

## SOMMARIO

### ■ Mondo del lavoro digitale

Presentazione dei due attuali gruppi di coordinamento di progetti EZA, incentrati l'uno sugli sviluppi tecnologici e i cambiamenti sul luogo di lavoro e l'altro sulle ripercussioni del mondo del lavoro digitale sulla vita dei lavoratori e delle loro famiglie; risultati del progetto pratico-scientifico condotto nel quadro del programma di formazione EZA Pag. 2

### ■ La digitalizzazione dalla prospettiva dei sindacati della DGB



Elke Hannack, Vicepresidente della Confederazione dei sindacati tedeschi (DGB), prende in esame la politica in materia di orario di lavoro nell'era digitale: situazione attuale, sfide, prospettive Pag. 3

### ■ Nuove strade per l'attività di formazione

Risultati del seminario tenuto presso il centro Nell-Breuning-Haus di Herzogenrath con la partecipazione dei responsabili per la formazione delle organizzazioni socie EZA di nove Paesi: basi teoriche, cambiamenti indotti dalle nuove tecnologie a livello di apprendimento e insegnamento, sfide specifiche dei seminari europei, tecniche e metodi attivi, simulazione di progettazione Pag. 4

### ■ Nomina a professore emerito di Jozef Pacolet

Conferimento del titolo di professore emerito a Jozef Pacolet, HIVA, da lunghi anni al fianco del programma di formazione EZA, nel corso di una cerimonia celebrata nel settembre 2017 presso l'Università cattolica di Lovanio Pag. 5

## EDITORIALE



*Cari lettori, cari amici di EZA,*

*„Nulla è più costante del cambiamento“. Questa affermazione, attribuita a Eraclito di Efeso (540-480 a.C. circa), appare quanto mai calzante se si osserva l'attuale mondo del lavoro. I mutamenti in corso in ambito sociale ed economico, amplificati dalla digitalizzazione, sono alla base della progressiva trasformazione dei tradizionali rapporti di lavoro – in particolare di tipo uno a uno tra datore di lavoro e lavoratore – e dello sviluppo di nuove forme di lavoro, cosiddette „atipiche“. Si prendano ad esempio il lavoro interinale, il crowd employment, il lavoro ripartito o forme di lavoro mobile svolto per via informatica. Un fenomeno complesso, che è stato al centro dei lavori del seminario organizzato da ETUI ed EZA nella città di Danzica all'inizio di settembre.*

*Una prima domanda sorge spontanea: in che modo un rapporto di lavoro atipico si differenzia da uno tipico? È possibile etichettare come „atipico“ ogni impiego che non sia a tempo pieno e indeterminato, alle dipendenze di uno stesso datore di lavoro per un periodo prolungato e non preveda un orario e una retribuzione regolari? Seguono domande non meno rilevanti: le nuove forme di lavoro hanno il potenziale di creare nuovi posti di lavoro? I lavori atipici di oggi sono i lavori tipici di domani? È giusto tacciare a priori di negativa e precaria ogni occupazione atipica?*

*Dal punto di vista dei lavoratori, alcune delle nuove forme di lavoro apportano vantaggi, quali una maggiore flessibilità o una stimolante varietà. Altre, invece, espongono al rischio di sfruttamento, prevedono remunerazioni insufficienti a garantire il sostentamento personale e non garantiscono alcuna misura di protezione sociale. Molti, in particolare coloro che si vedono costretti a rinunciare a un lavoro subordinato per aprire una falsa partita IVA, non sono coperti da un contratto collettivo. Per i sistemi di sicurezza sociale l'aumento di rapporti di lavoro del genere avrà gravi conseguenze.*

*Le nuove forme di lavoro impongono un cambiamento di paradigma. Anche per i sindacati. Dobbiamo lasciarci alle spalle l'immagine abituale dell'iscritto „tipico“ e volgere lo sguardo verso quell'„essere sconosciuto“ che è il crowd worker, o un suo simile. Sono necessarie nuove ingegnose strategie per far valere i diritti dei lavoratori atipici, informarli circa i loro diritti, dare loro modo di iscriversi a un sindacato.*

