private, ma sono previsti controlli in azienda, mirati a verificare l’avvenuta valutazione dei rischi nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nonché la corretta informazione e formazione del personale interessato;
- **lavoratori distaccati e in subappalto** - in presenza di fattispecie di esternalizzazione dell’attività produttiva, quali distacchi o appalti/subappalti, si verifica la regolarità dei rapporti e il rispetto degli obblighi in materia di salute e sicurezza da parte di tutte le aziende coinvolte e operanti sul territorio nazionale. Inoltre, possono essere acquisite informazioni sulla effettiva operatività delle aziende distaccanti stabilite in altro Paese UE e sulla regolarità della posizione dei lavoratori distaccati in Italia, anche in materia di salute e sicurezza del lavoro, consultando le autorità di controllo dello Stato membro di provenienza mediante l’utilizzo della piattaforma IMI - gestita dalla Commissione Ue e dedicata ad agevolare lo scambio di informazioni in materia di distacco transnazionale tra gli organi di controllo dei diversi Stati membri;
- **lavoratori autonomi** - pur non essendo oggetto principale dell’attività di vigilanza, qualora sia riscontrata la loro presenza nei luoghi di lavoro, il personale ispettivo procede alla verifica del rispetto degli adempimenti minimi previsti per tali soggetti e provvede ad accertare l’effettiva autonomia del rapporto, connessa alle modalità concrete di svolgimento dello stesso. Qualora, invece, ricorrono in concreto i presupposti della subordinazione, si procede alla riqualificazione del rapporto di lavoro, con conseguente adozione dei provvedimenti necessari a garantire l’applicazione delle tutele previste per i lavoratori subordinati;

- **lavoratori esposti a rischi ambientali (es. cambiamenti climatici, inquinamento)** - nel documento di programmazione annuale dell'attività di vigilanza dell'INL è stata evidenziata la necessità di un'accurata valutazione del rischio da calore, in particolare durante la stagione estiva. Si segnala infine che, in data 2 luglio 2025, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stata avviata la firma del Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro, il cui testo sarà recepito a breve con decreto ministeriale. Il citato protocollo tra istituzioni e parti sociali affronta anche i rischi climatici, includendo eventi estremi quali alluvioni e freddo intenso.

Article 4 – The right to fair remuneration

Questions:

Article 4§3 Right of men and women to equal pay for work of equal value

a) Please indicate whether the notion of equal work and work of equal value is defined in domestic law or case law.

In Italia, il principio di parità retributiva è sancito, in via generale, dall'articolo 3⁷ della Carta costituzionale in cui si consacra l'uguaglianza di tutti i cittadini dinanzi alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali con pari dignità sociale.

In modo più specifico, accanto al citato principio di carattere generale, è stato introdotto il principio della parità di trattamento salariale tra lavoratori e lavoratrici, ai sensi dell'articolo 37⁸ della Costituzione che prevede che gli uomini e le donne che svolgono lo **stesso lavoro** ricevano la stessa retribuzione e godano degli stessi diritti. Tale principio è riaffermato nell'articolo 28 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), con riferimento anche alla nozione di **“lavoro di pari valore”** (1. È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. 2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni).

Tuttavia, le nozioni di “stesso lavoro” e di “lavoro di pari valore” non sono specificamente definite dall'ordinamento italiano. Ma, va evidenziato, a tale proposito, che si sta attualmente lavorando proprio sulla definizione giuridica di questi due concetti, in coerenza con il contenuto dell'art. 4 della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (cd. *Pay Transparency*), interessando sia il settore pubblico che quello privato.

La direttiva è in fase di recepimento nell'ordinamento nazionale, da completarsi entro giugno 2026 e, in proposito, appare utile segnalare, in via meramente informativa, due elementi di novità dalla stessa previsti che verranno introdotti nell'ordinamento nazionale.

Il primo aspetto riguarda il dovere dei datori di lavoro di comunicare una serie di informazioni sui divari retributivi fra lavoratori e lavoratrici. Il dovere è stabilito in modo preciso all'art. 9, con la specificazione che le informazioni devono riguardare tutti gli elementi della retribuzione, e che vanno indicati i divari mediani nelle varie componenti con le percentuali per ogni genere, per categorie di lavoratori e per quartili retributivi. Tali specificazioni sono necessarie a cogliere i caratteri delle disparità retributive per verificarne la eventuale natura discriminatoria o viceversa la fondatezza.

Un'ulteriore specificazione importante è che queste informazioni devono essere comunicate a tutti gli interessati, oltre agli stessi lavoratori e alle loro rappresentanze, all'ispettorato del lavoro, agli organismi per la parità e all'autorità competente per la compilazione e pubblicazione dei dati di cui all'art. 29 della direttiva. La rilevanza di questa normativa sulla trasparenza è così rafforzata dall'obbligo di pubblicità.

⁷ Articolo 3 Cost.

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

E 'compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

⁸ Articolo 37 Cost.

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

b)Please provide information on the job classification and remuneration systems that reflect the equal pay principle, including in the private sector.

Il sistema retributivo nazionale è basato sulla contrattazione collettiva, sia per il settore pubblico che privato. Con riferimento a quest'ultimo, i contratti collettivi di settore contengono dettagliate classificazioni delle diverse attività lavorative – per livello e categoria – che dovrebbero riflettere il principio generale di non discriminazione stabilito a livello normativo, così come nel sistema di classificazione previsto per il personale della Pubblica Amministrazione, di recente modificato e successivamente illustrato.

Il sistema di classificazione nel settore privato è, inoltre, basato sull'articolo 2095 del Codice civile, che definisce quattro ampie **categorie** di lavoratori:

- i dirigenti;
- i quadri;
- gli impiegati;
- gli operai.

I lavoratori vengono **inquadратi** all'interno delle suddette categorie mediante i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro (CCNL), specifici per ogni settore di attività, che forniscono una classificazione dettagliata fondata sulle effettive mansioni svolte dai lavoratori. Dette mansioni sono, a loro volta, raggruppate in più ampie classificazioni omogenee (denominate “**qualifiche**”), in base alle loro specifiche caratteristiche, generalmente collegate al livello di competenza e responsabilità richiesto per il loro svolgimento.

Ad ogni qualifica corrisponde uno specifico livello economico, che determina la *retribuzione base* spettante al singolo lavoratore/lavoratrice.

Il sistema di classificazione del personale pubblico è stata oggetto di una recente riforma avviata con il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, che ha introdotto un sistema di classificazione, decisamente innovativo, del personale dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali e degli Enti Pubblici non Economici, ecc. costituito da una classificazione comune che ha cancellato i precedenti diversificati inquadramenti.

Questo contratto ha dato anche attuazione alla “*milestone*” del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)⁹, e ha avviato un percorso di riforma del lavoro pubblico che prevede la revisione degli ordinamenti professionali e delle carriere, al fine di poter disporre di professionalità più moderne e conformi alle nuove esigenze delle pubbliche amministrazioni.

A tal riguardo, sono state previste specifiche competenze per dipendenti da collocare in una posizione più alta denominata “*Area delle elevate professionalità*”, che avvicina alcuni funzionari alla dirigenza, attraverso incarichi di considerevole autonomia decisionale e responsabilità, prevalentemente individuati dalle amministrazioni, mediante la contrattazione integrativa, in base alle proprie esigenze organizzative. Questi incarichi vengono conferiti per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni, rinnovabili, e per l'espletamento di tale funzione viene corrisposta una *retribuzione di posizione*, alla quale si aggiunge quella di *risultato*, correlata al livello di valutazione conseguito.

Con l'aggiunta di quest'area più elevata – istituita per consentire sviluppi di carriera al personale interno maggiormente qualificato, ma anche per ricercare all'esterno professionalità specialistiche – il nuovo sistema di classificazione del personale, introdotto dal CCNL 2019-2021, è articolato nelle seguenti quattro aree, cui corrispondono differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Area degli *Operatori* (ex Prima area);

Area degli *Assistenti* (ex Seconda area);

Area dei *Funzionari* (ex Terza area);

Area delle *Elevate Professionalità* (area di nuova istituzione).

Nel ruolo più elevato si trovano i *dirigenti*, che beneficiano di un contratto a parte.

Tutto il personale in servizio è stato inquadrato alla data del 1° novembre 2022, da tale giorno e con effetto automatico, nel nuovo sistema corrispondente di classificazione delle Aree - ad eccezione dell'Area delle

⁹ Il PNRR è il piano strategico italiano, approvato dalla Commissione Europea, che utilizza i fondi del programma europeo Next Generation EU per far ripartire l'Italia dopo la crisi pandemica, puntando sulla crescita sostenibile, la transizione ecologica e digitale, e il contrasto alle disuguaglianze.

Elevate professionalità, cui si accede mediante procedura concorsuale - percependo il relativo trattamento economico fissato nel CCNL, nel rispetto del principio di parità retributiva tra lavoratore e lavoratrice.

Per ciascuna area sono determinati i livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità occorrenti all'espletamento di ampie e diversificate attività lavorative; resta fermo il principio per il quale ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

Il citato CCNL, nell'ambito delle aree di inquadramento sopra menzionate, ha anche individuato le "Famiglie Professionali", ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale di conoscenze comuni. Le singole Famiglie vengono individuate attraverso la contrattazione integrativa e in ciascuna di essa sono fissate le competenze professionali occorrenti e, qualora richiesti, i titoli di studio, le abilitazioni, le iscrizioni ad albi professionali, nonché le esperienze lavorative o professionali.

Le maggiori competenze professionali che il dipendente/la dipendente acquisisce nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale vengono riconosciute al lavoratore attraverso uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come passaggi orizzontali e incrementi stabili dello stipendio: il numero massimo di differenziali attribuibili per tutto il periodo in cui il dipendente permanga nella stessa area è rigidamente prefissato.

I differenziali stipendiali hanno sostituito le posizioni economiche e le fasce economiche, introducendo un nuovo sistema di progressione economica orizzontale che dà rilevanza alle esperienze maturate e alle competenze culturali possedute, concedendo anche la possibilità di progressione ai lavoratori che erano, con il vecchio ordinamento, collocati nelle fasce e posizioni economiche apicali di ciascuna area senza poter andare oltre.

Il nuovo sistema di classificazione ha anche previsto che ai dipendenti dell'Area dei Funzionari possano essere conferiti incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che comportino lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità o professionalità: in alcuni casi può anche risultare necessaria l'iscrizione ad albi professionali. Siffatti incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato per un periodo non superiore a tre anni - revocabili qualora ricorrono alcune condizioni negative - e remunerati mediante una specifica indennità di posizione organizzativa.

Analogamente al personale pubblico delle Amministrazioni centrali, anche per il personale dipendente degli enti locali il sistema di classificazione professionale è stato rinnovato a seguito del nuovo CCNL, elaborato sulla base dell'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 (introdotto dall'art. 3, comma 1, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge n. 113/2021), il quale prevede: " *i dipendenti sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione.*" »

Il sistema di classificazione del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 è così articolato in quattro aree che, in base all'art. 12 del contratto, corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Alla luce di questa nuova articolazione, si determina un cambiamento degli inquadramenti sulla base di aree e non più per categorie come in precedenza.

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; pur restando fermo anche qui il principio per il quale ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

L'inquadramento di tutto il personale nelle nuove aree è avvenuto in automatico, con decorrenza dal 1° aprile 2023, con diritto al relativo trattamento economico fissato nel CCNL, nel rispetto del principio di parità retributiva tra lavoratore e lavoratrice, non rilevandosi alcuna differenza rispetto al quadro sopra

rappresentato che possa fare riferimento al genere in attuazione del principio costituzionale di cui agli articoli 3 e 37 sopra richiamati.

c) ***Please provide information on existing measures to bring about measurable progress in reducing the gender pay gap within a reasonable time.***

Please provide statistical trends on the gender pay gap.

Il Governo italiano ha messo in atto, negli ultimi anni, una serie di misure innovative volte a ridurre efficacemente il divario retributivo di genere producendo significativi risultati nella lotta al *gap* salariale.

Si fa riferimento, innanzitutto, all'obbligo, previsto specificamente dall'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" - come novellato dall'articolo 3 della legge 5 novembre 2021, n. 162 (cosiddetta "Legge Gribaudo"), recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo", che ha inserito anche specifiche disposizioni in tema di parità retributiva tra uomini e donne.

L'articolo 46 prescrive, in particolare, che le aziende pubbliche e private redigano un rapporto, con cadenza biennale, sulla situazione del personale maschile e femminile, riguardante tutte le principali condizioni di lavoro, che includa anche informazioni dettagliate sulla retribuzione effettivamente corrisposta.

Tale strumento è stato concepito dal legislatore nazionale, in via principale, come meccanismo di trasparenza salariale dal momento che deve riportare, tra gli altri dati, anche la remunerazione erogata durante l'anno alle diverse categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, disaggregate per genere.

Da una parte tali specificazioni sono necessarie a cogliere i caratteri delle disparità retributive per verificarne la eventuale natura discriminatoria o viceversa la fondatezza, dall'altra questo obbligo specifico di "*disclosure*" mira a responsabilizzare le imprese affinché venga superata la ridotta trasparenza sulle condizioni di lavoro e retributive delle due componenti del personale, maschile e femminile, così da aumentare la consapevolezza delle persistenti situazioni di differenza e di discriminazione.

Attraverso le disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 162/2021, si è dunque intervenuti sull'impianto preesistente, modificando, in primo luogo la soglia dimensionale delle aziende obbligate alla redazione del rapporto biennale, che viene esteso, portando da 100 a 50 il numero di dipendenti impiegati al di sopra dei quali è prescritto l'obbligo.

Per le aziende con meno di 50 dipendenti resta invece la facoltatività, subentrando l'obbligatorietà nel caso in cui si voglia accedere alla "*certificazione di genere*" di cui al nuovo articolo 46-bis del decreto legislativo n.198/2006, di cui si farà menzione in seguito.

L'abbassamento di tale soglia rende lo strumento più coerente con le caratteristiche del tessuto produttivo italiano, composto in prevalenza da piccole e medie imprese (PMI), trasformandosi così in un mezzo di conoscenza della realtà aziendale sicuramente più efficace. Consente, infatti, di ottenere un quadro dettagliato dell'occupazione in una prospettiva di genere, offrendo una visione complessiva della partecipazione femminile al mercato del lavoro, anche a livello territoriale-regionale.

Con decreto del 29 marzo 2022 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, sono state definite le nuove modalità di elaborazione del rapporto biennale, da redigere in formato esclusivamente telematico, attraverso la compilazione di un modello pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In base a tale modello predisposto per la compilazione del Rapporto biennale, per assicurare l'obiettivo di trasparenza perseguito, le aziende sono tenute a fornire, come evidenziato, una serie di dati, tra i quali, nello specifico:

- *numero dei lavoratori occupati distinti per sesso;*
- *numero degli eventuali lavoratori assunti nel corso dell'anno distinti per sesso;*
- *differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso;*
- *inquadramento contrattuale e funzione svolta da ciascun lavoratore occupato (anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale);*

-importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che abbia eventualmente riconosciuto a ciascun lavoratore o lavoratrice.

In tal senso, i Rapporti costituiscono una fonte di informazioni funzionale ad una conoscenza più approfondita della realtà delle aziende italiane rispetto al perseguitamento dell'obiettivo della parità salariale di genere, mediante l'indicazione di elementi più trasparenti sui differenziali retributivi - dando rilievo al complesso fenomeno del “*gender overall earning gap*” (divario retributivo complessivo tra i sessi).

