



# MAGAZINE

ADATTAMENTO A UNA NUOVA REALTÀ LAVORATIVA



## **INTELLIGENZA ARTIFICIALE: DISTRUTTRICE DI POSTI DI LAVORO?**

Preoccupazioni, possibilità e limiti dell'IA sul mercato del lavoro europeo

## **RELAZIONE**

turismo sostenibile a vantaggio dei lavoratori

## **INTERVISTA**

l'attivista Dunja Robin parla delle donne e ragazze con disabilità sul mercato del lavoro

## **EZA SNACK DEBATES**

la nostra nuova serie di eventi a Bruxelles

**EDIZIONE 02/2023**



## Cari amici e lettori della rivista di EZA,

una casa che offre protezione, un'istruzione che garantisce accesso democratico alla società, una previdenza sociale che non abbandona le persone a sé stesse quando sono malate o senza lavoro e una solidarietà intergenerazionale che connette i giovani e gli anziani: queste sono le garanzie essenziali per una società giusta e dignitosa. Diritti di base per tutti, ovunque e in qualunque momento. Attualmente stiamo osservando la velocità con cui l'intelligenza artificiale (IA) sta entrando nelle nostre vite e continuerà a trasformare il mondo del lavoro in futuro. Tra le garanzie menzionate sopra, in particolare l'istruzione svolgerà un ruolo fondamentale per prepararci alla potenziale rivoluzione dell'IA all'interno del nostro ambiente lavorativo. I curricula scolastici e la formazione professionale, la formazione continua e il training dovranno concentrarsi maggiormente sull'IA rispetto alla formazione classica, generale o tecnica che abbiamo conosciuto finora, per preparare e qualificare la forza lavoro all'utilizzo dell'IA.

Come qualunque altra innovazione tecnologica, naturalmente l'IA può fornire un contributo utile, ad esempio per la ricerca o le cure mediche, oppure può rendere i processi produttivi meno pesanti per le persone. Tuttavia, può comportare anche la disumanizzazione del mondo come lo conosciamo e comprendiamo e minacciare di soppiantare il potenziale umano. La sfida è particolarmente grande sul posto di lavoro; per le persone altamente specializzate, ma anche per coloro che non hanno un livello di istruzione elevato; al tempo stesso, i lavoratori privi di esperienza possono trarre maggiormente vantaggio dalla nuova situazione, secondo uno studio recente. Inoltre, non dobbiamo perdere di vista il fatto che la privacy e i diritti democratici potrebbero essere anch'essi compromessi. Zoom e Teams, che abbiamo imparato a utilizzare durante la pandemia di COVID, sono sotto accusa perché si sarebbero introdotti in conversazioni e riunioni, presumibilmente per allenare l'intelligenza artificiale. Ma qualunque chat box basata sull'IA potrebbe anche utilizzare la nostra corrispondenza privata o i nostri documenti se non saranno introdotte norme in materia. Per non parlare dell'impatto del riconoscimento facciale.

Negli Stati Uniti i soggetti coinvolti più importanti nel campo dell'IA si sono impegnati, anche se senza obblighi formali, a rispettare numerose norme per un uso responsabile e sicuro dell'IA. Questo è un primo passo. Tuttavia, queste norme devono essere vincolanti, anche in Europa. Al di là delle belle parole, è necessario standardizzare un'IA degna di fiducia. L'"Artificial Intelligence Act" è il primo tentativo a livello mondiale di adottare una legge dettagliata che regoli l'intelligenza artificiale. Presenta quindi una componente pionieristica. La Commissione Europea spera che sarà imitato anche all'estero, come il regolamento sulla protezione dei dati. Nella rivista di EZA sono riportate maggiori informazioni sull'AI Act europeo. Per sottolineare l'importanza dell'argomento, EZA ha deciso all'inizio dell'anno di affrontare la questione dell'IA e del suo impatto sul mondo del lavoro anche nel seminario d'inizio a Sofia alla fine di novembre.

Sono convinto che con l'intelligenza umana e sociale possa aver luogo un dibattito fruttuoso sull'intelligenza artificiale per superare questa sfida e sfruttare il potenziale dell'IA.

Luc Van den Brande, Presidente di EZA



# INDICE

**4****INTELLIGENZA ARTIFICIALE: DISTRUTTRICE DI POSTI DI LAVORO?**

Preoccupazioni, possibilità e limiti dell'IA sul mercato del lavoro europeo

**8****RELAZIONE:**

turismo sostenibile a vantaggio dei lavoratori

**11****INTERVISTA:**

l'attivista Dunja Robin parla delle donne e ragazze con disabilità sul mercato del lavoro

**14****EZA SNACK DEBATES:**

la nostra nuova serie di eventi a Bruxelles

**18****INFORMAZIONE LEGALE**

# INTELLIGENZA ARTIFICIALE: DISTRUTTRICE DI POSTI DI LAVORO?

L'intelligenza artificiale è ormai onnipresente nella vita quotidiana e già prima che Chat GPT spadroneggiasse per settimane sui titoli dei giornali. Aumentano le possibilità di utilizzo, con esse però anche la preoccupazione relativa al futuro del lavoro e ai posti di lavoro. Un tema al centro del dibattito nei sindacati e nel Parlamento Europeo.