*Non esiste una sola risposta alle tante domande che si pongono. Non può esistere, se non altro per le enormi differenze che si riscontrano tra gli Stati europei. Mentre i voucher sono all'ordine del giorno in Italia, in altri Paesi causerebbero forte irritazione. Mentre in Scandinavia i lavoratori autonomi hanno già la facoltà di iscriversi e di accedere alle prestazioni dei sindacati, perché ciò fosse possibile in Polonia e in Serbia occorrerebbe prima modificare il diritto del lavoro.*

*Una considerazione, però, vale per tutta Europa: sarà essenziale una più ampia e profonda conoscenza delle nuove forme di lavoro per contribuire adeguatamente a plasmare il cambiamento a tutela dei lavoratori.*

*Sigrid Schraml, Segretaria generale*

## La digitalizzazione del mondo del lavoro – Un tema centrale per la rete EZA

La digitalizzazione del mondo del lavoro è da qualche tempo al centro di dibattiti e ricerche. Non si tratta, però, di una questione meramente teorica: l'applicazione delle tecnologie digitali è già una realtà in molti ambiti ed è causa di profondi mutamenti in seno alla società, all'economia e al lavoro.

Ecco, ad esempio, che su macchine, motori e apparecchi vengono montati innumerevoli sensori atti a misurare i tempi di funzionamento e lo stato di usura, trasmettere i dati raccolti via internet e, in ultima istanza, consentire una manutenzione più semplice e precisa.

O ancora, ecco che ovunque nel mondo vengono registrati e controllati i flussi di merci, monitorati in continuo dai quattro angoli del globo.

Dati anche molto complessi possono essere raccolti, analizzati e sfruttati commercialmente in grande quantità e con estrema velocità. È, questo, un fenomeno che si riassume con l'espressione „big data“. Come osservato dal Centro austriaco per la formazione dei lavoratori (ÖZA), i dati sono la materia prima del XXI secolo.

### Cambiamenti nel mondo del lavoro

Tutto ciò cambia il mondo del lavoro. Certe professioni spariscono, molte attività si trasformano, nuovi lavori emergono. Il modo stesso di lavorare in un contesto sempre più digitalizzato è soggetto a mutamenti radicali. I rapporti di lavoro si evolvono. Così nasce il crowdworking, un modello occupazionale che vede i lavoratori offrire i propri servizi attraverso piattaforme internet al prezzo più basso possibile in concorrenza con altri lavoratori. Ed è solo uno dei moltissimi esempi di nuove forme di lavoro che si discostano da quelle tradizionali e il cui peso cresce costantemente. Forme che – va detto – sono in parte sorte prima della recente ondata di digitalizzazione, ma che si sono rafforzate sulla sua scia. Altre, invece, sono completamente nuove. Oggi, ad esempio, un lavoratore può essere „condiviso“ da due o più imprese.

### Gruppi di coordinamento di progetti EZA

Questi trend e sviluppi non sono passati inosservati alla rete EZA, in seno alla quale ha preso corpo tutta una serie di iniziative. Attualmente, 16 partner EZA – più del doppio rispetto all'anno scorso – stanno curando altrettanti progetti incentrati sui diversi aspetti della digitalizzazione. Per questo, EZA ha creato due gruppi di coordinamento di progetti che aiuteranno i partner a mettersi in contatto tra loro e a comunicare i risultati del proprio lavoro.

Se si prendono in esame le ripercussioni della digitalizzazione, è possibile individuare due linee fondamentali.

Da una parte, la digitalizzazione è ormai parte integrante della vita quotidiana delle aziende, è visibile e percettibile sul luogo di lavoro di un crescente numero di persone. Ciò solleva una molteplicità di questioni in tema di rapporti e condizioni di lavoro, salari, tutela della salute, difesa e garanzia dei diritti dei lavoratori. Questioni che vengono affrontate da uno dei due gruppi di coordinamento di progetti sotto il titolo „Mondo del lavoro digitale – Sviluppi tecnologici e cambiamenti sul luogo di lavoro“.