Un altro elemento di novità che si ritiene utile evidenziare è costituito dall'ampliamento della platea dei soggetti a cui le Consigliere e i Consiglieri regionali di parità devono trasmettere i risultati dell'elaborazione dei Rapporti redatti dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza. In particolare, sono stati aggiunti l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL). Ciò consente, per un verso, di attivare meccanismi di verifica ispettiva per contrastare eventuali abusi e, dall'altro, di disporre di un quadro conoscitivo più accurato, anche attraverso indagini statistiche mirate, presupposto necessario per poter programmare interventi più adeguati a rafforzare la tutela delle pari opportunità in ambito lavorativo.

Rilevanti novità sono state, poi, introdotte nell'ipotesi di mancata redazione del Rapporto e in quella di dichiarazioni mendaci o incomplete.

Rispetto alla prima ipotesi, si è disposto che il mancato rispetto dell'obbligo di redazione determini, da un lato, un danno alla reputazione determinato dalla pubblicazione in un'apposita sezione del sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali dell'elenco delle aziende che hanno ottemperato e di quelle che non vi hanno provveduto (c.d. politica di *name and shame*) e, dall'altro, l'applicazione da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, dapprima, di una sanzione pecuniaria, e, successivamente, qualora l'inadempimento si protraggia per oltre di 12 mesi, della sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Nella seconda ipotesi, invece, spetta all'INL verificare la veridicità dei Rapporti e, in caso di dichiarazioni mendaci o incomplete, viene prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

La certificazione della parità di genere rientra anch'essa tra le azioni messe in campo dall'Italia volte a promuovere la parità di genere e ridurre il divario di genere nei livelli di occupazione e di retribuzione.

Rappresenta uno strumento chiave, tra le novità più interessanti introdotte - in attuazione della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 - dall'articolo 4 della citata legge n. 162/2021, che ha modificato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, aggiungendo al vigente art. 46, l'art. **46 bis**, rubricato “*Certificazione della parità di genere*”.

Lo strumento valuta sei aree chiave: *cultura aziendale, governance, risorse umane, opportunità di crescita, equità retributiva e conciliazione vita-lavoro*. Si rivolge alle aziende che promuovono, al loro interno, politiche e misure concrete per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Si tratta di un sistema di attestazione che non si basa su dichiarazioni di intenti, ma su parametri oggettivi e misurabili, come sopra citati: *l'equità retributiva, l'accesso equilibrato alle opportunità di carriera, le politiche di conciliazione tra vita professionale e privata e la promozione di una cultura aziendale inclusiva*.

Per le aziende in possesso della certificazione della parità di genere è altresì previsto un esonero dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda certificata. Con decreto del 20 ottobre 2022, adottato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono state definite le modalità di accesso al beneficio da parte delle imprese certificate. Le risorse stanziate per far fronte agli oneri derivanti dall'incentivo ammontano a 50 milioni di euro annui, a valere sul Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere.

La procedura amministrativa è interamente gestita dall'INPS secondo le istruzioni operative fornite dall'Istituto.

La certificazione della parità di genere è volontaria, ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale. Per le piccole e medie imprese e per le microimprese per le quali il costo della certificazione

potrebbe rappresentare una spesa eccessiva, si sono previsti dei contributi economici specifici destinati sia a supportare i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione, sia a sostenere i costi di certificazione.

Il Sistema di certificazione della parità di genere a giugno 2025 conta **7960** organizzazioni certificate appartenenti a tutto il territorio nazionale, tra cui imprese di varie dimensioni con una crescita costante da quando lo strumento è stato implementato. Un risultato che va ben oltre le aspettative e il target fissato per la scadenza del 2026, e che evidenzia l'interesse del mondo imprenditoriale per l'iniziativa.

È importante anche evidenziare l'esistenza di meccanismi finalizzati a promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, attraverso un principio di "premialità" che si attua con l'introduzione di incentivi. Per le aziende private che siano in possesso della certificazione è concesso l'esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.

Inoltre, alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, sono in possesso della certificazione, è riconosciuto, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

A seguito dell'adozione del nuovo codice dei contratti pubblici, il decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 - *"Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici"* - le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un punteggio maggiore legato al possesso della certificazione di genere nell'ambito della partecipazione alle gare d'appalto. È inoltre, prevista la diminuzione della garanzia fideiussoria del 20% disposta per la partecipazione alle gare di appalto da parte di aziende in possesso della certificazione di genere.

La certificazione della parità di genere è rilasciata da un organismo accreditato tramite l'Ente Unico nazionale di accreditamento ACCREDIA, nel rispetto della prassi *UNI/PdR 125:2022*, adottata con Decreto del Ministro per le pari opportunità e famiglia del 29 aprile 2022, sulla base delle valutazioni dell'apposito *Tavolo sulla certificazione di genere*¹⁰, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO).

La prassi UNI/PdR 125:2022 sopra menzionata stabilisce le linee guida per un sistema di gestione della parità di genere all'interno delle realtà aziendali, con l'obiettivo di supportare e incoraggiare le aziende ad adottare politiche idonee a ridurre il divario di genere in tutte le aree cruciali per la crescita professionale delle donne.

Si segnala inoltre l'Accordo siglato, in data 29 dicembre 2022, tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio e sostegno alla governance delle politiche pubbliche in relazione alla partecipazione al mercato del lavoro in ottica di genere, alla promozione della parità retributiva e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

In tale contesto, va menzionata anche un'iniziativa di particolare interesse adottata dalla Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, che, nel novembre 2023, ha promosso un **Codice volontario per le imprese a favore della maternità**, volto a incentivare il sostegno alla maternità, con l'obiettivo più ampio di coinvolgere tutti i settori nella costruzione di comunità più inclusive.

Con tale strumento si mira infatti a creare un clima culturale ed economico di collaborazione tra datore di lavoro e dipendenti rispetto al tema della maternità, affinché questa non debba rappresentare per le donne un desiderio alternativo alla carriera.

I comportamenti organizzativi individuati dal Codice per l'intervento da parte di imprese e organizzazioni, sono:

- *il favore per la continuità di carriera delle madri;*
- *le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute;*
- *l'adattamento dei tempi e modi di lavoro.*

¹⁰ Allo scopo di definire gli standard tecnici del sistema di certificazione della parità di genere, con [decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità del 1° ottobre 2021](#), presso il Dipartimento per le pari opportunità è stato istituito un Tavolo tecnico sulla certificazione della parità di genere con la partecipazione di rappresentanti del Dipartimento per le politiche della famiglia, del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dello sviluppo economico, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della Consigliera nazionale di parità.

- **Il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere**, sopra menzionato, è stato istituito in attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 276, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023"*, da annoverare tra le misure adottate per perseguire l'obiettivo della riduzione del divario retributivo di genere.

Si è disposta, a tal fine, una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, destinata alla copertura finanziaria di interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Con la legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 138 e seguenti, il Fondo è stato incrementato attraverso la previsione di uno stanziamento di 2 milioni di euro per l'anno 2022 e di 52 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, destinati altresì al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, della certificazione della parità di genere sopra illustrata.

In tale contesto, appare utile segnalare che l'Italia, dal 2020, è divenuto membro dell'**EPIC - Equal Pay International Coalition**, Coalizione Internazionale per la Parità Retributiva - guidata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), da UN Women (Entità delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne) e dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico).

L'obiettivo della Coalizione è quello di raggiungere la parità di retribuzione tra uomini e donne in tutto il mondo, attraverso la rimozione degli ostacoli che si frappongono all'obiettivo.

L'EPIC, riunendo un insieme eterogeneo di attori con diverse aree di interesse e competenze, supporta i governi, i datori di lavoro, i lavoratori e le loro organizzazioni a compiere progressi concreti e coordinati verso questo obiettivo. Attualmente, è l'unica partnership *multi-stakeholder* che lavora per ridurre il divario retributivo di genere a livello globale, regionale e nazionale.

La Coalizione, per raggiungere lo scopo prefissato, indice anche una riunione tecnica, che si tiene annualmente, per condividere analisi, pratiche e progressi verso l'obiettivo, cui gli Stati aderenti, inclusa l'Italia, partecipano, fornendo aggiornamenti sulle politiche nazionali messe in atto per affrontare e combattere il divario salariale di genere.

Per sensibilizzare l'opinione pubblica sulla disparità di retribuzione tra uomini e donne, si rammenta, infine, l'iniziativa promossa dall'Unione europea, con cui è stata istituita la giornata dell'*Equal pay day*, un evento simbolico che segna il momento in cui ogni anno le donne iniziano simbolicamente a smettere di guadagnare, *"lavorando gratuitamente"*, se confrontate con i loro colleghi uomini.

La Giornata europea per la parità retributiva viene celebrata il 15 novembre di ogni anno.

A livello internazionale, invece, su iniziativa della Nazioni Unite, è stata istituita la ricorrenza della *Giornata internazionale per la parità retributiva* che si celebra in tutto il mondo il 18 settembre di ogni anno.

Queste iniziative evidenziano, come, al di là dello specifico contesto interno, sussistano un'attenzione e una sensibilizzazione sull'importanza di colmare il divario salariale di genere che travalica i confini nazionali, interessando ancora oggi milioni di donne in tutto il mondo.

Per ulteriori informazioni su altre azioni e iniziative in materia avviate e implementate dal Governo italiano nell'ordinamento nazionale, si rimanda a quanto rappresentato in risposta alle specifiche domande relative all'articolo 20 – *Diritto alla pari opportunità tra uomini e donne*.

-Tendenze statistiche sul divario retributivo di genere.

In Italia, il differenziale retributivo di genere (*Gender Pay Gap o GPG*¹¹), calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione oraria media di uomini e donne rapportata alla retribuzione oraria degli uomini, in base ai dati ISTAT più recenti, è pari al 5,6%.

¹¹ Il GPG è definito *unadjusted* in quanto misura la differenza percentuale nelle retribuzioni orarie lorde tra uomini e donne senza tener conto delle differenze nelle caratteristiche individuali e occupazionali (quali età, livello di istruzione, esperienza, settore di attività, tipologia contrattuale, posizione professionale, ecc.).

Ma continua ad attestarsi comunque al di sotto della media europea (12%) e risulta tra i più bassi tra gli Stati membri dell'UE.

Uno dei fattori che nel nostro Paese, come in altri Stati dell'UE, concorre fortemente a determinare il differenziale salariale di genere è l'effetto di composizione tra il comparto a controllo pubblico (l'insieme delle istituzioni pubbliche e delle imprese a prevalente controllo pubblico) e quello a controllo privato (l'insieme delle unità economiche, imprese e istituzioni, private sulle quali il controllo privato è totale o prevalente).

Si riportano, ad ogni buon fine, alcune tabelle elaborate dall'ISTAT che riflettono le tendenze statistiche sul divario retributivo di genere in Italia.

MACROSETTORI (ATECO)	Retribuzione media annua (€)			Retribuzione oraria media* (€)			GPG (%)
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	
Industria in senso stretto (B-E)	34.117	40.370	38.760	13,8	16,0	15,4	13,2
Costruzioni (F)	31.866	32.247	32.202	13,1	13,8	13,7	5,1
Servizi di mercato (G-N)	33.375	39.380	36.891	13,3	15,5	14,6	14,1
Altri servizi (O-S)	34.085	42.532	37.356	18,6	21,2	19,6	12,2
Totali (B-S)	33.807	39.982	37.302	15,9	16,8	16,4	5,6

*Riferita al mese di ottobre 2022



Pertanto, esso riflette sia le differenze direttamente attribuibili alla disparità retributiva di genere, sia quelle riconducibili a fattori strutturali del mercato del lavoro e alla diversa distribuzione di uomini e donne tra settori e professioni.

Tav 1 - Gender Pay Gap per settore di attività economica (differenza percentuale delle retribuzioni orarie di uomini e donne in rapporto a quelle degli uomini) - Anni 2019-2023

Settori di attività economica (NACE REV 2)	2019	2020	2021	2022	2023 *
Totale B- N	14,8	14,0	13,4	13,5	14,0
Totale B- S (escluso O)	4,6	4,0	4,7	3,8	2,2
Totale B- S	5,8	5,2	5,7	5,6	3,3
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	1,4	-0,2	-1,6	-3,6	-5,1
C - Attività manifatturiera	14,8	13,6	13,8	14,1	14,5
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	11,5	11,4	11,2	11,7	10,1
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	5,0	1,9	1,6	-0,2	0,0
F - Costruzioni	7,7	6,1	4,8	5,1	7,6
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	15,7	16,9	16,4	15,9	16,6
H - Trasporto e magazzinaggio	8,2	6,3	4,1	3,1	3,6
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	8,6	10,0	8,8	8,4	3,6
J - Servizi di informazione e comunicazione	16,1	15,5	16,6	16,3	16,1
K - Attività finanziarie ed assicurative	22,5	22,6	23,3	22,7	23,0
L - Attività immobiliari	13,5	15,1	15,3	16,7	17,2
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	24,9	26,1	23,8	24,0	23,5
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	8,1	7,4	4,9	6,4	8,1
O - Amministrazione Pubblica e Difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria	9,6	9,6	9,4	13,6	8,4
P - Istruzione	7,8	7,1	8,6	7,9	7,8
Q - Sanità e assistenza sociale	22,4	21,5	21,1	20,4	20,0
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	57,6	67,3	60,1	57,8	57,4
S - Altre attività di servizi	12,4	11,9	12,6	14,1	14,8

Fonte: ISTAT

Tav 2 - Dipendenti per settore di attività economica (valori assoluti) - Anni 2019-2023

Settori di attività economica (NACE REV. 2)	2019	2020	2021	2022	2023 *
Totale B- N	7.376.634	6.492.276	7.272.624	7.824.524	8.114.886
Totale B- S (escluso O)	9.863.105	8.887.879	9.723.209	10.476.245	10.747.887
Totale B- S	11.138.556	10.129.432	10.915.147	11.689.141	11.972.537
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	18.330	14.483	12.370	9.604	9.144
C - Attività manifatturiera	2.375.747	2.059.909	2.306.021	2.417.520	2.472.606
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	67.840	70.044	73.619	76.975	77.519
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	174.902	168.642	172.823	179.709	184.822
F - Costruzioni	361.872	347.754	415.614	485.312	497.505
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	1.210.473	1.089.325	1.199.484	1.265.784	1.344.530
H - Trasporto e magazzinaggio	762.777	681.118	739.594	810.742	829.676
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	442.280	217.360	347.790	452.521	513.109
J - Servizi di informazione e comunicazione	369.457	370.122	370.360	396.962	415.232
K - Attività finanziarie ed assicurative	368.471	361.133	356.972	350.198	350.797
L - Attività immobiliari	20.942	18.330	20.232	21.235	24.109
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	297.925	281.562	315.738	351.019	380.952
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	905.618	812.495	942.005	1.006.943	1.014.885
O - Amministrazione Pubblica e Difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria	1.275.451	1.241.553	1.191.938	1.212.896	1.224.650
P - Istruzione	1.232.392	1.215.642	1.179.468	1.349.338	1.302.472
Q - Sanità e assistenza sociale	1.108.903	1.076.553	1.145.973	1.163.882	1.183.358
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	63.216	40.803	55.548	65.123	68.165
S - Altre attività di servizi	81.961	62.605	69.597	73.378	79.006

Tav 3 - Gender Pay Gap espresso per tipo di controllo economico (differenza percentuale delle retribuzioni orarie di uomini e donne in rapporto a quelle degli uomini) - Anni 2019-2023

Controllo Economico	2019	2020	2021	2022	2023 *
Pubblico	3,6	3,7	4,9	3,9	-0,2
Privato	17,1	16,7	15,8	15,9	16,7
Totale B- S (escluso O)	4,6	4,0	4,7	3,8	2,2

Tav 4 - Dipendenti per tipo di controllo economico (valori assoluti) - Anni 2019-2023

Controllo Economico	2019	2020	2021	2022	2023 *
Pubblico	2.490.060	2.468.270	2.465.664	2.646.907	2.597.827
Privato	7.373.045	6.419.609	7.257.545	7.829.338	8.150.060
Totale B- S (escluso O)	9.863.105	8.887.879	9.723.209	10.476.245	10.747.887

Fonte: ISTAT

Nota * I dati relativi al divario retributivo di genere (GPG) a partire dall'anno 2023 sono contrassegnati come provvisori fino a quando non saranno disponibili i dati dell'edizione 2026 della rilevazione quadriennale Structure of earnings Survey.