**TESTO:** Ralph Würschinger

**IMMAGINI:** Adobe Stock, Ralph Würschinger, Andreas Amann

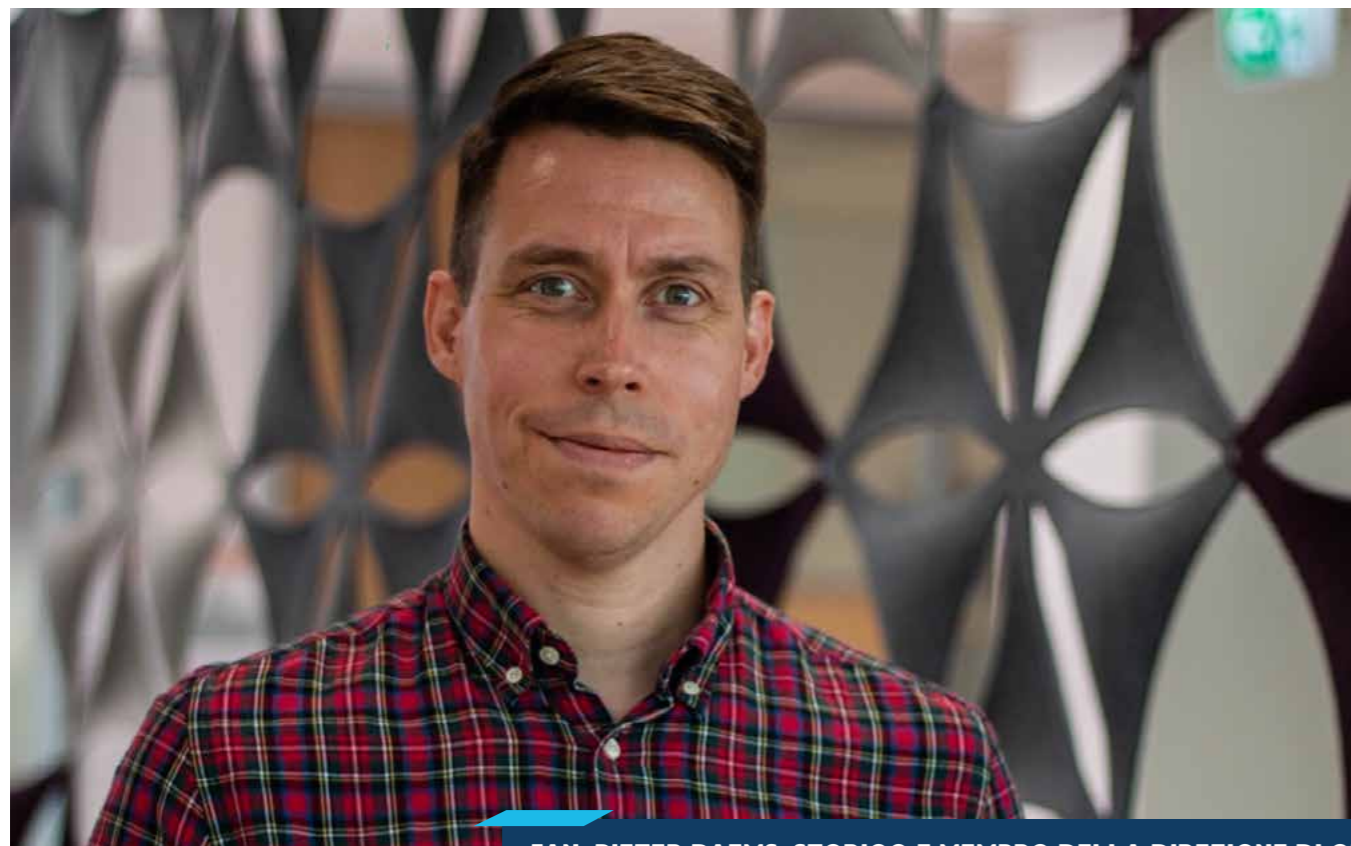


“Le tecnologie digitali e in particolare l'intelligenza artificiale (IA) stanno modificando il mondo con una velocità senza pari (...) Per questa nuova generazione di tecnologie stabiliremo delle regole comuni che fungeranno da regole globali.” Con queste parole, nel 2019 Ursula von der Leyen, all'epoca ancora candidata alla presidenza della Commissione Europea, ha posto questo tema all'ordine del giorno. Circa quattro anni dopo, la normativa è ormai quasi pronta. È stata redatta una bozza del cosiddetto “AI Act”. La procedura è giunta a un passo dalle trattative del trilatero. Si punta a un accordo per il 2024.

Fino all'entrata in vigore saranno necessari probabilmente altri due anni. La bozza attuale prevede un approccio basato sui rischi. Ciò significa che i sistemi di IA saranno suddivisi in diversi livelli di rischio. In base a tali norme, sono inaccettabili i cosiddetti **sistemi di social scoring**, che assegnano cioè un “punteggio sociale”, quindi che raccolgono e classificano dati personali per verificare se una persona sia meritevole di ricevere un credito, percepisca prestazioni sociali, ecc. Non sono consentiti neanche i **“predictive policing tool”**, cioè strumenti predittivi utilizzati per prevedere reati. Il riconoscimento facciale e il rilevamento biometrico in pubblico sarebbero consentiti, in base alla bozza attuale. Se una foto, un testo o un audio sono stati realizzati con l'intelligenza artificiale, questa informazione deve essere chiaramente riconoscibile. I **recruiting software**, ideati per assegnare posti di lavoro, non dovrebbero essere vietati. Le violazioni delle disposizioni previste saranno punite con pene pari fino a 30 milioni di Euro. Le associazioni economiche considerano la bozza un insieme eccessivo di regole che potrebbe impedire la crescita. Al contrario, le associazioni sindacali e le ONG temono che il tentativo di regolamentazione dell'UE non tenga sufficientemente conto dei lavoratori.