Dall'altra, è sempre più evidente come l'impiego delle tecnologie digitali incida profondamente non solo sull'esistenza dei singoli, ma anche della società nel suo complesso. L'onnipresenza di smartphone e internet trasforma non solo il lavoro quotidiano, ma anche la vita in famiglia, la fruizione del tempo libero, la mobilità e l'istruzione. Una più esauriente definizione del valore del lavoro umano e l'identificazione di nuove possibilità per garantire un reddito a coloro che vedono svanire il proprio posto di lavoro come effetto della digitalizzazione costituiscono una sfida sociale urgente ovunque in Europa. A questa problematica è dedicato il secondo gruppo di coordinamento di progetti EZA, intitolato „Ripercussioni del mondo del lavoro digitale sulla vita dei lavoratori e delle loro famiglie – Riflessioni etico-sociali“.

### Progetto di formazione pratico-scientifico

Nel quadro di un progetto di formazione pratico-scientifico condotto nell'anno formativo 2016/2017, EZA ha elaborato in collaborazione con l'istituto di ricerca IHS incaricato da ÖZA e cinque partner della rete EZA conclusioni scientifiche che sono poi state fatte confluire in specifici seminari e arricchite con conoscenze tratte dall'esperienza pratica delle organizzazioni dei lavoratori. Ne è emersa una relazione che EZA ha pubblicato con il titolo „Mondo del lavoro digitale“. Essa fa luce sui fenomeni più rilevanti della digitalizzazione, illustra le ricerche fondamentali compiute sul tema come pure gli approcci scientifici che ne sono alla base e offre raccomandazioni rivolte in particolare alle organizzazioni dei lavoratori.

Sebbene la rivoluzione digitale sia già in corso e abbia già oggi un impatto enorme su tutti noi, negli anni a venire la proliferazione delle tecnologie digitali proseguirà irrefrenabile e porrà le organizzazioni dei lavoratori di fronte a grandi sfide. Un processo che EZA continuerà ad accompagnare con la propria attività di formazione. Norbert Klein ■

## La politica in materia di orario di lavoro nell'era digitale – La prospettiva dei sindacati della DGB

**D**a alcuni anni a questa parte è in corso un vivace dibattito sul futuro del lavoro, o meglio sul lavoro del futuro. I riflettori sono puntati in particolare sulle possibilità, le ripercussioni e le esigenze determinate dalla digitalizzazione.

La Confederazione dei sindacati tedeschi (DGB) e le organizzazioni che ne fanno parte conducono il dibattito apertamente e giocando d'attacco. Le tanto acclamate opportunità e i tanto paventati rischi per il lavoro del domani non vanno necessariamente a braccetto. Siamo certi che sia possibile sfruttare le opportunità per i lavoratori minimizzando i rischi. Rivendichiamo un lavoro di qualità nell'era digitale. E così facendo proclamiamo una solida convinzione: il lavoro ci sarà.

Non crediamo che si realizzeranno le previsioni peggiori, che preannunciano la perdita del 47% dei posti di lavoro. Riteniamo, piuttosto, che si verificherà ciò che è avvenuto in passato quando hanno avuto luogo altri cambiamenti strutturali: alcuni posti di lavoro andranno persi e altri si verranno a creare.

Sebbene siano ancora necessarie ampie ricerche, un fatto è per noi certo: la progressiva diffusione delle tecnologie e la riorganizzazione dei processi di lavoro modificheranno i profili e i requisiti ricercati nei lavoratori. Il concretizzarsi di impieghi di alta qualità e di migliori condizioni di lavoro dipenderà dalla direzione che prenderanno fattori chiave di successo quali il vincolo al contratto collettivo e la gestione in tema di flessibilità, la qualificazione e la salute sul luogo di lavoro.