Article 5 – *The right to organise*

Questions.

a) Please indicate what measures have been taken to encourage or strengthen the positive freedom of association of workers, particularly in sectors which traditionally have a low rate of unionisation or in new sectors (e.g., the gig economy).

La libertà sindacale è garantita dall'art. 39 della Costituzione italiana che prevede la libertà di organizzazione sindacale. Pertanto, la libertà sindacale per i lavoratori ivi compresi quelli della *gig economy* e i *riders* è un diritto garantito dalla Costituzione. La tutela giuridica dei suddetti lavoratori deve tuttavia essere conciliata con la natura giuridica del rapporto di lavoro instaurato tra tali lavoratori e il datore di lavoro, verificando concretamente le modalità di esplicazione della prestazione di lavoro in modo che essa venga correttamente qualificata ed in modo da contrastare l'informalità del lavoro in questo settore. Le iniziative sindacali cercano di superare queste situazioni attraverso accordi collettivi di settore e la giurisprudenza italiana interviene per riconoscere tutele e diritti, inclusa la protezione da potenziali violazioni del diritto del lavoro o dei dati personali o discriminazioni potenzialmente derivanti dall'uso di algoritmi.

Anche in questo settore la **Tutela sindacale** trova uno specifico riconoscimento nello **Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970)**. In particolare, l'**art. 14** che garantisce e riconosce la tutela dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro a tutti i lavoratori, impedendo al datore di lavoro di ostacolare l'esercizio di tali attività.

In proposito, ed in particolare in merito alla classificazione del rapporto di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali si evidenzia che la legge n. 128/2019 ha modificato l'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015 prevedendo che la disposizione ivi contenuta (la quale dispone che *"si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di organizzazione sono organizzate dal committente"*) si applichi anche ai lavoratori delle piattaforme digitali.

Tale norma consente di classificare i rapporti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative come rapporti di lavoro subordinato applicandone le conseguenti tutele giuridiche e contrastando l'informalità in questo settore specifico.

A titolo esemplificativo, si ricorda che anche i **riders** con un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato ex art. 2 del citato d.lgs. n. 81/2015, possono riunirsi non solo al di fuori dell'orario di lavoro (specificamente, date le libertà di pensiero -art. 1, legge n. 300/1970, di organizzazione sindacale -art. 39, co. 1, Cost.- e lo stesso art. 20) ma anche durante l'orario di lavoro, con il conseguente diritto alla retribuzione, in locali messi a disposizione dalla piattaforma oppure, in mancanza, in strutture stabilite dalla contrattazione collettiva (come dimostra la costante giurisprudenza formata sull'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori per discutere di "materie di interesse sindacale e del lavoro" e per un totale di ore previste dalla legge ed eventualmente anche dalla contrattazione collettiva art. 20, co. 4, legge n. 300/1970).

Si rappresenta peraltro, che anche nelle ipotesi in cui il rapporto di lavoro fosse qualificato come autonomo, alla luce dei principi costituzionali, ciò non impedisce ai suddetti lavoratori di esercitare il diritto di libera associazione sindacale.

Con riferimento ai lavoratori delle **piattaforme digitali** con contratto di lavoro genuinamente **autonomo** si evidenzia che nell'art. 47-quinquies, co. 2, d. lgs. n. 81/2015 (introdotto con la legge de qua), si prevede inoltre che ai lavoratori delle piattaforme digitali *"si applica la disciplina antidiscriminatoria e quella della tutela della libertà e dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati"*, comprese le disposizioni contenute nel titolo I, legge n. 300/1970, fra le quali vi è anche l'**art. 4 che regola la disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori**. La norma, dedicata alla materia dei controlli, fornisce un criterio di selezione delle organizzazioni sindacali perché prevede al comma 1 che gli strumenti dai quali possano derivare anche controlli a distanza dell'attività dei lavoratori possano essere installati solo previo accordo stipulato dalle RSU o dalle RSA o (nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni) dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

La *gig economy* in Italia si alimenta di flessibilità e digitalizzazione. Le piattaforme online permettono a lavoratori di registrarsi, costruire un profilo e cercare offerte compatibili con le proprie competenze. Settori

come ristorazione, logistica, eventi e servizi digitali sono tra i più coinvolti, con un aumento costante della domanda.

La maggior parte dei lavoratori della gig economy in Italia dichiara di aver scelto questa modalità per avere maggiore controllo sul proprio tempo. Al contempo, le aziende scelgono di utilizzare piattaforme digitali per una gestione del personale flessibile, a fronte di ciò, tuttavia, il sistema italiano mira contemporaneamente alla tutela dei diritti del lavoro anche per le suddette categorie di lavoratori ed in tal senso è indirizzata l'attività di recepimento della **direttiva Ue 2024/2831** sulle piattaforme digitali di lavoro.

I lavoratori che hanno occupazioni atipiche (lavoratori delle piattaforme, *GIG economy*, job sharing, lavoro intermittente) hanno diritto in Italia ad una retribuzione adeguata e proporzionata al lavoro svolto, nel rispetto dell' articolo 36 della Costituzione, e alle tutele di trasparenza e informazione delle condizioni di lavoro espressamente previste dal decreto legislativo n. 104 del 2022, con cui è stata recepita la Direttiva UE/2019/1152 relativa alle *condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*.

Inoltre, lo stesso decreto legislativo n. 104 del 2022 ha introdotto una serie di misure volte a garantire al lavoratore il diritto a ricevere, in maniera chiara e trasparente, le informazioni relative al rapporto di lavoro. Tra gli obblighi informativi a carico del datore di lavoro è prevista la comunicazione dell'importo iniziale della retribuzione o, comunque, il compenso previsto e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento. Questo decreto disciplina, inoltre, i diritti e le tutele previste per l'azionabilità degli stessi anche da parte di alcune categorie di lavoratori, quali, ad esempio, quelli con il contratto c.d. "a chiamata", nonché i lavoratori con i rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con i contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, con i contratti di prestazione occasionale di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, che regolamenta i lavori tramite voucher, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Occorre considerare che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (**INL**) dedica una particolare attenzione, nella sua attività di controllo, alla tutela dei diritti dei lavoratori atipici. Infatti, l'attività di vigilanza svolta dall'Agenzia nazionale è finalizzata ad assicurare la tutela sostanziale dei lavoratori e, in particolare, il diritto a ricevere un'equa retribuzione per il lavoro svolto e i relativi versamenti per la previdenza sociale e l'assicurazione contro gli infortuni. Qualora l'ispettore del lavoro riscontri l'omesso o il parziale pagamento della retribuzione, adotta nei confronti del datore di lavoro uno speciale strumento, la **diffida accertativa** di cui all'articolo 12 del decreto legislativo n. 124/2004, che rappresenta uno strumento tempestivo ed efficace per il recupero dei crediti retributivi e previdenziali, che trascorsi 30 giorni dalla notifica acquista efficacia di titolo esecutivo. L'Ispettorato peraltro ha il potere di controllo e sanzione in merito alla potenziale lesione della libertà sindacale di tutti i lavoratori, diritto che può essere fatto valere attraverso l'attività giurisdizionale ordinaria e del lavoro in quanto diritto sostanziale.

Con riferimento ai **lavoratori atipici** ("*Workers in atypical employment*"), si precisa che nel corso del triennio 2020-2022 è proseguita l'azione di contrasto al falso lavoro autonomo e all'utilizzo di contratti di lavoro fittizi: è stata garantita la tutela a circa 73.000 lavoratori, i cui rapporti di lavoro sono stati "riqualificati" dagli ispettori del lavoro in rapporto di lavoro subordinato (di cui oltre 60.000 c.d. *riders*).

L'articolo 47-bis e s.s. del Decreto Legislativo n.81/2015 ha introdotto la disciplina organica dei rapporti di lavoro per alcune particolari categorie di lavoratori, come ad esempio i lavoratori delle piattaforme digitali che svolgono attività di consegna di beni. In particolare, questo articolo estende ai lavoratori delle piattaforme digitali le tutele della disciplina antidiscriminatoria e quelle relative alla libertà e dignità dei lavoratori.

Inoltre, l'art. 47-quater del d.lgs. n. 81 del 2015, così come modificato e integrato dalla legge n. 128 del 2019, ha demandato ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la determinazione del compenso dei lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui. La legge stabilisce che, in difetto della stipula dei contratti di cui sopra, gli stessi lavoratori non possano essere retribuiti in base alle consegne effettuate ed ai medesimi prestatori debba essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini (ovvero da quello della logistica, purché sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Ad esempio, si segnala l'accordo del 2021 tra CGIL CISL UIL e "Just Eat" che hanno previsto l'applicazione ai riders il contratto nazionale di lavoro della Logistica, Trasporti Merci e Spedizioni.

Il suddetto accordo ha trasformato i riders da lavoratori autonomi a dipendenti subordinati, inquadrandoli nel CCNL della logistica, trasporto merci e spedizioni. Nel merito il contratto prevede tutte le tutele, salariali, assicurative, previdenziali, tipiche del rapporto subordinato e quelle contrattuali come assistenza sanitaria integrativa e bilateralità. I riders sono inquadrati con parametri retributivi creati appositamente. L'orario di lavoro è flessibile e può essere sia full time che part time, con 39 ore settimanali distribuibili in massimo di 6 giorni a settimana e con un minimo giornaliero di 2 ore e fino a un massimo di 8, con la possibilità di coniugare la distribuzione urbana delle merci con il lavoro in magazzino.

A livello contrattuale, inoltre, si sono registrati diversi accordi collettivi tra le organizzazioni sindacali e le piattaforme digitali che hanno cercato di migliorare le condizioni di lavoro dei riders introducendo clausole relative alla retribuzione, alla sicurezza, alla formazione alla trasparenza, alla rappresentanza e alla contrattazione collettiva. Al riguardo, si richiamano gli accordi del 2020 tra UGL e "Glovo", tra UGL e "Just Eat". A dicembre 2020 è stato concluso l'accordo tra CGIL CISL UIL e "Asso delivery", e tra UGL "Deliveroo". Da ultimo si evidenzia che il Decreto legislativo n. 81/2015 ha istituito anche un **Osservatorio permanente presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 47 octies).

L'Osservatorio, anche con il contributo fattivo delle stesse OOSS che ne fanno parte, ha la funzione di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente della normativa di settore, assicurare la verifica degli effetti delle disposizioni sulla base dei dati statistici in possesso dell'**INPS** e dell'**INAIL** e proporre eventuali revisioni in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale.

Infine, l'Italia sta recependo la principale **direttiva europea** relativa alle piattaforme digitali - **Direttiva (UE) 2024/2831**- sull'impiego mediante piattaforme digitali, pubblicata l'11 novembre 2024, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro dei prestatori di lavoro autonomo sulle piattaforme. Essa introduce una presunzione legale di subordinazione, garantisce trasparenza nella gestione algoritmica, richiede supervisione umana delle decisioni automatizzate e impone obblighi di trasparenza informativa per le piattaforme, a cui gli Stati membri devono adeguarsi entro il 2 dicembre 2026.

b) Please describe the legal criteria used to determine the recognition of employers' organisations for the purposes of engaging in social dialogue and collective bargaining.

I criteri giuridici per il riconoscimento delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro ai fini del dialogo sociale e della contrattazione collettiva si basano principalmente sull'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore, come stabilito dall'**articolo 2070 del Codice civile**. L'appartenenza alla categoria professionale per l'applicazione del contratto collettivo e il dialogo sociale si determina in base all'attività che l'imprenditore esercita concretamente. Le organizzazioni sindacali datoriali devono dimostrare di rappresentare un numero significativo di imprese o datori di lavoro nel settore o nell'area territoriale di riferimento. Nel merito si valuta il numero di **associati iscritti** e la loro incidenza sul totale delle imprese nel settore. Le organizzazioni sindacali datoriali devono essere strutturalmente autonome rispetto alle istituzioni pubbliche e indipendenti da interessi non direttamente riconducibili alla categoria datoriale. Devono essere costituite secondo **statuti e regolamenti** che garantiscono la libertà associativa e la democraticità interna. L'organizzazione sindacale datoriale deve operare in modo continuativo e stabile nel tempo, con una **struttura organizzativa** ben definita (es. organi direttivi, sedi, capacità di rappresentanza).

Le principali organizzazioni sindacali datoriali in Italia oggi rappresentano imprese di diversi settori e dimensioni e includono **Confindustria** (industria), **Confcommercio** (commercio e servizi), **Confagricoltura** e **Coldiretti** (agricoltura), **Confapi** (PMI) e **Confartigianato** e **CNA** (artigianato), **ABI** (Associazione Bancaria Italiana: credito).

c) Please describe the legal criteria used to determine the recognition and representativeness of trade unions for the purposes of engaging in social dialogue and collective bargaining.

Il riconoscimento e la rappresentatività dei sindacati dei lavoratori, essenziali per la loro legittimazione a partecipare al dialogo sociale e alla contrattazione collettiva, si basano su una serie di consolidati principi generali.

Innanzitutto, i sindacati devono dimostrare di rappresentare una quota significativa di lavoratori all'interno del settore o dell'area territoriale interessata. La **rappresentatività** viene valutata in base al numero di iscritti e dal risultato delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) o aziendali.

La misurazione della rappresentatività sindacale è un processo complesso che unisce tre elementi chiave, il **dato associativo** che si basa sul numero di iscritti al sindacato nel comparto di riferimento, rilevato tramite le deleghe per la trattenuta del contributo sindacale in busta paga e il **dato elettorale**, il quale si basa sui voti ottenuti dai sindacati nelle elezioni per le RSU, la diffusione territoriale nelle diverse sedi di province e regioni d'Italia, il numero dei **contratti collettivi di settore firmati e sottoscritti**.

Nel **settore privato**, la misurazione è disciplinata da accordi interconfederali (come il **Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014**) che prevedono il calcolo della media tra la percentuale degli iscritti e la percentuale dei voti ottenuti alle elezioni delle RSU.

Dal 2014, grazie all'**Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014** tra **CGIL, CISL, UIL e Confindustria**, denominato "*Testo Unico sulla rappresentanza*", si sono consolidati tre criteri principali:

-il **dato o consistenza associativa**, cioè il numero degli iscritti al sindacato in rapporto al totale degli iscritti di tutti i sindacati. Questo dato è spesso raccolto tramite il **sistema delle trattenute sindacali in busta paga** (cosiddetto "contributo di iscrizione").

- **Consenso elettorale (RSU)**, la percentuale di voti ottenuti dal sindacato alle **elezioni delle RSU** (Rappresentanze Sindacali Unitarie) nell'azienda o nel settore. Si tratta di una misura **quantitativa del consenso democratico** tra i lavoratori.

- **Aampiezza e diffusione delle strutture organizzative**, locale, regionale e nazionale.

- **Soglia del 5%**, un sindacato è considerato rappresentativo a livello nazionale di categoria se ottiene **almeno il 5%** della rappresentatività media, calcolata come media tra il consenso elettorale alle RSU e il numero degli iscritti.

- Contratti **collettivi di settore firmati e sottoscritti**.

Con la **circolare n. 146 del 6 dicembre 2019 dell'INPS** si forniscono le istruzioni operative riguardanti l'attività di raccolta del dato associativo, relativo a ciascuna Organizzazione sindacale di categoria firmataria o aderente al Testo unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL e modificato il 4 luglio 2017.