## La potenziale spaccatura

Il fatto che l'IA e il rapporto con essa celino un notevole potenziale di conflitto per i lavoratori è evidente se guardiamo alla situazione dall'altro lato dell'Atlantico. All'inizio di luglio 2023, di fronte alla sede centrale del provider di servizi di streaming Netflix, a Los Angeles, si sono riuniti numerosi sceneggiatori e attori. Diversi sindacati avevano espresso un precedente appello in tal senso. I dimostranti avevano con sé poster e cartelli che riportavano slogan come: “No Sleep ‘til fair deal”, “pay me”, “stop trying to make freelance happen”, ma anche “AI is not art”, “AI wrote this Sign” o “AI eats brains”. Rivendicano stipendi più elevati adeguati all'inflazione. Al tempo stesso, e questa è una novità nella storia delle lotte del lavoro, si tratta del primo sciopero importante in cui al centro si trova l'utilizzo dell'intelligenza artificiale. Molti dei lavoratori in sciopero temono che i loro volti finiscano nei film tramite l'IA, che le loro voci vengano riprodotte dalla tecnologia o che i ruoli di secondo piano vengano sostituiti da figure realizzate in modo digitale. Richiedono assicurazioni in relazione al rapporto futuro con l'intelligenza artificiale. Anche nel continente europeo, all'interno dell'UE, l'IA è ormai da tempo un argomento per i sindacati. “Adesso dobbiamo riflettere su come impiegare queste nuove tecnologie. Nel mio ruolo di storico ho imparato che ciò non avviene da solo”, afferma Jan-Pieter Daems, membro della direzione di CNV, la seconda confederazione sindacale in ordine di grandezza nei Paesi Bassi e centro socio di EZA. Tra i suoi compiti rientrano gli ambiti tematici di occupazione sostenibile e lavoro in sicurezza e salute. “La prima rivoluzione Industriale nel 19° secolo ha spinto molte persone nelle città, in condizioni di lavoro precarie e negative (...) È stata l'origine dei nostri sindacati. Ci sono voluti anni in cui i lavoratori si sono ribellati e hanno detto: così non vogliamo lavorare, così non vogliamo vivere. E spero di tutto cuore che non sarà proprio così anche in futuro.”



**JAN-PIETER DAEMS, STORICO E MEMBRO DELLA DIREZIONE DI CNV**

**N**ei Paesi Bassi, già da alcuni anni, in diversi settori vengono utilizzati l'intelligenza artificiale e gli algoritmi, come ad es. per verificare affitti illeciti ad Amsterdam o gestire i diritti agli assegni famigliari. Recentemente questa pratica ha fatto sì che il governo olandese nel 2022 abbia dovuto pagare una multa pari a 2,75 milioni di Euro. Per anni le autorità fiscali hanno utilizzato in modo illecito e discriminatorio informazioni sulla nazionalità delle persone e richiesto erroneamente il rimborso di assegni famigliari. Per porre rimedio alla situazione ci sono voluti quasi dieci anni. Tali scandali non devono più avvenire in futuro. In tutto il Paese i comuni si impegnano per una banca dati della trasparenza in cui desiderano elencare tutti i sistemi decisionali automatizzati.

## Il mix complesso di IA e mercato del lavoro

**N**ell'ultimo film di Indiana Jones il volto del protagonista è stato ringiovanito in modo artificiale, nella cura del COVID l'IA aiuta a raggiungere una diagnosi più rapida oppure ChatGPT semplifica la redazione di testi: l'intelligenza artificiale offre numerose possibilità

di applicazione. Anche CNV sfrutta la tecnologia dell'IA sotto forma di un chatbot: consultando il sito internet ufficiale è possibile porre domande al sindacato comunicando con un chatbot. Le risposte sono generate da un'IA, se non sono disponibili interlocutori umani. A seconda del livello di complessità, l'intelligenza artificiale può svolgere tali compiti in modo affidabile e veloce perché ha accesso a una quantità enorme di dati e ad algoritmi per la risoluzione di problemi. Apprende come riconoscere dei modelli e può imparare dagli errori, se qualcuno dall'esterno glieli fa presenti. Da anni, numerose grandi aziende nei loro processi di candidatura puntano su algoritmi o intelligenza artificiale con conseguenze parzialmente discriminatorie per i lavoratori. Il software analizza nel dettaglio il personale già assunto e i candidati e genera dei candidati modello per i rispettivi posti di lavoro, sulla base di livello di istruzione, esperienza lavorativa, età, sesso e altri parametri desiderati. Nel passato più recente questo procedimento ha causato discriminazioni. Ad es. da Amazon venivano escluse le donne perché l'algoritmo classificava gli uomini come più affini alla tecnologia. In un altro caso, l'IA escludeva le minoranze etniche perché queste spesso abitavano più lontano dal posto di lavoro e il software rilevava una relazione tra lontananza dal posto di lavoro e frequenza

di licenziamento. Due anni fa il servizio per il mercato del lavoro (un'impresa di servizi che adempie ai compiti di un ufficio di collocamento pubblico) in Austria voleva introdurre un algoritmo che avrebbe dovuto valutare le possibilità sul mercato del lavoro di soggetti che cercano un'occupazione. Il programma classificherebbe le persone in tre categorie e, sulla base di esse, autorizzerebbe o meno misure di sostegno. Fattori che influenzano la valutazione sono età, cittadinanza, sesso, formazione professionale e carriera precedente. Attualmente il procedimento non è ancora approvato per due motivi: oltre alla mancanza di principi legislativi di base, manca anche la possibilità che le persone interessate possano comprendere perché sono state classificate in un determinato modo. Entro la fine di quest'anno sarà emessa una sentenza in materia.

**I**l sindacato della pubblica amministrazione, in Austria, spera che il sistema basato sull'algoritmo non sarà impiegato. Sul suo sito internet si legge a tale proposito: "La suddivisione in lavoratori con possibilità "buone" o "cattive" di essere inseriti in un posto di lavoro da sola, senza programmi di sostegno di ampio respiro, discrimina le persone con disabilità, con un background migratorio e le donne con figli."