In sostanza, il dibattito verte attorno all'orario di lavoro e alle risorse. Di fatto, proprio la flessibilità e l'orario di lavoro – o quello che nell'ottica dei datori di lavoro è un ammorbidimento della legge in materia – danno luogo ad aspri conflitti tra datori di lavoro e lavoratori, che noi siamo chiamati a risolvere.

Un lavoro di qualità nell'era digitale può prendere corpo solo se la flessibilità – innanzitutto a livello di orario – va a vantaggio di entrambe le parti: datori di



**Elke Hannack**

Nata nel 1961 a Gladbeck, in Germania, Elke Hannack studia teologia protestante a Münster e al contempo lavora come impaccatrice e commessa nel commercio al minuto. In questo periodo, si iscrive al Sindacato del settore commercio, banche e assicurazioni (HBV), assume il ruolo di presidente del consiglio aziendale e del consiglio centrale d'impresa ed è parte della commissione HBV delegata alla contrattazione collettiva.

Vicepresidente della Confederazione dei sindacati tedeschi (DGB) dal 1° giugno 2013, è Vicepresidente nazionale dell'Associazione dei lavoratori cristiano democratici (CDA) dal 2011 e membro del consiglio direttivo federale della CDU dal dicembre 2014.

Nella DGB è responsabile dei settori pubblico impiego e funzionari statali, politica per le donne, le pari opportunità e la famiglia, giovani e politica giovanile, politica in materia di istruzione e attività di formazione nonché politica organizzativa, assistenza e IT.

lavoro e dipendenti. Per il momento, tuttavia, la flessibilizzazione ha comportato tendenzialmente un allungamento degli orari di lavoro. Toccando le 43,5 ore, gli impiegati a tempo pieno superano di

quasi cinque ore la settimana lavorativa media stabilita mediante contrattazione collettiva. In totale, le ore di lavoro straordinario prestate dai dipendenti in un anno sfiorano quota due miliardi. Di cui

la metà non viene pagata. Per questo, la DGB e i suoi membri insistono affinché ogni ora straordinaria venga retribuita o compensata con tempo libero. Il valore del lavoro non può essere sminuito.

Anche il lavoro svolto la sera o durante la fine settimana è aumentato. Oltre un quarto degli impiegati opera spesso in condizioni tutt'altro che ottimali. Il lavoro a turni ha raggiunto il 20%. Quasi un occupato su dieci lavora regolarmente la notte e all'incirca lo stesso numero a chiamata. Come effetto della digitalizzazione, inoltre, i datori di lavoro si aspettano una maggiore disponibilità da parte dei dipendenti. Quasi un quarto di essi deve essere raggiungibile fuori dall'orario di lavoro. Ciò comporta, tra l'altro, un aumento dello stress psichico. Non sempre, invece, le possibilità tecniche che consentono un lavoro più flessibile in termini sia di tempo che di spazio vengono sfruttate nell'interesse dei dipendenti. Non di rado, questi devono essere „always on“, avendo, però, una possibilità limitata di lavorare da casa o mentre sono in viaggio. Per questo, vogliamo e dobbiamo regolare il lavoro mobile. Il diritto di lavorare mentre si è in viaggio è, per noi, non

meno rilevante del diritto a staccare la spina.

Un altro tema centrale del dibattito è l'impossibilità per molti lavoratori di passare da un orario part-time a uno full-time (o viceversa) e di intervenire nelle decisioni sul proprio orario di lavoro. Alcuni desidererebbero ridurre l'orario, altri – soprattutto donne impiegate a tempo parziale – vorrebbero aumentarlo. Il sogno, però, non può trasformarsi in realtà.

Oltre alla questione del miglioramento della conciliazione tra vita professionale e vita familiare, la ricerca ha messo in luce come l'organizzazione dell'orario di lavoro abbia un peso notevole sulla salute. Un orario lungo e precario così come l'esclusione dai processi decisionali si ripercuotono negativamente sui lavoratori. Il massiccio aumento dei problemi di salute fisica e mentale dimostra come la situazione attuale non sia neanche lontanamente soddisfacente.