Quindi l'INPS viene incaricato della raccolta, elaborazione e comunicazione dei dati relativi alla rappresentanza sindacale, in particolare del «dato associativo» (e in coordinamento con l'INL del «dato elettorale») per le Organizzazioni Sindacali che aderiscono al Testo Unico. L'obiettivo è di stabilire un criterio oggettivo di "rappresentatività" delle organizzazioni sindacali.

Nel **pubblico impiego**, la misurazione è gestita dall'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) che rileva il dato associativo e i voti ottenuti. Solo i sindacati che superano una certa soglia di rappresentatività (non inferiore al **5%**) possono partecipare alla contrattazione collettiva nazionale per il settore pubblico.

Please provide information:

-on the status and prerogatives of minority trade unions.

-on the existence of alternative representation structures at enterprise-level, such as elected worker representatives.

Un sindacato di minoranza è un'organizzazione sindacale che **non ha la rappresentatività minima** richiesta per partecipare a certe trattative negoziali o godere automaticamente di tutte le prerogative riconosciute alle organizzazioni maggiormente rappresentative. Potrebbe non aver sottoscritto contratti collettivi nazionali o

locali applicabili al settore/unità produttiva in cui opera e quindi, pur essendo legittimo come struttura sindacale, è “minoranza” sia in termini numerici che di riconoscimento contrattuale / negoziale.

Pur non godendo di tutti i poteri o benefici riservati ai sindacati maggioritari o maggiormente rappresentativi, i sindacati di minoranza hanno comunque alcuni **diritti**:

Possono costituirsi e operare come associazioni sindacali: il diritto sindacale è garantito dalla Costituzione (art. 39) e dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970).

Hanno diritto di esercitare le prerogative fondamentali previste dallo Statuto, come:

-**diritto di assemblea sindacale**, anche se con limiti rispetto a chi è maggiormente rappresentativo (a volte le assemblee devono essere convocate da RSA/RSU o dai loro componenti).

-**permessi sindacali**, anche se in misura o modalità diversi da quelli dei sindacati rappresentativi, e solo se sono titolari di rappresentatività, anche se minima.

-**diritto all'informazione e consultazione** in certi casi di rilevanza aziendale (ristrutturazioni, trasferimenti, temi di sicurezza, ecc.) – queste prerogative sono previste da norme o dai contratti collettivi.

Inoltre, esiste la possibilità, per i suoi membri, di **essere eletti nella RSU** (Rappresentanza Sindacale Unitaria), se il sindacato risulta dotato di “rappresentatività di fatto” nell’azienda o nel settore.

È consentito ai sindacati di minoranza di proporre piattaforme, presentare istanze, partecipare, anche se non come soggetti firmatari, al processo contrattuale.

In conclusione, i sindacati di minoranza godono in Italia di una tutela **ampia ma non paritaria** rispetto a quelli maggioritari. La **libertà sindacale è garantita dallo Statuto dei lavoratori** in base alla **Legge n. 300 del 1970**, mentre altre **prerogative negoziali ed organizzative** sono subordinate alla **rappresentatività effettiva** del sindacato, così come definita da norme pattizie e interpretazioni giurisprudenziali.

La tendenza normativa e contrattuale è quella di **privilegiare il principio della maggiore rappresentatività misurata con i criteri precedentemente elencati (numero deleghe associative, diffusione territoriale, numero CCNL sottoscritti, soglia del 5%)** pur nel rispetto del pluralismo sindacale sancito dalla Costituzione italiana.

d) Please indicate whether and to what extent the right to organise is guaranteed for members of the police and armed forces.

In Italia, il diritto di costituire organizzazioni sindacali è riconosciuto anche ai membri delle forze di polizia e, in misura più recente e regolamentata, al personale militare delle forze armate.

Per la **Polizia di Stato**, a ordinamento civile, il diritto sindacale è pienamente garantito dalla **Legge n. 121/1981**, che consente la costituzione e l’adesione a sindacati propri del personale, pur vietando l’affiliazione a confederazioni sindacali esterne e l’esercizio del diritto di sciopero in ragione della funzione di tutela di interessi fondamentali dello Stato relativi primariamente alla protezione dell’ordine pubblico.

Per il **personale ad ordinamento pubblicistico**, in ordine all’esercizio delle libertà sindacali, in particolare al personale delle **Forze armate** (esercito, marina, aeronautica) e delle **Forze di polizia** (arma dei carabinieri e guardia di finanza) a ordinamento militare che, in seguito della sentenza della Corte costituzionale dell’11 aprile 2018, n. 120, che ha dichiarato l’illegittimità costituzionale dell’art. 1475, comma 2, del D. Lgs. 15 marzo 2010 n. 66 (Codice dell’Ordinamento Militare) “i militari non possono costituire associazioni professionali a carattere sindacale o aderire ad altre associazioni sindacali”, il **D.lgs. n.66 del 2010, (Codice dell’ordinamento militare), modificato dal decreto Legislativo 24 novembre 2023, n. 192, ha statuito all’art. 1476 il diritto di associazione professionale a carattere sindacale in ambito militare.**

La **legge n.46 del 2022** è la legge italiana che ha introdotto norme sull’esercizio della libertà sindacale per il personale delle Forze armate e delle Forze di polizia a ordinamento militare.

Pertanto, anche gli appartenenti alle Forze armate e alle Forze di polizia a ordinamento militare possono aderire ad una associazione professionale a carattere sindacale tra militari (denominate anche Associazioni Professionali a Carattere Sindacale tra Militari). L’adesione alle **APCSM** è libera, volontaria e individuale. All’art. 1476-quater del D.lgs. 24.11.2023, n. 192 sono state disciplinate alcune limitazioni: in particolare è stato statuito il divieto di preannunciare o proclamare lo sciopero e di promuovere manifestazioni pubbliche in uniforme e con armi di servizio. L’art. 1479 del citato decreto ha infine previsto le procedure di

contrattazione e attribuito alle APCSM riconosciute i poteri negoziali per la contrattazione nazionale di comparto.

Gli accordi collettivi (successivamente recepiti in Decreti del Presidente della Repubblica) vengono sottoscritti da una delegazione governativa composta dai Ministri competenti e dalle Organizzazioni sindacali rappresentative delle categorie interessate.

Per le Aree negoziali riferite al personale di livello dirigenziale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, militare e delle Forze armate, gli accordi possono disciplinare esclusivamente gli istituti normativi in materia di rapporto di lavoro e i trattamenti economici accessori diversamente da quanto previsto per i non dirigenti. Pertanto, **il diritto sindacale è riconosciuto anche ai membri delle forze di polizia e delle forze armate**, ma con **modalità e limiti compatibili con la natura e le esigenze dei rispettivi corpi**.

Analogamente, tramite accordi collettivi recepiti in Decreti del Presidente della Repubblica, previa negoziazione fra una delegazione governativa composta dai Ministri competenti e dai sindacati rappresentativi delle categorie interessate, si procede per il personale della Carriera Diplomatica e per quello della Carriera Prefettizia.

Article 6 – The right to bargain collectively

Questions

Article 6 § 1 Joint consultation

a) Please state what measures are taken by the Government to promote joint consultation.

Il dialogo sociale in Italia, in ambito di relazioni industriali, ha reso possibile che i contratti collettivi nazionali di lavoro, i quali disciplinano le condizioni di lavoro e stabiliscono i livelli retributivi, determinandone l'importo in base al settore economico, alla qualifica del lavoratore (operaio, impiegato, quadro, dirigente) e al livello contrattuale corrispondente alla mansione svolta, in base alle stime ufficiali più recenti disponibili per l'Italia arrivassero a **tassi di copertura della contrattazione collettiva nazionale** particolarmente elevati:

-94,3% secondo i dati elaborati dal CNEL;

-97% secondo Eurofound - *European Company Survey*.

-99% secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro;

-100% secondo OCSE e Commissione Europea.

Tali dati confermano che l'Italia rispetta pienamente il criterio della copertura della contrattazione collettiva prevista nella direttiva UE 2022/2041 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea, in particolare all'articolo 4, par. 1.

Quindi la consultazione congiunta può migliorare la qualità delle relazioni industriali e ridurre conflitti, poiché consente di coinvolgere in anticipo i lavoratori o i loro rappresentanti. Inoltre, di recente si è sviluppato il **"Dialogo strutturato Governo-Sindacati-Imprese"** con cui il governo ha incontrato sindacati e parti datoriali per "costruire un Patto tra Governo, sindacato e imprese che affronti sicurezza e qualità del lavoro"

b) Please describe what issues of mutual interest have been the subject of joint consultation during the past five years, what agreements have been adopted as a result of such discussions and how these agreements have been implemented.

Negli ultimi cinque anni la consultazione paritetica è stata utilizzata in Italia per definire come investire i fondi europei destinati alla transizione digitale e verde attraverso il **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)**: Il PNRR è il programma italiano di riforme e investimenti finanziato con i fondi europei del Next Generation EU, **approvato nel 2021** per rilanciare l'economia del paese dopo la pandemia da COVID 19.

Il piano si articola in sei pilastri:

transizione verde, trasformazione digitale, crescita intelligente e inclusiva, coesione sociale e territoriale, salute e resilienza, politiche per le nuove generazioni.

Tavoli istituzionali con le parti sociali.

Durante la fase di stesura del piano, il governo ha avviato una serie di **consultazioni ufficiali** con le parti sociali, CGIL, CISL, UIL (principali sindacati), Confindustria, Confcommercio, Confartigianato ed altri attori economici e sociali.

L'obiettivo della consultazione mirava a raccogliere **proposte e osservazioni** su:

- Priorità di investimento.
- Riforme strutturali (fisco, giustizia, Pubblica Amministrazione).
- Politiche del lavoro e formazione.

Coinvolgimento nella governance territoriale.

Molti investimenti del PNRR sono gestiti a livello regionale e locale. Il Governo ha previsto che Regioni, Province e Comuni attivino tavoli di concertazione paritetica con le parti sociali per:

- Monitorare l'andamento dei progetti
- Individuare criticità
- Valutare gli impatti sul territorio

Ciò ha rafforzato la dimensione partecipativa e multilivello della gestione del piano.

La promozione della **consultazione paritetica nel PNRR** rappresenta un esempio concreto di come il Governo italiano abbia cercato di rafforzare il **dialogo sociale**, costruire **politiche più partecipate e inclusive** e garantire **trasparenza e responsabilità** nella gestione dei fondi pubblici.

Inoltre con il **PIAO** (Piano integrato di attività e organizzazione), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113), le Pubbliche Amministrazioni adottano ogni anno una nuova pianificazione, in cui è previsto confluiscano il *Piano per la performance*, il *Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza*, il *Piano per il lavoro agile*, il *Piano dei fabbisogni del personale* e il *Piano della formazione*, e prevede forme di **coinvolgimento delle parti sindacali**. Infatti, le organizzazioni sindacali sono investite di un ruolo nella fase di consultazione, e possono presentare osservazioni e proposte, specialmente riguardo alle politiche di gestione del personale e delle relazioni sindacali. Dunque, l'elaborazione dei PIAO deve, secondo tale disposizione, tener conto del confronto con le rappresentanze sindacali.

Con la **Strategia Nazionale per l'Innovazione "Italia 2025"** nel 2020, il Governo italiano ha avviato una consultazione pubblica per definire la strategia nazionale per l'innovazione tecnologica e digitale, denominata "*Italia 2025*". Questo piano strategico ha raccolto contributi da amministrazioni, imprese e cittadini e OO.SS, con l'obiettivo di indirizzare il Paese verso una trasformazione digitale inclusiva e sostenibile.

La strategia identifica **tre grandi sfide**:

Una società digitale, al fine di rendere i servizi pubblici digitali efficienti, facili da usare per cittadini e imprese; ridurre il digital divide; promuovere identità digitale, domicilio digitale, ecc.

Un paese innovativo, per incentivare la ricerca e lo sviluppo, favorire la nascita di imprese hi-tech, promuovere tecnologie emergenti come l'intelligenza artificiale, la robotica, la cybersecurity per rafforzare il tessuto produttivo tradizionale con innovazione.

Uno sviluppo inclusivo e sostenibile, al fine di garantire che nessuno resti indietro: promuovere le pari opportunità; tutelare comunità, territori; uso etico delle tecnologie; sostenibilità ambientale; trasparenza.

Infine, con il **Comitato Interministeriale per la Transizione Digitale (CiTD)** istituito con il **decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22**, all'articolo 8 comma 2, e collocato presso la **Presidenza del Consiglio dei ministri**, l'obiettivo generale è stato di **promuovere, indirizzare e coordinare l'azione del Governo nell'attuazione della transizione digitale del Paese**, con particolare riferimento alla Pubblica Amministrazione ma anche con impatti su imprese, territori e cittadini.

Le sue funzioni si concentrano su:

Un coordinamento strategico, per le politiche del Governo in materia di innovazione tecnologica, trasformazione digitale, crescita e innovazione. Promuove l'allineamento tra iniziative nazionali ed europee.

Un monitoraggio e verifica sullo stato di attuazione dei progetti digitali e dell'innovazione nelle Pubbliche Amministrazioni. Individuare eventuali criticità, ritardi, disfunzioni e proporre soluzioni correttive.

Promozione di progetti chiave.

Alcuni ambiti nei quali il CiTD ha competenza prioritaria sono la **"Strategia nazionale per la Banda Ultra Larga (BUL), copertura fissa/mobile/satellite"**. Il **"Fascicolo Sanitario Elettronico e piattaforme dati sanitarie"**.

Tecnologie emergenti quali l'intelligenza artificiale, Internet of Things (IoT), blockchain.

Identità digitale (Wallet digitale, SPID-evoluzione). Infrastrutture digitali condivise, interoperabilità, sistemi cloud, connettività veloce.

Nel corso delle sue riunioni, sono stati discussi tutti questi temi che rappresentano momenti di confronto tra diverse istituzioni e parti sociali con lo scopo di definire le linee guida della trasformazione digitale del Paese.

c) Please state if there has been any joint consultation on matters related to green and digital transition:

Consultazione paritetica sulla transizione digitale o verde.

La transizione digitale riguarda l'adozione di nuove tecnologie digitali nei processi produttivi, nei servizi, nella pubblica amministrazione, e più in generale nella società. La consultazione paritetica è stata adottata su temi riguardanti prioritari come la formazione digitale, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la sicurezza informatica, l'innovazione e l'adattamento delle competenze.

La transizione verde riguarda invece la trasformazione ecologica dell'economia e della società, con obiettivi di sostenibilità ambientale, riduzione delle emissioni, economia circolare, energie rinnovabili, e simili. La consultazione paritetica è stata attuata per affrontare temi come il cambiamento delle filiere produttive, la tutela dell'ambiente, la formazione dei lavoratori per nuovi lavori "green", e il sostegno alle imprese per la riconversione.

La consultazione ha coinvolto **rappresentanti del governo**, delle **associazioni imprenditoriali** (es. Confindustria), delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (CGIL, CISL, UIL), e a volte altri stakeholder come enti locali o esperti sui temi che sono indicati di seguito.

L'obiettivo è stato quello di condividere informazioni, identificare problemi e opportunità, e trovare **accordi** o indirizzi comuni per politiche pubbliche e interventi a sostegno di **imprese e lavoratori**.