## La preoccupazione dell'adattamento al nuovo mondo del lavoro

**G**li esperti di tutto il mondo sono d'accordo sul fatto che l'intelligenza artificiale svolgerà un ruolo sempre maggiore. Uno studio svolto per conto di ITRE (Commissione per l'industria, la ricerca e l'energia) prevede che con l'aiuto dell'IA la produttività del lavoro entro il 2035 aumenterà di una percentuale compresa tra l'11 e il 37 per cento. Inoltre, l'IA fornirebbe un contributo positivo per raggiungere i gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e potrebbe accelerare lo sviluppo di nuovi farmaci, per menzionare soltanto alcuni aspetti. Dall'altra parte, lo studio giunge alla conclusione che l'IA comporterà una perdita notevole di posti di lavoro. Al tempo stesso, saranno generati nuovi posti di lavoro con una retribuzione migliore. Non è chiaro, però, in quale rapporto. Nel giugno 2023 McKinsey ha pubblicato una relazione secondo cui l'IA generativa, quindi IA che produce, ad esempio, testi, immagini o audio, potrebbe automatizzare il 60-70 per cento del carico di lavoro negli Stati Uniti. Alcuni mesi prima Goldman Sachs aveva presentato un rapporto secondo cui i seguenti campi professionali sono particolarmente minacciati dall'IA:



**LA PROF. DR. SABINE PFEIFFER SI OCCUPA DI RICERCA SOPRATTUTTO NEL CAMPO DI TECNOLOGIA, LAVORO E SOCIETÀ**

attività d'ufficio e amministrative (46 per cento), attività legali (44 per cento), professioni legate ad architettura e ingegneria (37 per cento), procedure commerciali e finanziarie (35 per cento). Dalla relazione emerge che sarà decisivo in che misura i lavoratori si dimostreranno capaci di adattarsi. Per Jan-Pieter Daems una grande responsabilità ricade sui datori di lavoro: "Il 60 per cento dei datori di lavoro non fornisce ai loro collaboratori gli strumenti con cui possono affrontare adeguatamente la digitalizzazione o che li preparano per il futuro del loro lavoro". Con queste parole fa riferimento a un sondaggio svolto da CNV 2023. Già adesso i soci si rivolgono alla confederazione sindacale con la preoccupazione che non riusciranno a tenere il passo con le future esigenze del lavoro. "È la logica del nostro sistema economico che ogni azienda esamini le nuove tecnologie e si chieda se possano sostituire il lavoro umano", afferma la Prof. Sabine Pfeiffer dell'Università Friedrich Alexander di Norimberga, in Germania. E aggiunge: "Nella maggior parte dei casi la tecnologia svolge soltanto singoli compiti. Negli ultimi decenni molti posti di lavoro qui (nell'UE, nota della redazione) sono scomparsi non a causa della tecnologia, ma del nostro sistema economico mondiale in cui la forza lavoro viene pagata in altre parti del mondo, dove spesso le persone lavorano in condizioni meno automatizzate."

Sabine Pfeiffer è una sociologa che si occupa di tecnologia, lavoro e questioni sociali. Inoltre, è membro fondatore del "Comitato del mondo del lavoro", un'assemblea di esperti che offre consulenza al Ministero Federale del lavoro e degli affari sociali in Germania. Secondo lei, il timore dell'intelligenza artificiale è esagerato e critica soprattutto le affermazioni di alcuni proprietari di aziende, come Elon Musk o Sam Altman, il presidente di OpenAI. Da un lato, Musk richiederebbe che lo sviluppo dell'IA compia una pausa su un certo livello per sei mesi mentre, dall'altro lato, continuerebbe a lavorare all'IA dei suoi veicoli Tesla. Sam Altman propone uno sviluppo cauto e lento dell'IA e appoggia una regolamentazione, descrivendo scenari in cui un'IA potente potrebbe causare incidenti drastici e un rovesciamento sociale. Al tempo stesso, nella primavera 2023 ha introdotto sul mercato l'evoluzione successiva di ChatGPT, un miglioramento notevole dell'IA precedente. "Tali avvertimenti non aiutano nessuno. Gli esperti dovrebbero piuttosto illustrare ai governi cosa può fare l'IA e quali sono i suoi limiti." La

sociologa chiarisce che l'IA non condurrà né a una distopia né a un'utopia e che tale tecnologia non costituirebbe la soluzione a tutti i problemi. "Ciò che conta è come utilizziamo l'IA. Non dovremmo utilizzarla in un settore in cui ci sono conseguenze per la vita o in infrastrutture critiche", afferma Sabine Pfeiffer. L'intelligenza artificiale non sarebbe né economica né sensata in molti ambiti professionali perché, secondo l'esperta, il know-how dei collaboratori in numerosi settori sarebbe superiore alle capacità dell'IA. "Naturalmente andranno perduti anche posti di lavoro a causa dell'IA", afferma Sabine Pfeiffer, ma non nella misura in cui viene suggerito dai media.

### Gestione a livello dell'UE

Affinché ciò non avvenga, organizzazioni per i diritti umani, sindacati come CNV e anche ETUC esercitano la propria influenza sul Parlamento Europeo. Infatti, la bozza attuale dell'AI Act, dal punto di vista di queste organizzazioni e dei sindacati, non è sufficiente. La direttrice dell'ETUC Esther Lynch afferma a tale proposito: "Dobbiamo far sì che laddove vengono soppiantati una parte dei posti di lavoro, interi posti di lavoro o interi settori industriali, nascano altri posti di lavoro di alta qualità." Per Jan-Pieter Daems di CNV il Regolamento costituisce un passo importante, tuttavia non ha una portata sufficiente: "Occorrono datori di lavoro che offrano corsi di aggiornamento per i loro dipendenti, ma anche training in tutti i Paesi dell'UE per lavoratori che hanno perso il loro posto di lavoro a causa dell'IA e che questi ultimi ricevano sostegno per accedere ad altri settori professionali." Sabine Pfeiffer è scettica. Soltanto adottando leggi e sanzioni vincolanti a livello nazionale, l'Act potrebbe fare la differenza. A livello intergovernativo sono già in corso prime elaborazioni di un Codice di condotta volontario tra l'UE e gli Stati Uniti in cui potrebbe confluire anche l'AI Act. Non appena l'AI Act sarà adottato definitivamente, sarà compito degli stati membri adempiere alle indicazioni o addirittura ampliarle. Fino ad allora, CNV cerca il dialogo a livello dell'UE, ma anche a livello nazionale, nella speranza che i suoi desideri vengano ascoltati. "Credo che sia una grande occasione per noi in qualità di lavoratori e sindacati per creare una società più bella, migliore e più giusta. Ma dipende dal fatto se saremo noi, le persone, ad avere il controllo o la tecnologia."