La DGB e i suoi membri aspirano a rafforzare l'autonomia decisionale dei lavoratori in tema di orario di lavoro. I problemi di conciliazione e salute non si dissol-

vono nel nulla solo perché la digitalizzazione offre maggiori possibilità di flessibilizzazione. Una più ampia autonomia – e dunque una più ampia libertà – necessita di un mandato negoziale più forte di sindacati, consigli aziendali e comitati del personale, e naturalmente anche dei singoli individui.

Occorre, pertanto, un nuovo quadro normativo che crei nuovi margini di azione. Il potenziamento dell'autodeterminazione passa per il miglioramento dei diritti, la contrattazione collettiva e la partecipazione attiva dei lavoratori nelle decisioni sull'orario di lavoro in aziende e amministrazioni. Ciò significa, però, che se vogliamo contribuire davvero a plasmare il lavoro del futuro dobbiamo non solo rafforzare ma anche modernizzare i nostri diritti di cogestione.

Al contempo, la protezione sul lavoro andrebbe rivista. L'obiettivo: garantire che entrambe le parti traggano vantaggio dalla flessibilità. Per la DGB e i sindacati che ne fanno parte, la difesa di un lavoro di qualità e di buone condizioni di lavoro è e sarà, oggi come in futuro, alla base della propria attività. *Elke Hannack* ■

## Nuove strade per l'attività di formazione – Seminario EZA / NBH a Herzogenrath

Sotto il titolo „Intraprendere nuove strade – Applicare efficacemente nuovi metodi nell'attività di formazione“, il seminario tenutosi alla fine di giugno 2017 presso il centro Nell-Breuning-Haus (NBH) di Herzogenrath, in Germania, ha visto la partecipazione dei responsabili per la formazione delle organizzazioni socie EZA di nove Paesi.

L'incontro si è aperto con una disamina delle basi teoriche e dello sviluppo storico, del senso e dello scopo, degli attori e delle forme dell'istruzione e della formazione. Dietro la guida di Ulrich Deller, esperto di scienze sociali e professore presso l'università Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen, ha preso corpo un'ampia panoramica con l'accento posto sui cambiamenti introdotti da internet e smartphone nel campo dell'insegnamento e dell'apprendimento. Si è sottolineato come le nuove tecnologie accrescano le possibilità di apprendimento e insegnamento nell'ambito dell'istruzione sia formale (scuola e università) che



Bulgaria, Macedonia, Lituania, Romania, Slovacchia, Serbia, Slovenia, Germania e Belgio: questi i Paesi di origine dei partecipanti al seminario „Intraprendere nuove strade – Applicare efficacemente nuovi metodi nell'attività di formazione“, tenutosi nel giugno 2017 a Herzogenrath, in Germania

non formale (extrascollastica) e informale (individuale, spontanea).

Il corso è proseguito con un laboratorio condotto da Ilona Matheis, direttrice dell'Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung dell'università Technische Hochschule Köln. Al centro dei lavori, l'el-

aborazione di misure didattiche mirate a trasmettere contenuti integrati e strutturati in modo da facilitare il successivo ricorso alle conoscenze apprese e il loro efficace utilizzo. Ciò richiede grande attenzione nelle particolari condizioni dei seminari europei, i cui partecipanti parlano lingue diverse, provengono da Paesi

diversi e hanno diverse necessità di apprendimento. Sono stati presentati, inoltre, metodi attivi e tecniche capaci di instaurare nuove dinamiche nel processo di apprendimento, facili da applicare anche in eventi formativi europei.

Una stimolante simulazione ha visto i partecipanti sviluppare progetti di possibili seminari, specificarne i contenuti, il

programma e gli obiettivi nonché scegliere i metodi più adeguati per il loro svolgimento. I progetti presentati sono stati discussi con l'esperta, che ha offerto consigli specifici e ulteriori spunti.