Il dialogo sociale consente di valutare e fronteggiare gli impatti della digitalizzazione sul lavoro, sulle competenze e sulle condizioni occupazionali. Le parti sociali, attraverso negoziazioni e progetti congiunti, hanno contribuito a definire raccomandazioni politiche e buone pratiche per una digitalizzazione equa. Il Social Dialogue on Digital Transition in Italia si configura come un processo strutturato di confronto tra istituzioni, parti sociali e stakeholders, finalizzato, ad esempio, a:

- *Analizzare congiuntamente gli impatti della digitalizzazione sul mondo del lavoro, con particolare attenzione all'automazione, all'intelligenza artificiale e alle nuove forme di organizzazione del lavoro;*
 - *Regolare le nuove modalità di lavoro, come il lavoro da remoto, il lavoro tramite piattaforme digitali e le forme ibride, garantendo diritti, tutele e conciliazione vita-lavoro e realizzare protocolli d'intesa congiunti.*
- In Italia sono già operative diverse iniziative che integrano il dialogo sociale nei processi di transizione digitale, tra cui:
- *Le misure del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che prevedono il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione di programmi per la digitalizzazione della PA, delle imprese e del sistema educativo;*
 - *Gli accordi collettivi aziendali e territoriali che disciplinano forme di smart working e telelavoro, utilizzo di tecnologie emergenti e piani di formazione digitale.*

La digitalizzazione modifica profondamente i modelli organizzativi, le relazioni sociali e la costruzione dell'identità individuale. È quindi fondamentale promuovere un dialogo sociale e intergenerazionale e interistituzionale che favorisca l'inclusione, la formazione continua e la protezione dei diritti dei lavoratori.

Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ha previsto circa il 27% delle risorse totali dedicate al digitale alla innovazione e alla competitività, con investimenti in reti ultra-larga, banda larga, connettività, con l'obiettivo di estendere l'accesso ad internet veloce su tutto il territorio nazionale.

Anche la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione (PA) è un processo ormai in atto da diversi anni per ottenere servizi più efficienti, l'interoperabilità ed una riduzione della burocrazia per raggiungere non solo l'avanzamento tecnologico dell'infrastruttura IT utilizzata, ma anche e soprattutto la trasformazione dei procedimenti amministrativi, attraverso incentivi per il **5G**, identità digitale (**SPID, CIE**) e rafforzamento degli obblighi di digitalizzazione.

"Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica" del PNRR

Lo stanziamento di risorse pari a ~ **€68,6 miliardi** totali (di cui ~59,4 miliardi dal dispositivo PNRR + fondi complementari) per la Missione Verde con l'obiettivo di ottenere una **Economia circolare e gestione dei rifiuti** con nuovi impianti di trattamento dei rifiuti, modernizzazione di quelli esistenti e potenziamento della raccolta differenziata attraverso progetti specifici per RAEE (rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche), plastica, tessile, carta/cartone.

Una mobilità sostenibile attraverso l'acquisto di autobus a basse emissioni, rinnovo delle flotte ferroviarie regionali e interventi su reti di trasporto pubblico locale. Inoltre, migliorare ed ampliare le infrastrutture per la mobilità sostenibile con risorse stanziate per potenziare la rete nazionale e la promozione di veicoli elettrici ed a idrogeno.

Energia rinnovabile e rete elettrica attraverso la Promozione delle fonti rinnovabili come il sole, il vento le biomasse per una produzione di energia più pulita. Incentivi per autoproduzione di energia da rinnovabili nella transizione delle imprese.

Infine, investimenti per infrastrutture elettriche che sono fondamentali per lo sviluppo economico e la vita quotidiana con l'integrazione di fonti energetiche rinnovabili.

Altri progetti di interventi “verdi” riguardano la protezione del territorio, la tutela dell'acqua e la riduzione del dissesto idrogeologico su tutto il territorio nazionale.

Il dialogo sociale costituisce uno strumento fondamentale per garantire che la transizione sia equa, inclusiva e condivisa. In linea con i principi sanciti dal **“Green Deal”** europeo e dalla Dichiarazione di Porto sul Pilastro europeo dei diritti sociali, l'Italia si impegna a rafforzare il coinvolgimento attivo delle parti sociali – sindacati, organizzazioni dei datori di lavoro e istituzioni pubbliche – in tutte le fasi del processo decisionale.

L'applicazione del Social Dialogue on Just Transition in Italia si fonda su un approccio multilivello e intersetoriale, attraverso :

- Promuovere una concertazione sistematica tra governo, parti sociali e autorità locali sui principali dossier della transizione ecologica e digitale;
- Definire strumenti di politica attiva del lavoro, riqualificazione professionale e supporto alla mobilità occupazionale, formazione in coerenza con le traiettorie di trasformazione industriale;
- Garantire la coesione territoriale e la riduzione delle disuguaglianze attraverso investimenti mirati nei territori in transizione, in particolare nel Mezzogiorno.

Numerosi progetti, come quelli promossi dai principali sindacati italiani, hanno evidenziato come il dialogo sociale possa essere applicato a livello aziendale e settoriale per affrontare le trasformazioni del mondo del lavoro. Attraverso strumenti come il **“Toolkit per la Giusta Transizione”**, è stato possibile sostenere i sindacati nell'elaborazione di strategie inclusive, valorizzando il coinvolgimento diretto dei lavoratori e delle comunità locali.

L'Italia ha avviato numerose iniziative volte a promuovere il dialogo sociale nelle politiche di transizione. Tra queste si segnalano:

- **Tavolo interministeriale per l'attuazione della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile che coinvolge diversi attori istituzionali;**
- **L'attivazione dei Comitati di Partenariato nell'ambito del PNRR e dei fondi europei per la coesione 2021-2027;**
- **Le sperimentazioni territoriali di accordi di transizione giusta, come nel caso delle aree industriali in riconversione (es. Taranto, Sulcis, Gela).**

Articolo 6 § 2 Collective bargaining.

a) Please provide information on how collective bargaining is coordinated between and across different bargaining levels including information on:

- the operation of factors such as erga omnes clauses and other mechanisms for the extension of collective agreements.**
- the operation of the favourability principle and the extent to which local/workplace agreements may derogate from legislation or collective agreements agreed at a higher level.**

Contrattazione Collettiva.

In Italia il livello dominante del sistema contrattuale è tuttora quello di **categoria** – detto anche **“contratto collettivo nazionale di lavoro”** (CCNL), stipulato dalle associazioni sindacali di categoria dei lavoratori e delle imprese.

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli, costituiti dalla contrattazione nazionale e dalla contrattazione integrativa che si svolge nel quadro dei contratti nazionali.

Il contratto collettivo territoriale.

Il contratto collettivo di categoria può essere stipulato anche a livello **territoriale** vale a dire regionale, come accade in settori quale l'artigianato, o, più spesso, provinciale o di distretto. Può trattarsi di accordi interconfederali conclusi dalle istanze confederali territoriali o contratti territoriali di categoria sottoscritti dai sindacati di categoria che hanno sottoscritto il CCNL, a integrazione o in sostituzione del CCNL.

La competenza di questo livello può esercitarsi, inoltre, con i soggetti sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale. Comunque, salvo che in pochi settori, si tratta ancora di un fenomeno minoritario.

Il contratto collettivo aziendale.

Il campo di applicazione del contratto collettivo **aziendale** è delimitato in partenza dalla struttura e dimensioni dell'impresa, che può anche essere di dimensione nazionale, e dai lavoratori che ne dipendono. In tali casi il contratto collettivo è una creatura a metà tra un contratto aziendale e uno nazionale di primo livello.

Di fatto, il contratto aziendale è stipulato dalle RSA/RSU e/o indifferentemente da tutti i sindacati rappresentativi nell'azienda e operanti nel territorio, o da alcuni di essi.

Circa le **materie** sulle quali la contrattazione aziendale può svolgersi esse possono essere così stabilite:

- Condizioni di lavoro ed in particolare retribuzione (premi, scatti di anzianità, bonus di produttività), orario di lavoro e flessibilità, ferie integrative, welfare aziendale, formazione professionale, strumenti di welfare, salute e sicurezza, strumenti di lavoro (smart working) e condizioni specifiche per particolari settori.

Lo scopo e i vantaggi della contrattazione aziendale sono, maggiore specificità e flessibilità rispetto alle condizioni locali, incentivazione della produttività, miglioramento delle condizioni di lavoro, contenimento di conflitti, certezza normativa a livello locale.

La contrattazione aziendale **non può violare i principi fondamentali del CCNL** nazionale, né ridurre retribuzioni minime o ferie previste dal contratto nazionale; deve rispettare la normativa sul lavoro e diritto sindacale.

Sebbene i CCNL siano accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative secondo i criteri indicati nei paragrafi precedenti. Essi, tuttavia, hanno natura di accordi privati tra le parti sociali e si applicano a tutti i lavoratori e datori di lavoro che operano nel settore di riferimento, qualora il datore di lavoro aderisca esplicitamente alle parti sociali stipulanti l'accordo collettivo o, anche se non aderente, applichi implicitamente tale medesimo accordo collettivo. Infatti, il datore di lavoro non è direttamente obbligato per legge ad applicare un CCNL, poiché i contratti collettivi non hanno efficacia generale e si basano sul principio della libertà sindacale e di scelta dell'azienda. Tuttavia, l'obbligo può sorgere se il datore di lavoro è iscritto a un'associazione datoriale firmataria di un CCNL, o se nel contratto individuale si fa riferimento a un CCNL specifico o qualora le disposizioni normative esplicitamente richiamino per i settori di competenza i Contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni maggiormente rappresentative, come accade ad es. nella normativa relativa ai **contratti di appalti**, come il **D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36: "Codice dei contratti pubblici"** in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici, mentre per gli appalti privati, la disciplina è contenuta nel **Codice Civile**, principalmente all'**articolo 1655**.

La contrattazione collettiva nel lavoro pubblico.

In relazione all'argomento si rimanda a quanto già rappresentato nel precedente rapporto del 2021.

Comunque si fa presente che per il personale contrattualizzato, nello specifico, l'**articolo 42, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 165 del 2001**, prevede che le organizzazioni sindacali dei dipendenti contrattualizzati, in possesso di una determinata rappresentatività, possano costituire in ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa, rappresentanze sindacali aziendali (RSU) e costituire organismi di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita tramite la stessa legge, la partecipazione di tutti i lavoratori con cadenza triennale. I CCNL sono poi obbligatori per ogni categoria e sono efficaci se validati da una percentuale del **51%** delle OOSS, definita con riferimento alla rappresentatività relativa nel comparto o area di contrattazione collettiva richiesta per l'ammissione alle trattative. Il possesso di una rappresentatività minima (**5% come media fra dato associativo e il dato elettorale, dove il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato ed il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito**) fonda un diritto soggettivo perfetto per le oo.ss all'ammissione al tavolo negoziale, mai degradabile ad interesse legittimo (**articolo 43, commi 1-3, del d.lgs. n. 165 del 2001**).

L'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale pubbliche amministrazioni) ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività **non inferiore al 5 per cento**, considerando a tal fine la media.

b) Please provide information on the obstacles hindering collective bargaining at all levels and in all sectors of the economy (e.g. decentralization of collective bargaining).

Nell'ambito del sistema industriale italiano la contrattazione collettiva rappresenta uno strumento fondamentale per la tutela dei diritti dei lavoratori e per la regolamentazione dei rapporti di lavoro nonché una garanzia per il dialogo sociale. Spesso la **frammentazione sindacale**, cioè la molteplicità delle sigle, può rendere difficile la negoziazione e la rappresentanza unitaria. La difficoltà nel definire chi ha legittimità di rappresentare i lavoratori, soprattutto in determinati settori può ostacolare il processo negoziale. La **scarsa adesione dei lavoratori ai sindacati** limita la forza contrattuale delle organizzazioni sindacali. In settori con bassa sindacalizzazione (es. gig economy, agricoltura, servizi), è difficile avviare o sostenere processi di contrattazione collettiva.

L'aumento dei contratti a tempo determinato, part-time, lavoro autonomo e "falso" lavoro autonomo (es. freelance dipendenti di fatto), possono contribuire a creare "**lavoratori atipici**" che sono spesso esclusi dalla contrattazione collettiva o non sono coperti dai contratti collettivi tradizionali. Ciò può creare diseguaglianze nei diritti e nelle tutele. In alcuni settori ad alta concorrenza (es. logistica, appalti, turismo), le aziende cercano soluzioni più flessibili, anche a scapito delle condizioni di lavoro, come anche l'emergere delle piattaforme digitali e del lavoro tramite app (gig economy).

Altro rischio è quello rappresentato dal fenomeno che a volte emerge dei **contratti "pirata"**, che sono accordi collettivi stipulati da sindacati e associazioni di categoria poco rappresentativi, che offrono condizioni economiche e normative peggiorative rispetto ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) firmati dalle sigle più rappresentative.

Copertura e diffusione della contrattazione aziendale.

La contrattazione decentrata contribuisce a dare maggiore flessibilità e adattamento alle specifiche caratteristiche dell'impresa e del contesto locale (organizzazione, produttività, orari, modalità di lavoro). C'è la possibilità di migliorare l'efficienza e la performance se ben gestita. Inoltre, vi è un potenziale coinvolgimento più diretto delle parti sociali aziendali e maggiore prossimità al luogo di lavoro.

Nonostante l'obiettivo di favorire il decentramento, la contrattazione aziendale in realtà non sempre risulta diffusa e sistematicamente implementata.

Questo comporta che il potenziale vantaggio di adattamento all'impresa non sia pienamente sfruttato, oppure che emerga soltanto per alcune imprese e lavoratori, accentuando differenze interne.

Si evidenzia un possibile rischio di frammentazione, cioè che la contrattazione a livello aziendale o territoriale possa creare molteplici accordi diversi, rendendo più complesso il quadro normativo e indebolendo il ruolo dei contratti nazionali come riferimento principale per la tutela dei lavoratori, considerando anche la difficoltà di definire con precisione chi può negoziare e per quali lavoratori/aziende, con il rischio che accordi firmati da soggetti poco rappresentativi portino a condizioni peggiori per i lavoratori. La frammentazione e la scarsità di dati affidabili rendono difficile monitorare e valutare l'efficacia e l'impatto della contrattazione decentrata. La decentralizzazione può accentuare le differenze tra grandi e piccole imprese o tra diverse aree geografiche, penalizzando i soggetti più deboli. Può emergere un rischio di diseguaglianze e dumping contrattuale, ossia la possibilità che le condizioni di lavoro peggiorino in alcune aziende, soprattutto dove i sindacati sono deboli, per competere sul costo del lavoro a scapito dei lavoratori.

Al fine di rendere la decentralizzazione efficace e non distorsiva, alcune condizioni si rivelano fondamentali come, definire meglio i perimetri applicativi dei contratti collettivi e chiarire gli ambiti nei quali la contrattazione decentrata può derogare o integrarsi con quella nazionale. Rafforzare la trasparenza, migliorare la raccolta dati e la pubblicizzazione degli accordi aziendali, per consentire analisi, comparazioni e valutazione dell'impatto. Monitorare e prevenire fenomeni di dumping contrattuale, ovvero accordi che mirano a ridurre costi del lavoro a scapito dei lavoratori, danneggiando il sistema nel suo complesso.

c) Please provide specific details on:

- the measures taken or planned in order to address those obstacles;
- the timeline adopted in relation to those measures;
- the outcomes achieved/expected in terms of those measures.

La Direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati stabilisce un quadro per garantire salari minimi adeguati negli Stati membri, promuovere la contrattazione e migliorare l'accesso alla tutela salariale. La direttiva, pubblicata il 25 ottobre 2022, impone agli Stati membri con salari minimi legali di stabilire procedure per fissare e aggiornare questi salari in modo adeguato e almeno ogni due anni. L'Italia, pur non avendo un salario minimo legale, supera la soglia dell'80% di copertura della contrattazione collettiva nei diversi settori. **La legge-delega n. 144 del 2025** approvata in via definitiva il 23 settembre e pubblicata sulla G.U. n. 230 del 3 ottobre 2025, rappresenta un punto di equilibrio nel lungo e complesso dibattito sul salario minimo. L'Italia con questo provvedimento rafforza il modello contrattuale come strumento di garanzia per i lavoratori valorizzando l'autonomia delle parti sociali e la pluralità dei contratti collettivi. Costruisce un sistema di tutela legale dei livelli retributivi, basato sulla forza della contrattazione collettiva e sulla valorizzazione del dialogo sociale.