Maggiori informazioni e riflessioni sul tema dell'intelligenza artificiale sono disponibili nel podcast "We Work Europe". Trovate qui il link ai vari episodi.

# TURISMO SOSTENIBILE A VANTAGGIO DEI LAVORATORI

In che modo il turismo sostenibile può comportare condizioni di lavoro migliori e quali sono i problemi che questo settore deve affrontare: una visita all'Algarve in Portogallo.



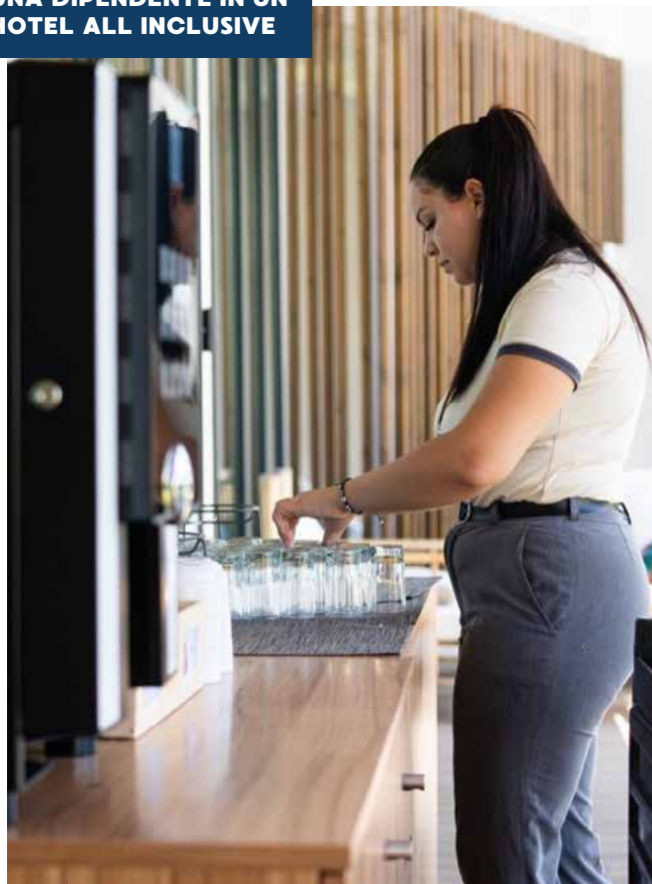
**TESTO:** Lukas Fleischmann  
**IMMAGINI:** Lukas Fleischmann

Già a maggio 2023 l'entroterra della costa portoghese dell'Algarve è estremamente arido. La pioggia, altrimenti molto frequente in primavera, quest'anno non c'è stata. Di conseguenza, le strade su cui Bosi trasporta i turisti dall'aeroporto di Faro nei rispettivi hotel sono polverose. Bosi, un ragazzo meno di trent'anni che preferisce non menzionare il suo cognome, proviene originariamente dal Brasile. Da 15 anni, però, vive in Portogallo e da poco tempo lavora come conducente. "Qui non c'è molto altro da fare", spiega, mentre guida il piccolo bus tra il paesaggio, "Mi piace guidare e parlare con le persone." Quando gli chiedo cosa ne pensi della siccità

attuale, risponde: "Per il turismo è un aspetto positivo, perché il periodo delle vacanze adesso in Portogallo è notevolmente più lungo. Molti turisti che vengono qui, lo fanno piuttosto per gli hotel e le loro piscine. Quindi non è così importante se dietro la struttura dell'hotel è tutto arido." A quest'ora ha già dieci ore di lavoro alle spalle. Proprio in alta stagione, giornate lavorative di fino a 16 ore di lavoro non sono una rarità per i conducenti come Bosi. "In compenso, d'inverno qua non succede niente. Quindi, non c'è neanche lavoro. Devo lavorare molto in estate per avere abbastanza denaro in inverno."

In alta stagione, da maggio a settembre, Bosi guadagna, stando alle sue dichiarazioni, fino a 1.000 € al mese. Il salario minimo nel Paese è pari a 740 €. Al tempo stesso, il costo della vita è molto elevato in questa regione del Portogallo: l'affitto del suo appartamento ammonta a 600 €, tutto l'anno. Il reddito in estate deve essere sufficiente per queste spese. A causa dei numerosi investitori e progetti di sviluppo turistico, gli affitti aumentano di anno in anno, mentre i salari rimangono per lo più invariati. L'esempio di Bosi mostra il dilemma seguente, che riguarda molti Paesi fortemente dipendenti dal turismo: gli occupati stagionali lavorano nel turismo di massa in estate con giornate lavorative lunghe per avere abbastanza denaro in inverno. L'organizzazione sindacale è rara, quindi gli stipendi aumentano minimamente. A causa della mancanza di alternative, molti accettano queste condizioni. Gran parte di questi lavoratori provengono originariamente dal Sud America, da Paesi come Brasile e Colombia. La disoccupazione e la speranza di una vita migliore nell'UE motivano molti a cercare la propria fortuna nel turismo portoghese. A causa del fabbisogno elevato di forza lavoro, queste persone trovano rapidamente un'occupazione. Al contrario di molti altri settori, le sfide formali sono ridotte. Già dopo pochi mesi di introduzione al lavoro, intraprendono un'occupazione in hotel o, come Bosi, come conducenti.

#### UNA DIPENDENTE IN UN HOTEL ALL INCLUSIVE



Mentre molte persone finanziano così il loro vitto e alloggio, al tempo stesso la crisi climatica minaccia numerose mete turistiche nel Sud dell'Europa. Siccità e caldo eccessivo erodono i pilastri economici di intere economie nazionali. In Portogallo il turismo costituisce circa il 15 per cento del PIL, nelle regioni Algarve, Madeira e Azzorre addirittura fino al 50 per cento. Attualmente la regione trae ancora vantaggio da questo sviluppo, perché l'alta stagione si allunga. Tuttavia, a medio e lungo termine, i mesi di luglio e agosto saranno semplicemente troppo caldi e aridi in modo da esaurire le scorte d'acqua e far sì che potenziali ospiti cerchino regioni più fresche. L'alta stagione del passato potrebbe quindi diventare, in relazione ai dati del turismo, in un futuro non troppo lontano, un inverno precoce con la differenza che, fino ad allora, intere lingue di terra saranno distrutte da siccità e aridità.