Il corso ha messo chiaramente in luce come nella realizzazione dei seminari sia spesso possibile sperimentare soluzioni innovative e applicare metodi attivi senza

dover per forza abbandonare formule collaudate e di provata efficacia.

Nel quadro della propria offerta di corsi, EZA ha in programma di trattare tematiche quali il profilo degli iscritti, l'acquisizione di nuovi partecipanti e l'addestramento dei moderatori. **Norbert Klein** ■

## Nomina a professore emerito di Jozef Pacolet, HIVA



Jozef Pacolet durante l'intervento sul tema „Crescita e distribuzione – L'opzione di San Luca“, pronunciato il 18 settembre 2017 a Lovanio, in Belgio

Capita di rado che un esperto di macroeconomia difenda la preservazione dello stato assistenziale. Per questo, nella propria attività di formazione il Centro europeo per le questioni dei lavoratori (EZA) e i suoi centri soci attingono con sincera gratitudine dalle conoscenze e ricerche di Jozef Pacolet, professore presso l'Istituto per gli studi sul lavoro e la società HIVA dell'Università cattolica di Lovanio.

Non meno di 25 anni fa, Pacolet ha avviato un progetto nel quadro del programma di formazione EZA „Dialogo sociale europeo“ con l'obiettivo di analizzare scientificamente lo sviluppo dello stato assistenziale in Europa e fare il punto della situazione ogni cinque anni. A tale scopo, ha dato vita a una rete europea di esperti e istituti di ricerca che nell'ambito delle conferenze tenute da HIVA in collaborazione con EZA hanno esposto le trasformazioni in atto nei sistemi di sicurezza sociale in Europa e ne hanno indagato i

principali fattori di influenza, quali l'allargamento dell'Unione europea, i cambiamenti demografici e le drastiche ripercussioni delle politiche di austerità adottate in seguito alla crisi economico-finanziaria. Nell'attuale anno formativo EZA, Pacolet affianca un ciclo di seminari sul tema „Strategie delle istituzioni europee – Il pilastro europeo dei diritti sociali“, la cui attenzione è focalizzata sulla situazione odierna della sicurezza sociale in Europa.

In occasione della sua nomina a professore emerito il 18 settembre 2017, Pacolet ha dedicato il proprio intervento all'argomento „L'accessibilità economica delle pensioni“. Alla base del suo discorso, un passo del Vangelo secondo Luca: „Date e vi sarà dato“. La questione si iscrive nella cornice dell'acceso dibattito sulle pensioni di vecchiaia in corso in Belgio, Paese natale di Pacolet. Questi propone una rivalutazione del primo pilastro del sistema previdenziale quale soluzione

all'instabilità del secondo e del terzo pilastro. E nel farlo, non ha alcuna difficoltà ad affermare che i lavoratori dovranno versare contributi più alti e lavorare più a lungo. Al contempo, ha sottolineato la responsabilità dei datori di lavoro di mantenere più a lungo alle proprie dipendenze i lavoratori più anziani.

EZA ringrazia Jozef Pacolet per l'assidua, eccellente e fruttuosa collaborazione e si augura che il recente pensionamento non vi ponga fine.

*Esmeralda Van den Bosch*

*e Matthias Homey* ■

## COLOPHON

### Editore

EZA

Centro europeo per  
le questioni dei lavoratori  
Johannes-Albers-Allee 2  
53639 Königswinter  
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0  
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22  
E-Mail: [eza@eza.org](mailto:eza@eza.org)  
[www.eza.org](http://www.eza.org)

### Redazione

Sigrig Schraml (Red. resp.), Matthias  
Homey, Norbert Klein, Victoria  
Znined, Esmeralda Van den Bosch

### Struttura e composizione

HellaDesign, Emmendingen  
E-Mail: [helladesign@web.de](mailto:helladesign@web.de)

### Fotografie

EZA, DGB, NBH, HIVA

### Periodicità

4 numeri annuali



Questa pubblicazione viene  
appoggiata finanziariamente  
dell'Unione europea.