Il cuore della riforma consiste nella **delega al Governo** ad individuare, con decreti legislativi da emanare nei mesi successivi, i contratti collettivi nazionali "maggiormente applicati" per ciascuna categoria di lavoratori. I trattamenti economici minimi previsti da tali contratti costituiranno la soglia legale di riferimento: un meccanismo di **tutela indiretta**, che pur senza fissare un salario minimo uniforme, mira a garantire compensi adeguati e omogenei.

La legge introduce inoltre **vincoli precisi nel settore degli appalti e subappalti**: le imprese affidatarie dovranno assicurare ai propri dipendenti un trattamento retributivo complessivo non inferiore a quello stabilito dai contratti collettivi più rappresentativi del settore di riferimento. È un principio di responsabilità solidale che punta a contrastare il dumping salariale e il lavoro sottopagato.

Per i lavoratori non coperti da contratti collettivi, sarà applicato quello della categoria più affine, così da estendere la protezione anche ai comparti marginali o frammentati del mercato del lavoro. Parallelamente, i decreti attuativi dovranno introdurre strumenti per incentivare la **contrattazione integrativa**, favorendo una maggiore adattabilità delle retribuzioni all'andamento del costo della vita e della produttività.

Un'altra novità di rilievo è l'apertura a **forme di partecipazione dei lavoratori** alla gestione aziendale e alla distribuzione dei profitti, ispirata ai modelli di co-gestione già sperimentati in altri Paesi europei. L'obiettivo è rafforzare il legame tra crescita d'impresa e giustizia retributiva, promuovendo un clima di maggiore collaborazione tra capitale e lavoro.

Quindi la legge 144/2025 non impone dunque un salario minimo "per decreto", ma costruisce un sistema di **tutela legale dei livelli retributivi**, basato sulla forza della contrattazione collettiva e sulla valorizzazione del dialogo sociale capace di garantire a ogni lavoratore una retribuzione dignitosa, adeguata al costo della vita e coerente con la qualità e quantità del lavoro svolto.

d)Please provide information on the measures taken or planned to guarantee the right to collective bargaining of (i) economically dependent (self-employed) persons showing some similar features to workers and (ii) self-employed workers.

In ambito nazionale i lavoratori autonomi hanno il diritto di associarsi. L'**art. 39 Cost.** afferma che "l'organizzazione sindacale è libera", garantendo il diritto di costituire e aderire a sindacati.

Pertanto, **questa libertà non è limitata ai lavoratori dipendenti**, ma include anche **coloro che operano in forme di lavoro autonomo o parasubordinato**, come collaboratori coordinati e continuativi.

Infatti, la **libertà sindacale** è considerata un **diritto fondamentale**, riconosciuto e garantito a tutti i lavoratori, siano essi subordinati o autonomi.

Inoltre, il diritto dei lavoratori autonomi di associarsi si inquadra anche nella più generale **libertà di associazione** sancita dall'**articolo 18 della Costituzione**, che garantisce la possibilità di unirsi liberamente per fini non vietati dalla legge penale.

Sul punto si evidenzia che il legislatore nazionale ha operato estendendo le tutele della subordinazione anche ai lavoratori con rapporti di collaborazione a prescindere dalla qualificazione attribuita dalle parti al rapporto di lavoro.

La prospettiva espansiva del diritto di lavoro si può riscontrare **nell'art. 2 co.1 del d.lgs. n. 81/2015** che ha esteso la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai lavoratori etero-organizzati dal committente (anche attraverso piattaforme digitali) che consente di disciplinare questi peculiari rapporti di lavoro autonomo con accordi nazionali secondo le esigenze dello specifico settore “...si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.” In pratica, se una collaborazione è:

- **svolta in via esclusivamente personale** (cioè senza l'ausilio di altri),
- **continuativa** (non occasionale), e
- **organizzata** dal committente (es. decide lui orari e luogo),

allora viene **equiparata a un rapporto di lavoro subordinato** a tutti gli effetti, anche se formalmente è un contratto di collaborazione o da freelance.

Si rappresenta inoltre che è in corso di recepimento la *direttiva sulle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali* (UE) 2024/2831 che contiene specifiche previsioni a tutela del diritto di informazione e consultazione delle persone che lavorano nelle piattaforme digitali in cui sono compresi i lavoratori autonomi ed i loro rappresentanti sindacali.

Articolo 6 §4 Collective actions.

a) Please indicate:

- the sectors in which the right to strike is prohibited;**
- those sectors for which there are restrictions on the right to strike;**
- sectors for which there is a requirement of a minimum service to be maintained.**

Come è noto, il **diritto di sciopero è riconosciuto dall'art. 40 della nostra Costituzione**. La norma costituzionale prevede che tale diritto si eserciti “nell'ambito delle leggi che lo regolano”. L'esercizio del diritto di sciopero è stato regolamentato in particolare nei servizi pubblici essenziali dalla legge n.146 del 1990, la quale, tuttavia, riserva ampio spazio alla contrattazione collettiva.

Categorie escluse dal diritto di sciopero:

- **Militari** (art. 8 della legge 11 luglio 1978, n. 382) esclude esplicitamente il personale militare dal diritto di sciopero.

- **Appartenenti alla Polizia di Stato** (art. 84 legge 1.4.1981 n. 121).

Come premesso nei paragrafi precedenti la legge n.146 del 1990 (come modificata e integrata dalla successiva legge n.83 del 2000) ha introdotto delle restrizioni al diritto di sciopero nei cosiddetti **servizi pubblici essenziali**. Le limitazioni all'esercizio del diritto di sciopero in tali settori sono rivolte a garantire un **contemperamento tra diritti di pari rango costituzionale**: quello di sciopero, riconosciuto ai lavoratori, nonché i diritti costituzionali della persona riconosciuti ai cittadini utenti dei servizi pubblici essenziali.

Tali **diritti costituzionali** sono **declinati in modo tassativo** dal legislatore e, dunque, nella loro unicità. Il relativo elenco non è pertanto suscettibile di ampliamento. Essi coincidono con i diritti fondamentali dell'uomo: Vita, Salute, Libertà, Sicurezza della Persona, dell'Ambiente e del Patrimonio Storico-Artistico, Circolazione, Assistenza e Previdenza sociale, Istruzione, Retribuzione, Comunicazione.

Anche in caso di sciopero, i diritti costituzionali sopra enunciati non possono essere compresi al di sotto di una soglia considerata irrinunciabile. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, indicati dalla legge non in modo tassativo, ma esemplificativo, in relazione all'evoluzione delle necessità e dei bisogni dei cittadini si ricordano: **Trasporti pubblici (aerei, bus, taxi, treni), Sanità, Igiene ambientale, Amministrazione della giustizia, Poste, Istruzione scolastica e universitaria, Comunicazioni, Informazione televisiva, etc.**

La disciplina legislativa prevede regole e procedure da osservare in caso di “conflitto collettivo” e diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali allo scopo di contemperare il medesimo diritto di sciopero

con il godimento dei diritti della persona e per assicurare l'effettività degli stessi nel loro contenuto essenziale. (art.1, comma 2 legge n. 146 del 1990).

La legge pone direttamente alcune regole di condotta che sono individuate come misure minime inderogabili, ai fini dell'equilibrato contemperamento tra i diritti costituzionali in rilievo.

Tra le misure legali vi è l'obbligo di **preavviso minimo di dieci giorni** tra la data della proclamazione e la data dello sciopero; l'obbligo di **comunicazione per iscritto della data, della durata, delle modalità di attuazione e delle motivazioni dell'astensione collettiva**; il **divieto di revoca spontanea dello sciopero (salvo eccezioni)**. La determinazione di ogni altra regola per ciascun servizio essenziale è affidata ad un complesso procedimento, di cui sono protagonisti **l'autonomia collettiva e la Commissione di garanzia**, sfociante in **accordi** e codici valutati idonei o in **regolamentazioni provvisorie**.

Alle specifiche discipline di settore sono legalmente imposti, oltre al rispetto delle ricordate regole fissate direttamente dalla legge, alcuni contenuti necessari (art. 2, c. 2: **prestazioni indispensabili, procedure di raffreddamento e conciliazione, intervalli minimi**) e alcuni limiti (art. 13, c. 1, lett. a: *prestazioni indispensabili non eccedenti il 50 per cento delle prestazioni lavorative e un terzo del personale normalmente impiegato, salvo le discipline per fasce orarie e altri casi particolari*).

In tali servizi pubblici, dunque, il **diritto di sciopero** non può essere esercitato in modo pieno, ma è **limitato al fine di consentire, comunque, l'erogazione di prestazioni indispensabili** (lo sciopero deve essere esercitato <<nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili>> art. 2, comma 1), che consistono nell'individuazione di una soglia minima di servizio, da garantire nel corso dell'astensione, al di sotto della quale i diritti fondamentali della persona non possono essere compresi, pena l'impossibilità del loro godimento.

A seconda del servizio pubblico essenziale coinvolto dallo sciopero, le prestazioni indispensabili da garantire possono consistere:

- nelle cd. fasce orarie (periodi di tempo nei quali il servizio deve essere integralmente erogato). La tecnica dell'individuazione delle prestazioni indispensabili attraverso il sistema delle fasce di garanzia è utilizzata principalmente nei settori del trasporto passeggeri (Trasporto Aereo, Ferroviario, Pubblico Locale);
- nell'individuazione di una soglia (in alcuni casi percentuale) di servizio minimo da garantire. Il sistema di individuazione delle prestazioni indispensabili attraverso la previsione di un servizio minimo da garantire è utilizzato nella maggior parte delle restanti discipline.

In alcune ipotesi, sono state individuate prestazioni indispensabili consistenti in specifici "impianti" da mantenere operativi anche in occasione dello sciopero. Così, ad esempio, nel settore elettrico, in caso di proclamazione di sciopero, viene individuata dal Gestore della Rete una turnazione tra Centrali di produzione che consente di mantenere in sicurezza il "sistema elettrico nazionale". In pratica vengono "diluiti" gli effetti dello sciopero, in termini di impatto, per motivi di sicurezza.

Anche, nel settore elicotteristico, è previsto che l'astensione venga effettuata mediante una alternanza delle basi operative in sciopero/attive. Ciò avviene attraverso una mappatura delle elisuperfici. Con il criterio dell'alternanza, in occasione di uno sciopero, sono comunque assicurati tutti gli interventi nei quali è a rischio la vita umana.

Infine, nel caso delle libere professioni, i Codici di autoregolamentazione individuano specifiche attività da rendere anche in occasione dell'astensione dal lavoro. Così nelle discipline degli Avvocati, Magistrati, ecc.

Altre limitazioni, previste nelle singole discipline di settore, attengono ai c.d. periodi di **franchigia**.

Si tratta di periodi nei quali non è possibile scioperare sul presupposto di una maggiore fruizione del servizio che ne richiede l'integrale erogazione, senza alcuna limitazione.

Nei settori del trasporto passeggeri, ad esempio, sono previste franchigie natalizie ed estive, nel settore del credito è prevista una franchigia infrasettimanale, nel settore consorzi di bonifica non possono essere effettuati scioperi nei giorni precedenti o successivi alle giornate non lavorative o festive, ecc.

Nella maggior parte dei settori sono previsti ulteriori periodi di franchigia più o meno ampi, in relazione alle consultazioni elettorali a seconda del tipo di elezione (nazionale, referendaria, amministrativa, ecc.).

Il 19 dicembre 2024, è stato siglato in Commissione un "Protocollo di intesa per il Giubileo Ordinario dell'Anno 2025 sulle regole di svolgimento del conflitto" con il quale le parti hanno individuato ulteriori periodi di

franchigia (relativamente ai settori trasporti, sicurezza, igiene ambientale e sanità) in relazione ai più importanti eventi giubilari.

b) Please indicate whether it is possible to prohibit a strike by seeking injunctive or other relief from the courts or other competent body (administrative body or arbitration body). If affirmative, please provide information on the scope and number of decisions in the last 12 months.

La Legge n. 146 del 1990 riconosce ad un'Autorità amministrativa indipendente (denominata “**Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali**”) il ruolo di garante istituzionale del “contemperamento” tra diritto di sciopero e diritti costituzionalmente tutelati degli utenti sia nella fase della definizione sia in quella dell'applicazione delle regole (art. 12). È alla Commissione che spetta la normale valutazione e verifica delle modalità dello sciopero nonché il potere di adottare le misure necessarie, tra quelle previste dalla legge e dalla normativa di dettaglio, per garantire il contemperamento del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona.

Riferimenti normativi in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali

- Legge n. 146/90 e successive modificazioni.
- Accordi, Codici e Regolamentazioni provvisorie per ogni settore di competenza della Commissione.
- Orientamenti della Commissione / Massimario (raccolta di sentenze).

Tutta la documentazione è disponibile on-line sul sito istituzionale della Commissione all'indirizzo: www.cgsse.it

L'intervento dell'Autorità Amministrativa in caso di sciopero nei servizi pubblici essenziali

L'art. 8 della legge n. 146 del 1990 prevede un'**ulteriore limitazione al diritto di sciopero** “*Quando sussista il fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1, che potrebbe essere cagionato dall'interruzione o dalla alterazione del funzionamento dei servizi pubblici di cui all'articolo 1, conseguente all'esercizio dello sciopero o a forme di astensione collettiva di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori*”.

In tal caso, “*su segnalazione della Commissione di garanzia ovvero, nei casi di necessità e urgenza, di propria iniziativa, ...il Presidente del Consiglio o il Ministro da lui delegato adottano con ordinanza le misure necessarie a prevenire il pregiudizio*” ai già menzionati diritti. (art. 8).

L'ordinanza di precettazione ha la funzione, non di sanzionare uno sciopero illegittimo, ma di prevenire un pericolo grave ed imminente per i diritti degli utenti che potrebbe derivare da uno sciopero, a prescindere dalla sua legittimità o illegittimità.

Pertanto, l'esercizio di tale potere non presuppone una violazione delle regole in materia di sciopero, atteso che la missione istituzionale di vigilare sul rispetto delle regole procedurali dettate dalla legge o dagli accordi e contratti collettivi in tema di sciopero nei servizi pubblici essenziali spetta in via esclusiva alla Commissione di garanzia.

La *ratio* della norma è quella di consentire un intervento *in extremis* per scongiurare il pericolo di pregiudizio grave ai diritti degli utenti, in rapporto ai fondati rischi di criticità (sicurezza, ordine pubblico, etc.) individuati dall'Autorità precettante, in relazione alle circostanze del caso concreto, nell'ambito territoriale di propria competenza.

Operando su un piano completamente autonomo e distinto rispetto al potere della Commissione di garanzia di sanzionare lo sciopero illegittimo, l'istituto della precettazione è, dunque, finalizzato a tutelare i diritti degli utenti, mediante la garanzia del livello di prestazioni da considerarsi indispensabili in rapporto **alla situazione concreta e comunque su segnalazione della Commissione di garanzia**; livello che può, quindi, essere più elevato o comunque differente da quello individuato dagli accordi valutati idonei o dalla stessa proposta della Commissione di garanzia, e che può portare finanche al divieto dello sciopero per un certo periodo. Sicché l'ordinanza stessa può divenire “fonte” di regole a contenuto diversificato rispetto a quello delle regole dettate dalle altre “fonti” previste dalla legge n. 146 del 1990.

In particolare, il provvedimento amministrativo può disporre il differimento dell'astensione collettiva ad altra data (anche eventualmente ponendo in concentrazione più astensioni collettive già proclamate), la riduzione della sua durata ovvero prescrivere l'osservanza di misure idonee ad assicurare livelli di funzionamento del servizio pubblico compatibili con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati.