### Affrontare entrambi i problemi con più sostenibilità

Una strategia per migliorare sia le condizioni di lavoro dei lavoratori che le condizioni ambientali sul posto è il turismo sostenibile. In concreto significa per i turisti consumare la quantità minima possibile di CO2 e quindi, ad esempio, durante il viaggio utilizzare i mezzi pubblici quanto più possibile. Al tempo stesso, i turisti dovrebbero mangiare nei paesi e nelle città locali, oltre che consumare altri beni in modo sostenibile e senza lunghe vie di trasporto. Inoltre, si tratta di rispettare e proteggere la biodiversità della rispettiva regione, conservando gli habitat naturali. Questa forma di turismo cosiddetto delicato dovrebbe rendere l'Algarve una meta turistica attraente per tutto l'anno. Trekking o giri in bici sono possibili anche in inverno perché, a causa del cambiamento climatico, i mesi invernali, solitamente caratterizzati da vento e pioggia, sono diventati miti e assolati. In teoria, questa forma di turismo delicato ha effetti positivi sui lavoratori del posto, perché riduce l'affollamento nei mesi caldi estivi e i lavoratori, di conseguenza, sarebbero occupati tutto l'anno e non più dipendenti soltanto dal lavoro precario stagionale in estate. Passando dal turismo di massa a basso costo al turismo sostenibile, inoltre, si riduce la pressione sui prezzi, in modo che a hotel, ristoranti e agenzie restino più risorse per una retribuzione più equa.

### La realtà complessa

Per Lino Martins, direttore di hotel e responsabile vendite, questo sviluppo è iniziato già da tempo. Lavora per una catena alberghiera che gestisce cinque hotel in Portogallo. "Prima non avevamo nessun hotel aperto in inverno, adesso gestiamo tre di essi tutto l'anno." Sul suo sito internet, l'hotel si pubblicizza molto, tra l'altro, con il tema della sostenibilità. "Per noi diventa



IL SALES MANAGER LINO MARTINS

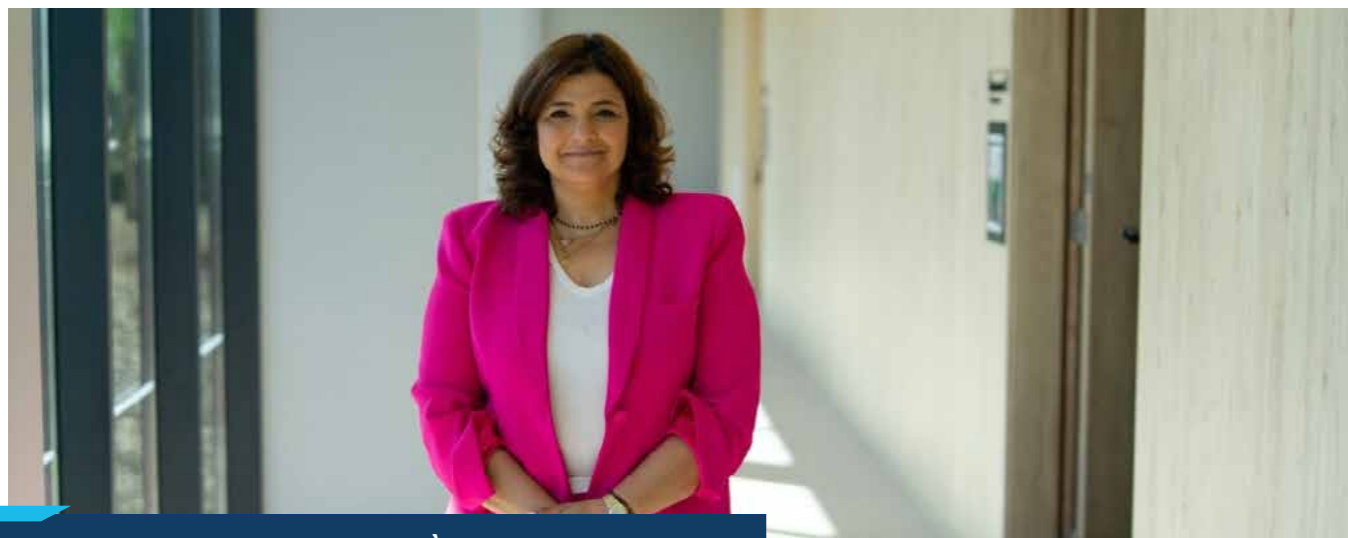
sempre più importante l'argomento della gestione dell'acqua. Per questo abbiamo, ad esempio, più circuiti idrici incrociati tra di loro. L'acqua dei lavandini viene sottoposta a un trattamento successivo e poi utilizzata, ad esempio, per lo scarico dei bagni. Inoltre, cerchiamo di ridurre drasticamente il nostro consumo di plastica e disponiamo di pannelli solari per l'alimentazione energetica", aggiunge Martins.