Le ordinanze di precettazione riguardano essenzialmente gli scioperi nei trasporti che rappresentano il settore più delicato dal punto di vista del pregiudizio subito dagli utenti in ragione del cd. "effetto annuncio" che condiziona la libertà di circolazione dei cittadini già dal momento della proclamazione dell'astensione e a prescindere dall'effettivo impatto sul servizio e cioè dal concreto grado di adesione allo sciopero.

I provvedimenti sono adottati dal Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti e sono reperibili sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

Le segnalazioni della Commissione ai sensi dell'articolo 13 lettera f della legge n. 146/90 negli ultimi 12 mesi.

Il potere di segnalazione, attribuito alla Commissione dall'articolo 13 lettera f) della legge n. 146/90, propedeutico all'eventuale intervento di precettazione da parte dell'Autorità governativa, è stato esercitato, nel corso del 2024, in due occasioni.

La prima con riferimento ad uno sciopero proclamato per le imprese del trasporto ferroviario in una giornata festiva e senza la garanzia delle fasce orarie, coincidente con un importante evento internazionale che vedeva il coinvolgimento degli unici due competitors del mercato italiano dell'Alta Velocità.

La seconda con riferimento agli scioperi generali del 29 novembre 2024.

In tale circostanza, le Organizzazioni sindacali proclamanti non avevano ottemperato all'invito della Commissione, ex articolo 13 lettera d della legge 146/90, ad escludere dagli scioperi i settori del trasporto passeggeri.

La Commissione ha indicato al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, quale misura da adottare, la riduzione della durata delle astensioni nei trasporti a quattro ore.

Article 20 – Right to equal opportunities between women and men

Questions:

a) **Please provide information on the measures taken to promote greater participation of women in the labour market and to reduce gender segregation (horizontal and vertical).**

-Please provide information/statistical data showing the impact of such measures and the progress achieved in terms of tackling gender segregation and improving women's participation in a wider range of jobs and occupations.

In via preliminare, occorre evidenziare che l'occupazione femminile, in Italia, continua a registrare, nell'anno corrente, un *trend* positivo.

In base ai dati ISTAT rilasciati nel mese di luglio 2025, il tasso di occupazione femminile raggiunge, infatti, il 53,7% (con un incremento dello 0,1% rispetto all'anno precedente), mentre la disoccupazione femminile si attesta al 6,7% (con una riduzione dello 0,1% rispetto allo stesso periodo del 2024).

Sulla base dei dati CNEL-ISTAT, elaborati di recente, si registra, peraltro, una certa crescita della presenza femminile in settori tradizionalmente maschili.

Nel dettaglio si rileva che, nel 2023, tra gli occupati nell'ambito delle discipline STEM¹² (l'8,7% del totale occupati), un quinto è rappresentato dalle donne (19,1%); le donne sono un terzo degli occupati fra gli specialisti in scienze matematiche, chimiche, fisiche e naturali, il 23,6% di ingegneri e architetti (23,6%), il 17,8% degli specialisti ICT (*Information and Communication Technology*)¹³ e il 17% di coloro che svolgono una professione tecnica in ambito STEM.

Accanto a quanto illustrato in ordine all'articolo 4 con specifico riferimento alle misure adottate per ridurre il divario salariale di genere, si riportano di seguito, come richiesto, le iniziative e le misure adottate nell'ordinamento italiano al fine di promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per ridurre la segregazione di genere.

In primo luogo, va menzionato il **pacchetto di investimenti e di riforme previsti nel PNRR**¹⁴, attraverso cui si mira alla creazione di maggiori opportunità di lavoro e alla promozione della partecipazione femminile e giovanile, in una prospettiva orientata alla riduzione della disparità di genere e generazionale.

Il PNRR persegue gli obiettivi diretti ad incrementare i tassi di occupazione femminile nel mercato del lavoro, attraverso un piano programmato di azioni finalizzate, da un lato, al sostegno dell'occupazione e dell'imprenditorialità femminile e, dall'altro, di misure dirette al potenziamento dei servizi educativi e sociali, di cura e custodia, considerati come condizioni che possono favorire e incoraggiare l'aumento dell'occupazione femminile.

Proprio in riferimento alle forme di discriminazione che contribuiscono alla segregazione orizzontale nel mercato del lavoro, il Governo, al fine di porvi un limite, tende a sostenere i percorsi educativi e formativi di ragazze e giovani donne, in particolare nei settori in cui la partecipazione femminile, se pur sensibilmente in crescita, va ulteriormente incrementata, come nelle citate discipline STEM.

Il Dipartimento Pari Opportunità (DPO), presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, ha avviato, infatti, iniziative volte a promuovere le pari opportunità e a contrastare gli stereotipi di genere nei percorsi scolastici. Questi interventi contribuiscono a rimuovere le barriere culturali attraverso la sensibilizzazione di docenti e studenti e la valorizzazione dei talenti di studentesse e studenti in questi ambiti.

¹² Science, Technology, Engineering e Mathematics (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), che identifica l'insieme delle discipline scientifico-tecniche e i relativi campi di studio e carriera, fondamentali per l'innovazione e la crescita economica.

¹³ Professionisti che si occupano di gestire, sviluppare e implementare sistemi informatici e di comunicazione nelle organizzazioni (es. sviluppatori di software, specialisti di cybersecurity, ingegneri di rete e analisti di dati).

¹⁴ Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) è il piano strategico italiano, approvato dalla Commissione Europea, che utilizza i fondi del programma europeo Next Generation EU per far ripartire l'Italia dopo la crisi pandemica, puntando sulla crescita sostenibile, la transizione ecologica e digitale, e il contrasto alle disuguaglianze.

A tale proposito, va menzionata la legge 24 novembre 2023, n.187, attraverso cui, per la prima volta, viene istituita, in Italia, la “*Settimana nazionale delle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche*” (dal 4 all'11 febbraio di ciascun anno), con l'obiettivo di promuovere l'orientamento, l'apprendimento, l'educazione e l'acquisizione di competenze in questi settori, fondamentali per favorire l'innovazione e la prosperità del Paese.

Per sostenere tale iniziativa, la citata legge ha disposto l'erogazione al DPO di 2 milioni di euro per il 2024, da impiegare per alcune attività, tra le quali si citano:

- percorsi di orientamento scolastico ed extrascolastico stabili a partire dai livelli educativi più precoci per favorire l'acquisizione di competenze STEM;
- corsi di formazione per il personale scolastico;
- attività extracurricolari per l'apprendimento delle STEM nella scuola primaria e secondaria di primo grado;
- borse di studio e programmi di formazione per il reinserimento nel mondo del lavoro, in particolare per le donne;
- eventi e giornate di orientamento per le scuole superiori.

In questo contesto, il DPO ha, di recente, pubblicato, un Bando specifico per finanziare progetti di formazione STEM destinati ai docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado, da realizzarsi a cura delle università. Il Bando prevede l'assegnazione di contributi da €100.000 a €300.000 per proposte incentrate sull'organizzazione e l'attuazione di corsi di formazione nelle materie STEM, con l'obiettivo di rafforzare e innovare le metodologie e le strategie didattiche utilizzate dai docenti in queste discipline. I programmi di formazione mirano anche a migliorare la capacità dei docenti di supportare e orientare gli studenti nella scelta del proprio percorso formativo, partendo dalle loro aspirazioni, andando oltre le barriere culturali e gli stereotipi di genere, e tenendo conto delle competenze richieste dal mercato del lavoro nei settori a maggiore occupabilità e competitività.

Nell'agosto 2021 è stata poi adottata per la prima volta in Italia, dalla Ministra per le pari opportunità e la Famiglia, la **Strategia Nazionale per la parità di genere** con una prospettiva di lungo termine (2021-2026).

Il documento è ispirato alla Gender Equality Strategy 2020-2025, approvata dal Parlamento dell'Unione Europea il 21 gennaio 2021, che traccia le azioni chiave per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo, nonché il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico, con l'obiettivo di porre fine alle discriminazioni e alle violenze di genere.

La Commissione europea, peraltro, nella Comunicazione relativa alla citata Strategia europea, ha sottolineato, anche per risaltare l'importanza di tale iniziativa e la relativa attuazione, che “finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale”.

La **Strategia Nazionale per la parità di genere** è uno dei pilastri del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e si articola in cinque aree prioritarie: *Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere*, e individua, rispetto a ciascuna di esse, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026¹⁵.

In particolare, la priorità “*Lavoro*” è finalizzata a creare un mondo del lavoro più equo in termini di opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile, anche a seguito del drammatico impatto della pandemia, in particolare sostenendo i genitori a conciliare famiglia e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in modo innovativo.

Il documento strategico italiano è il risultato di un percorso ampio e partecipato che ha coinvolto le amministrazioni anche a livello regionale, le parti sociali e le principali realtà associative e sarà di riferimento per l'attuazione del Piano nazionale (PNRR) e del cd. *Family Act* di cui alla legge 7 aprile 2022, n. 32 di delega al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia”, entrata in vigore il 12 maggio 2022. Tale provvedimento normativo è stato adottato al fine di sostenere la genitorialità e la funzione sociale e educativa delle famiglie, contrastare la denatalità, valorizzare la crescita armoniosa

¹⁵ L'obiettivo generale è quello di consentire all'Italia di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE, rientrando così nelle prime dieci posizioni rispetto alla 14^a attualmente occupata.

delle bambine, dei bambini e dei giovani e favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro, in particolare quello femminile.

Nel contesto della nuova riforma del *Family Act*, di particolare rilevanza risulta l'istituzione dell'*Assegno unico e universale*¹⁶, che rappresenta un beneficio economico per tutte le famiglie per ogni figlio a carico, con il quale si semplifica il sistema di contributi economici statali offerti alle famiglie con figli favorendo, altresì, la natalità e l'occupazione femminile.

Per quanto riguarda il finanziamento del Piano Nazionale, si è previsto un incremento di 5 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2022, del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità.

Con riferimento al reddito, la Strategia intende ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.

Per rafforzare la governance della Strategia 2021-2026, la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”, ha previsto l'adozione di un **Piano strategico nazionale per la parità di genere**, supportato dall'istituzione di una *Cabina di regia interistituzionale* e di un *Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere* presso la Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità.

La *Cabina di regia*, istituita con Decreto del 27 gennaio 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, ha funzioni di raccordo tra le diverse amministrazioni coinvolte e tra i diversi livelli di governo al fine di coordinare le azioni a livello centrale e territoriale. Tra i compiti assegnati, spetta alla Cabina di regia effettuare la ricognizione periodica sullo stato di attuazione delle misure, degli interventi previsti nel Piano strategico nazionale per la parità di genere, nonché garantire la programmazione delle risorse destinate al finanziamento del Piano.

L'*Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche di genere*, istituito con Decreto del 22 febbraio 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia, è invece organismo tecnico di supporto alla Cabina di regia, con funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per la definizione e l'attuazione del Piano strategico nazionale, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti.

Tra le varie misure adottate ulteriormente dal Governo italiano al fine di promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si segnalano le seguenti:

- **il Bonus Donne 2025**, introdotto dal cd. *Decreto Coesione* (Decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito con modificazioni dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95), rappresenta un intervento strutturale volto a favorire l'inserimento stabile nel mercato del lavoro delle donne in condizioni di svantaggio occupazionale. La misura consiste in un esonero contributivo totale per i datori di lavoro privati, inclusi quelli del settore agricolo, che assumano donne con contratto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2025. L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi, con un tetto mensile di 650 euro per ciascuna lavoratrice. Il beneficio è destinato all'assunzione di donne che si trovino in una delle seguenti condizioni:

1. *prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;*
2. *prive di impiego da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno (ZES unica) - Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna;*

¹⁶ È una misura di sostegno economico alle famiglie introdotta a decorrere dal 1° marzo 2022 dal Decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 23 (e successive modifiche) attribuita per ogni figlio a carico fino al compimento dei 21 anni di età (al ricorrere di determinate condizioni) e senza limiti di età per i figli disabili. L'importo spettante varia in base alla condizione economica del nucleo familiare sulla base di ISEE valido al momento della domanda, tenuto conto dell'età e del numero dei figli nonché di eventuali situazioni di disabilità dei figli. L'Assegno è definito “*unico*”, poiché è finalizzato alla semplificazione e al contestuale potenziamento degli interventi diretti a sostenere la genitorialità e la natalità, e “*universale*” in quanto viene garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di ISEE (indicatore della situazione economica equivalente) o con ISEE superiore alla soglia massima prevista (euro 43.240 euro).

3. siano svantaggiate in quanto svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'elevata disparità occupazionale di genere, come definito dal Regolamento UE n. 651/2014.

- **La legge di bilancio per il 2024** - legge 30 dicembre 2023, n. 213 (art. 1, commi 180 e 181) prevede per il triennio 2024-2026 una decontribuzione totale della quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri con tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. La medesima misura è stata prevista, in via sperimentale per il 2024, anche per lavoratrici madri di due figli, sino al compimento del decimo anno di età del figlio minore. Con interpello n. 2/2025 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha esteso il beneficio contributivo anche alle lavoratrici madri occupate con un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, stante la posizione di maggiore fragilità connessa allo svolgimento di un contratto flessibile.

- La stessa legge di bilancio 2024 (art. 1, commi 191-193) ha introdotto un esonero contributivo totale (100%) in favore dei datori di lavoro privati che nel triennio 2024-2026 assumono donne disoccupate vittime di violenza beneficiarie del *Reddito di Libertà*¹⁷, al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso il loro inserimento nel mercato del lavoro. Tale beneficio ha una durata variabile in relazione alla tipologia di assunzione (24 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato; 12 mesi se è a termine; 18 mesi nei casi di trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato).

- **Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105¹⁸**, che ha recepito la Direttiva UE/2019/1158 (cd *Work-life balance*), ha introdotto alcune importanti modifiche alla normativa a tutela della genitorialità, per favorire la conciliazione vita-lavoro - in un'ottica di maggior equilibrio nella distribuzione dei carichi in seno ai nuclei familiari - ed evitare la fuoriuscita dal mercato del lavoro delle lavoratrici madri a causa proprio della difficoltà di gestione di tali carichi. Le disposizioni disciplinano una serie di condizioni di lavoro, tra cui *la flessibilità lavorativa, le tutele per la maternità e la paternità, i congedi parentali retribuiti*, nonché misure per *favorire l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia e di cura per familiari non autosufficienti*.

In particolare, il provvedimento normativo in esame **ha elevato il limite di utilizzo** del congedo parentale dai 6 ai 12 anni di età del figlio. Il congedo è facoltativo e fruibile per un limite massimo di sei mesi per ogni genitore, per ciascun figlio e per un totale complessivo massimo tra i due genitori di dieci mesi, elevati a undici, qualora il padre ne utilizzi almeno 3 (anche in via non continuativa). Per effetto di tale articolazione, una quota parte del congedo (di 3 o 4 mesi) risulta trasferibile tra i genitori, così da favorire una partecipazione di entrambi alle cure parentali. Il periodo di congedo indennizzato (prima limitato a sei mesi complessivi tra i 2 genitori, con un'indennità al 30%), attraverso il d.lgs. n. 105/2022, è stato aumentato a 9 mesi complessivi, così suddivisi:

- 3 spettanti alla madre (e non trasferibili al padre);
- 3 spettanti al padre (e non trasferibili alla madre);
- un ulteriore periodo di 3 mesi, fruibile liberamente tra i 2 genitori, in modalità alternata tra loro.

Con successivi interventi normativi (leggi di bilancio per il 2023, 2024 e 2025) è stata anche incrementata l'indennità riconosciuta ai genitori, elevandola all'80% della retribuzione per un periodo massimo di 3 mesi, complessivamente fruibili dai genitori entro i primi 6 anni di vita del figlio, o entro 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o affidamento. L'aumento risponde all'obiettivo - perseguito dal legislatore europeo con la direttiva (UE)/2019/1158 sopra citata - di garantire un'adeguata remunerazione di tali congedi, così da favorire un più equilibrato accesso agli stessi da parte di entrambi i genitori.