Al tempo stesso, l'hotel offre però proprio ciò che è opposto al turismo sostenibile: buffet all inclusive a qualunque ora del giorno e della notte, una posizione isolata fuori da città e paesi, di cui traggono vantaggio, invece delle imprese e dei ristoranti locali sul posto, per lo più soltanto aziende internazionali di grandi dimensioni, numerose piscine spaziose. Le stanze sono climatizzate a 18 gradi, in tutte è acceso un frigorifero in cui si trova una piccola bottiglia d'acqua. Il viaggio avviene con l'aereo e poi con un servizio shuttle privato. "Sappiamo che non funziona ancora tutto in modo ottimale, ma continuiamo la nostra evoluzione", così Lino Martins commenta la situazione attuale. Più di 150 persone lavorano nell'hotel più nuovo della catena vicino alla riserva naturale di Rio Formosa. E anche qui Martins ammette con franchezza: "Se si desidera un lavoro semplice o molto tempo per una famiglia, non si dovrebbe lavorare nel turismo. Tuttavia, qui cerchiamo di migliorare le condizioni di lavoro con diverse misure." Vi rientrano, ad esempio, il fatto che la catena alberghiera abbia costruito edifici vicino all'hotel in cui i collaboratori possono vivere a condizioni più economiche. Inoltre, in base alle proprie dichiarazioni, l'hotel paga dei salari ben

superiori al salario minimo portoghese. L'altro lato della medaglia è però che la costruzione di questi edifici causa, a sua volta, un enorme consumo di risorse, l'erosione di superfici e l'allontanamento della popolazione locale dai paesi e dalle città circostanti. Inoltre, più si costruiscono hotel di questo tipo, più turisti si recano nel Paese. Soltanto l'aeroporto di Faro gestisce ogni anno nove milioni di passeggeri e ha raggiunto quindi nuovamente il livello precedente alla pandemia. Tuttavia, nonostante questi sviluppi, i lavoratori nell'hotel di Lino Martins sono in linea di massima soddisfatti delle condizioni di lavoro sul posto, secondo quanto dichiarano. Proprio le prestazioni extra, come gli alloggi messi a disposizione dall'hotel, vengono sottolineati positivamente.

### È importante il quadro generale

Ana Paula Fernandes Martins è il sindaco di Tavira. La città, che conta circa 25.000 abitanti, si trova nell'Algarve e dipende economicamente dal turismo di massa e dall'agricoltura. Ana Paula si preoccupa sempre di più del futuro della sua città. "La maggior parte delle persone qui si occupano di turismo, ma da dicembre non ha più piovuto. Dove non c'è acqua, non c'è vita e quindi neanche lavoro e tanto meno turismo", afferma il sindaco. Alla domanda, cosa faccia la politica sul posto contro questo sviluppo, risponde semplicemente: "È difficile. Abbiamo bisogno di investimenti enormi e di molto più tempo per attuare tali investimenti. Prima di tutto, possiamo ridurre l'acqua per i giardini e impegnarci per



ANA PAULA FERNANDES MARTINS È IL SINDACO DI TAVIRA.

le misure di riutilizzo." Anche per lei il futuro è nelle mani del turismo sostenibile perché non ci sono altre alternative percorribili. Secondo lei, soprattutto le grandi imprese del settore turistico devono assumersi le loro responsabilità. "Potrebbero pagare di più e impegnarsi ancora di più per la sostenibilità. Hanno il denaro necessario per farlo."

**T**uttavia, la soluzione non sembra così semplice. Infatti, il turismo di massa, che consuma così tante risorse, negli ultimi decenni è stato promosso fortemente, come emerge anche dalla lettura delle statistiche. Secondo il portale statistico nazionale PORTDATA, per esempio, il consumo di acqua della città di Tavira dal 1995 al 2020 è aumentato quasi di venti volte, laddove nel 2020, a causa della pandemia e della mancanza di turismo, la curva si è spostata ancora fortemente verso il basso. L'amministrazione locale sembra non essere in grado di conciliare turismo e sostenibilità. Inoltre, i critici affermano che sono state assegnate troppo facilmente concessioni per grandi progetti alberghieri, senza tenere conto del carico supplementare sulle risorse locali. Questo vale non soltanto per l'Algarve, ma per molte regioni turistiche del Paese. Finché continuerà questo sviluppo, sempre più cattedrali alberghiere garantiranno

posti di lavoro precari nel turismo che, a lungo andare, danneggeranno la regione dal punto di vista sociale ed ecologico, più che aiutarla.

### Il futuro per le vacanze eque è sostenibile

**È** una situazione disordinata complessa, in cui si trovano sia lavoratori che turisti. Tuttavia, è evidente che per conservare l'Algarve e migliorare i posti di lavoro è obbligatorio allontanarsi dal turismo di massa tradizionale. Ciò avrebbe anche un effetto positivo sulle condizioni di lavoro perché un turismo "delicato" nel corso di tutto l'anno garantirebbe condizioni di lavoro più stabili e minore sfruttamento. In tal senso, la responsabilità ricade sia sui fornitori di servizi turistici, che dovrebbero concentrarsi maggiormente sulla sostenibilità, che sulle autorità locali che devono fornire le condizioni quadro necessarie. Tuttavia, anche i consumatori possono influenzare con le loro decisioni in che misura la loro vacanza estiva danneggia la località, non soltanto per la natura sul posto, ma anche per le persone che lavorano in questo ambito.

Questo testo è stato redatto nell'ambito del seminario "Da lineare e circolare: il ruolo delle organizzazioni dei lavoratori nell'economia circolare", organizzato da FIDESTRA Portogallo, la piattaforma internazionale per la collaborazione e la migrazione (IPCM) ed EZA a Cabanas de Tavira nel maggio 2023. Nel relativo episodio del podcast presentiamo altri lavoratori che si impegnano per un cambiamento verso una maggiore sostenibilità nel turismo.



## "LE DONNE CON DISABILITÀ E MALATTIE CRONICHE APPARTENGONO AI GRUPPI PIÙ SVANTAGGIATI SUL MERCATO DEL LAVORO"

Soltanto nell'UE vivono, secondo le stime, 60 milioni di ragazze e donne con una malattia cronica o una disabilità. L'attivista tedesca Dunja Robin parla delle strategie per migliorare la situazione per uno dei gruppi più svantaggiati sul mercato del lavoro.