Il d. lgs. n.105/2022 ha introdotto anche altre misure per facilitare la conciliazione vita lavoro:

- *la priorità di accesso al part time per i genitori con figli al di sotto dei 13 anni ovvero con figli disabili* (a prescindere dall'età), nonché per i lavoratori che prestino assistenza a soggetti in condizione di grave

¹⁷ È un contributo economico volto a garantire l'effettiva indipendenza economica e l'emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà, con o senza figli, che seguono un percorso di uscita dalla violenza con centri antiviolenza o servizi sociali.

¹⁸ Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

disabilità o affetti da malattie oncologiche o da altre gravi patologie. Laddove la patologia riguardi il lavoratore, lo stesso vanta un vero e proprio diritto al part time (art. 8, comma 5, d. lgs. N. 81/2015);

- *la priorità di accesso allo smart working e lavoro da remoto*, per i genitori con figli al di sotto dei 12 anni ovvero con figli disabili (a prescindere dall'età), nonché per i lavoratori che prestino assistenza a soggetti in condizione di grave disabilità (art. 18, comma 3-bis, legge 81/2017).

- **Il congedo obbligatorio di paternità** (decreto legislativo 2001, n. 151, art. 27-bis): introdotto inizialmente in via sperimentale per un solo giorno, ha, attualmente, una durata di 10 giorni lavorativi ed è fruibile a partire dai 2 mesi precedenti al parto e fino a 5 mesi dalla nascita del figlio anche in maniera non continuativa, ma non è frazionabile ad ore. È coperto da un'indennità pari al 100% della retribuzione. In caso di parto gemellare, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni (anche nel caso di più di 2 gemelli). Il congedo è fruibile anche dal padre adottivo o affidatario.

In base ai dati forniti dall'INPS, nel 2023 i padri che hanno fruito del congedo obbligatorio di paternità sono stati poco più di 183 mila, il 5,2% in più rispetto all'anno precedente. Si stima che essi rappresentino il 64,5% dei potenziali beneficiari: quindi il loro numero è tendenzialmente destinato a crescere.

- **Le Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”** - adottate in attuazione dell'art. 5 del Decreto Legge 30 aprile 2022, n.36, recante “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza”, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79 - si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscano vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. Offrono, dunque, indicazioni concrete e percorribili per supportare le Pubbliche amministrazioni a realizzare una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

- **Forum permanente per le pari opportunità di genere del CNEL:** è un organismo nato nel 2019 all'interno del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) per affrontare istanze di operatori, parti sociali e società civile. Si pone come obiettivo quello di voler contribuire a sviluppare azioni concrete di contrasto alle molteplici forme di disparità, come il divario retributivo sia salariale che sociale, la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, il rafforzamento dei servizi a sostegno della famiglia; rappresenta, inoltre, un luogo aperto di confronto, di buone pratiche e di nuove proposte di legge a favore della donna.

- Gender Equality Plan (GEP)

I soggetti giuridici/enti¹⁹ che fanno richiesta di finanziamenti europei (es. *Horizon Europe*) devono disporre di un GEP - Piano per la Parità di Genere o di una strategia equivalente per poter beneficiare del finanziamento.

Il GEP è un piano strategico che un ente adotta per promuovere e raggiungere la parità di genere al suo interno, definendo azioni concrete e misurabili per contrastare le discriminazioni e valorizzare le diversità, spesso come requisito di ammissibilità ai bandi europei come *Horizon Europe*. Gli obiettivi tipici includono la conciliazione vita-lavoro, l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali, la parità di genere nei processi di reclutamento e carriera, e l'integrazione della prospettiva di genere nelle attività dell'ente.

In particolare, il GEP mira a ridurre le disuguaglianze di genere, attraverso un impegno concreto in diverse aree:

Conciliazione vita-lavoro: Creare un ambiente lavorativo che supporti l'equilibrio tra impegni professionali e vita privata.

Equilibrio di genere negli organi decisionali: Garantire una rappresentanza equa di generi nei ruoli di vertice e negli organi decisionali.

¹⁹ Il GEP riguarda le singole organizzazioni che fanno domanda in qualsiasi parte di Horizon Europe se appartengono alle seguenti categorie di entità legali stabilite negli Stati membri dell'UE o nei paesi associati:

-Enti pubblici e Amministrazioni (Ministeri, Regioni, Comuni, Università, Enti di ricerca e Istituti pubblici)

-Aziende private;

-Organizzazioni del Terzo Settore e Cooperative.

Parità nel reclutamento e carriera: Implementare politiche di recruiting e progressione professionale che favoriscano le pari opportunità.

Integrazione della prospettiva di genere: Incorporare la dimensione di genere nella pianificazione, attuazione e valutazione delle attività e delle politiche dell'ente.

Contrasto alle discriminazioni e violenza: Prevenire e contrastare la violenza di genere e tutte le forme di discriminazione, incluse le molestie sessuali.

- **Il Bilancio di genere o gender budgeting** - utilizzato principalmente nel settore pubblico - è volto a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne. È il documento di bilancio che analizza e valuta in un'ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione. Uomini e donne sono, infatti, influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo in relazione alle specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali. È volto ad evidenziare il diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. Alla base del bilancio di genere, infatti, vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere, ma al contrario determinano un impatto differenziato su uomini e donne.

Attraverso la redazione di un bilancio di genere si possono perseguire al contempo almeno tre obiettivi: -accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere;

-assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;

-promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

Il bilancio di genere ha una stretta relazione con il *bilancio sociale*, condividendo con esso struttura, finalità e destinatari: come quello sociale anche il bilancio di genere ha lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate.

Il bilancio di genere può essere quindi visto come un documento complementare al bilancio sociale, che, perseguitando la sua specifica *mission* - la promozione di un'effettiva e reale parità tra donne e uomini - integra il bilancio con l'analisi della variabile di genere.

In tale sede, appare altresì utile ricordare il rilevante ruolo ricoperto dagli Organismi di parità di cui si è fatto ampiamente cenno nei precedenti rapporti e che nell'ordinamento italiano sono stati istituiti anche prima che il diritto europeo imponesse l'introduzione di organismi di parità.

Si fa riferimento, innanzitutto, al **Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici**, istituito mediante la Legge 10 aprile 1991, n. 125, che ha introdotto nell'ordinamento italiano le cd. "azioni positive", strumenti volti a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Attualmente il Comitato è disciplinato dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", modificato da ultimo con il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151. Tale Organismo, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ricostituito nel 2019, ha il compito di promuovere, fondamentalmente, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione. A tal fine può adottare ogni iniziativa utile, secondo quanto previsto dall'articolo 9 del d.lgs. 198/2006.

A questo organismo si aggiungono:

- la **Consigliera Nazionale per le pari opportunità**, che si occupa della trattazione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale e della promozione di pari opportunità per

lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la collaborazione con gli organismi di rilevanza nazionale competenti in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione. È altresì componente del Comitato nazionale di parità e coordinatrice della Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità;

- la **Consigliera/il Consigliere di parità** (a livello regionale e locale);

- la **Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità**, in sostituzione della precedente Rete delle Consigliere, in grado di poter operare, in una logica di cooperazione istituzionale, alle policy di parità, con funzioni propulsive, consultive e compositive, per esempio, svolgendo inchieste indipendenti e/o pubblicando raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro;

- **Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna** e il **Dipartimento per le pari opportunità**, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;

- i **Comitati Unici di Garanzia** (CUG) - istituiti ai sensi della legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha unificato in un solo organismo le competenze dei Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. I CUG sono comitati paritetici costituiti all'interno delle amministrazioni pubbliche per promuovere pari opportunità, contrastare discriminazioni e *mobbing*, e migliorare il benessere e le prestazioni lavorative. I CUG hanno funzioni propulsive, consultive e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica nei confronti di lavoratrici e lavoratori. Nel corso degli anni, l'investimento attuato in questa molteplicità di organismi, frutto di un'idea di istituzionalizzazione forte promossa a livello legislativo, ha avuto il meritevole compito di «colmare le insufficienze della normativa antidiscriminatoria» – a cui si aggiunge la molteplicità degli organismi presenti nelle realtà aziendali di maggiori dimensioni.

A tale proposito, appare utile segnalare che contestualmente alla direttiva (UE) 2023/970 (*Pay Transparency*), è in corso anche la fase di recepimento di altre due direttive gemelle, (UE) 1499/2024 e (UE) 1500/2024²⁰, adottate dal legislatore europeo con l'obiettivo specifico di rafforzare l'efficacia, l'autonomia e l'indipendenza degli organismi di parità esistenti nei vari Stati Membri, per garantire una migliore applicazione dei principi di parità di genere (da recepire ugualmente nell'ordinamento nazionale entro giugno 2026).

b) Please provide information on:

- **measures designed to promote an effective parity in the representation of women and men in decision-making positions in both the public and private sectors;**
- **the implementation of those measures;**
- **progress achieved in terms of ensuring effective parity in the representation of women and men in decision-making positions in both the public and private sectors.**

Con riferimento alla richiesta in esame relativa alle misure adottate al fine di promuovere un'effettiva parità nella rappresentanza delle donne e degli uomini nelle posizioni decisionali sia nel settore pubblico che in quello privato, occorre menzionare, in via preliminare, una legge, da subito considerata all'avanguardia: **la legge 12 luglio 2011, n.120**.

Appare opportuno richiamare in questa sede tale legge, più comunemente conosciuta come legge “Golfo-Mosca” - ampiamente illustrata nei rapporti precedenti – avendo concretamente affrontato la cronica sottorappresentazione femminile nelle posizioni apicali delle imprese, promuovendo un accesso più equo alle posizioni di vertice.

²⁰ Direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE.

Direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Si è, infatti, prefissata lo scopo di raggiungere una tutela più estesa della parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati ben prima dell'approvazione della Direttiva (UE) n. 2381/2022 “*Women On Board*” (entrata in vigore il 27 dicembre 2022, con l’obiettivo di *migliorare l’applicazione del principio di pari opportunità tra donne e uomini nei consigli di amministrazione delle società quotate in Europa per incrementare la rappresentanza femminile*).

Nell’ordinamento italiano, per le società a controllo pubblico non quotate in mercati regolamentati, la disciplina di dettaglio è contenuta in un apposito regolamento adottato con il Decreto del presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, con il fine di assicurare un trattamento normativo omogeneo per tutte le società coinvolte.

La legge Golfo-Mosca ha imposto un adeguamento degli statuti delle società quotate affinché venga previsto, in sede di riparto degli amministratori da eleggere, che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo degli amministratori eletti, per tre mandati consecutivi; analogo criterio si è disposto per gli organi di controllo.

Successivamente, la legge di bilancio 2020 (L. 27 dicembre 2019, n. 160) ha modificato alcune condizioni poste dalla legge Golfo-Mosca, rendendola ancora più ambiziosa: è stato, infatti, prorogato il termine dei mandati da tre a sei; è stato, inoltre, modificato il criterio di riparto degli amministratori e dei membri dell’organo di controllo, disponendo che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti (40%), in luogo della quota di almeno un terzo (33%).

Peraltro, in riferimento al tema del riequilibrio della rappresentanza di genere nei procedimenti di nomina, è stato istituito nell’aprile del 2021, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri un *Gruppo di studio dedicato*, composto da nove docenti universitarie di diritto costituzionale, istituzioni di diritto pubblico e di diritto pubblico comparato. Tale Gruppo ha il compito di elaborare proposte per una piena partecipazione delle donne nelle istituzioni, in posizioni di leadership a tutti i livelli decisionali e in tutti gli aspetti della vita sociale, economica e politica.

Presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT), è stato, altresì, istituito il **Comitato per l’imprenditoria femminile**, che si occupa di indirizzare, analizzare e proporre politiche per la crescita della presenza femminile nel mondo del lavoro e delle imprese - anche attraverso l’uso delle risorse del Fondo Impresa Femminile – e avviare iniziative, come il *Programma nazionale Imprenditoria Femminile*.

Per quanto riguarda i progressi raggiunti nel perseguimento di una parità di rappresentanza tra uomini e donne nelle posizioni decisionali, si rinvia alle informazioni e ai dati statistici riportati nel punto seguente (c).

c) Please provide statistical data on the proportion of women on management boards of the largest publicly listed companies, and on management positions in public institutions.

Nel sistema delle società quotate, anche controllate da pubbliche amministrazioni, la funzione di controllo sul rispetto della disciplina in materia di equilibrio di genere è affidata alla Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB).

I dati più recenti, risalenti alla fine del 2024, confermano che la quota degli incarichi ricoperti da donne è stabile al 43% del totale degli incarichi da amministratore e al 41% di quelli da componente degli organi di controllo; inoltre è in crescita rispetto agli anni precedenti la percentuale di società in cui il genere femminile è ugualmente o più rappresentato rispetto a quello maschile nell’organo di amministrazione (19% dei Consigli di Amministrazione – C.d.A., rispetto al 15% del 2023). In media in ciascun C.d.A. siedono 4,1 donne, con valori più alti mostrati dalle società a maggior capitalizzazione e del settore finanziario.

Per quanto riguarda i controlli nelle società a controllo pubblico non quotate, l’articolo 4 del DPR n. 251/2012 stabilisce che il Presidente del Consiglio dei ministri o il Ministro per le pari opportunità è

responsabile delle attività di vigilanza. Tale compito è quindi svolto per il tramite del Dipartimento per le pari opportunità.

Nel dicembre 2024 risultano 2.636 società controllate dalla Pubblica Amministrazione rientranti nel perimetro di applicazione del DPR 30 novembre 2012, n. 251. Di queste, 1.101 (42%) hanno eletto un amministratore unico, di genere maschile, nella maggioranza dei casi; ma nelle restanti 1525 società pubbliche amministrate da un organo collegiale, le donne rappresentano circa un terzo (33%) dei componenti dei C.d.A.

Per ulteriori informazioni statistiche, si rinvia alle tabelle di seguito riportate in cui sono indicati i dati in percentuale delle donne negli organi decisionali (Anni 2013-2024), frutto di un'elaborazione ISTAT su dati di Corte Costituzionale, Consiglio Superiore della Magistratura, Ambasciate e alcune Autorità Amministrative Indipendenti e quelli delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa (Anni 2004- 2024) elaborati dalla Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB). In entrambe le tabelle si possono notare le percentuali in crescita come effetto positivo delle disposizioni normative illustrate in relazione alla domanda precedente di cui al punto *b*).

Tabella con la percentuale di donne in alcuni organi decisionali sul totale dei componenti. Gli organi e/o le organizzazioni considerate sono: Ambasciate, Corte Costituzionale; Consiglio Superiore della Magistratura (inclusi i magistrati che partecipano al funzionamento dell'Organo) ed alcune Autorità amministrative indipendenti (Autorità garante della concorrenza e del mercato, Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, Garante per la protezione dei dati personali; Consob).

Donne negli organi decisionali (valore percentuale). Anni 2013-2024	
Anno	%
2013	12,0
2014	10,1
2015	15,8
2016	13,3
2017	16,4
2018	15,9
2019	16,8
2020	19,1
2021	19,5
2022	19,1
2023	21
2024	21,3

Fonte: Istat - Elaborazione su dati Corte Costituzionale, Consiglio Superiore della Magistratura, Ambasciate e alcune Autorità Amministrative Indipendenti

Tabella con la percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa sul totale dei componenti.

Donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa (valore percentuale). Anni 2004-2023	
Anno	%
2004	4,5
2005	4,6
2006	4,7
2007	5,4
2008	5,9
2009	6,3
2010	6,8
2011	7,4
2012	11,6
2013	17,8
2014	22,7
2015	27,6
2016	31,6
2017	33,6
2018	36
2019	36,5
2020	38,8
2021	41,2
2022	42,9
2023	43,1
2024	43,2

Fonte: Consob