DUNJA ROBIN NEL SUO UFFICIO A MONACO

„ANCORA MEGLIO SAREBBE SE I DATORI DI LAVORO PERCEPISSE L'ASSUNZIONE DI DONNE CON DISABILITÀ NON COME UN ATTO COMPLESSO, MA COME UNA POSSIBILITÀ E ADDIRITTURA UNA SOLUZIONE PER PROBLEMI ESISTENTI.“

**INTERVISTA:** Lukas Fleischmann  
**IMMAGINI:** Lukas Fleischmann

**EZA: Salve Dunja, Lei è un'attivista di Monaco e direttrice di "Netzwerkfrauen Bayern" (rete di e per le donne e le ragazze con disabilità in Baviera). Si impegna per migliorare la situazione di donne e ragazze con disabilità e malattie croniche. Di quante persone parliamo nell'UE?**

**Dunja Robin:** Stando alle cifre del Forum Europeo della Disabilità (European Disability Forum -EDF), nell'UE vivono più di 100 milioni di persone con disabilità, il 60 per cento delle quali sono donne e ragazze. Stiamo parlando quindi di più di 60 milioni di persone. Quando ho letto per la prima volta questa cifra, sono rimasta molto sorpresa e occorre anche aggiungere che si tratta soltanto di una stima. Tuttavia, le cifre mostrano che disabilità e malattie croniche sono molto più frequenti di quanto si pensi..

**EZA: Può fornire una spiegazione sul perché ci siano il 10 per cento in più di donne con disabilità e malattie croniche rispetto agli uomini?**

**Dunja Robin:** Non sono sicura al cento per cento. Però penso che ciò sia da spiegare, in parte, con il fatto che, tendenzialmente, le donne diventano più anziane. Per questo è più numeroso il gruppo che diventa disabile con il passare degli anni. Questa circostanza evidenzia anche un altro problema: lo spettro delle disabilità è enorme. Ci sono disabilità visibili, come ad esempio l'utilizzo della sedia a rotelle, ma anche invisibili, come l'autismo. Inoltre, una disabilità può anche essere temporanea, ad esempio a seguito di una cura contro il cancro.

**EZA: Le donne con disabilità appartengono ai gruppi più svantaggiati sul mercato del lavoro. Ciò emerge dalle statistiche sulla disoccupazione o sulla precarietà della loro occupazione. Secondo le statistiche, donne e ragazze con disabilità e malattie croniche sarebbero addirittura più colpite. Può spiegare questa situazione particolare?**

**Dunja Robin:** È come osservare le pari opportunità tra uomini e donne attraverso una lente. Le differenze che esistono per le persone senza disabilità vengono acuite ulteriormente se si aggiunge una malattia cronica o una

disabilità. L'emarginazione economica delle donne con disabilità sul mercato del lavoro risulta probabilmente da una combinazione di fattori, come il pregiudizio della società, la mancanza di sistemi di supporto e la presenza di ostacoli sul posto di lavoro che non tengono conto delle esigenze particolari delle donne con disabilità. Le conseguenze sono ampie: secondo uno studio dell'istituto per ricerca di mercato e sociale Sinus del 2021, le donne con disabilità in Germania guadagnano in media, ogni mese, 667 euro in meno rispetto agli uomini con disabilità.. Al tempo stesso, sulle lavoratrici con disabilità gravano oneri molto maggiori dovuti al lavoro informale non retribuito e a compiti di cura e assistenza rispetto agli uomini con disabilità. Le cifre sono sorprendenti: questa situazione riguarda il 78 per cento delle donne con disabilità, che corrisponde quasi al valore dell'80 per cento delle donne senza disabilità. Se osserviamo la percentuale tra gli uomini, vediamo che sul 40 per cento degli uomini con disabilità grava il peso del lavoro informale non retribuito, mentre tra gli uomini senza disabilità si tratta soltanto del 30 per cento. Trovo anche questo dato molto sorprendente.

**EZA: Parliamo di possibili soluzioni. Cosa possono fare i datori di lavoro per migliorare la situazione?**

**Dunja Robin:** Il primo passo, probabilmente il più importante, è sviluppare una consapevolezza del problema e riflettere apertamente sulle soluzioni. Ancora meglio sarebbe se i datori di lavoro percepissero l'assunzione di donne con disabilità non come un atto complesso, ma come una possibilità e addirittura una soluzione per problemi esistenti. Una composizione diversa del personale e un ambiente di lavoro integrativo comportano vantaggi evidenti per l'impresa, come una maggiore produttività, una reputazione positiva, più possibilità di marketing e maggiore creatività. Presumo che in ogni stato membro dell'UE siano disponibili finanziamenti per coprire spese supplementari per misure di adattamento e sussidi, oltre che piattaforme che offrono consulenza in materia. Con le conoscenze acquisite i datori di lavoro dovrebbero realizzare e documentare un piano di inclusione dettagliato che promuova la diversità e diventi parte della cultura aziendale. Questo piano dovrebbe coprire le varie sfaccettature, da assunzione, introduzione al lavoro

e aggiornamento, passando per possibilità di avanzamento e supporto in caso di disabilità acquisite nel corso della vita lavorativa fino ai momenti di passaggio, come ad esempio in caso di reinserimento dopo il congedo parentale o dell'avvicinarsi del pensionamento.

**EZA: Quali forme di supporto possono offrire i sindacati?**

**Dunja Robin:** I sindacati hanno il potenziale di applicare misure concrete, al di là della formazione di consapevolezza e dei contratti collettivi. Ecco alcuni esempi: i sindacati possono concordare clausole antidiscriminatorie nei contratti collettivi che escludano espressamente trattamenti non equi sulla base della disabilità. Ciò può contribuire a garantire un trattamento equo e pari opportunità per donne e ragazze con disabilità. Possono anche regolare che i datori di lavoro adottino misure adeguate di adattamento per dipendenti con disabilità, come ad esempio norme flessibili sull'orario di lavoro, strumenti di sostegno o modifiche alla postazione di lavoro. Ciò è importante soprattutto per le donne con

„UNA COMPOSIZIONE DIVERSA DEL PERSONALE E UN AMBIENTE DI LAVORO INTEGRATIVO COMPORTANO VANTAGGI EVIDENTI PER L'IMPRESA, COME UNA MAGGIORE PRODUTTIVITÀ, UNA REPUTAZIONE POSITIVA, PIÙ POSSIBILITÀ DI MARKETING E MAGGIORE CREATIVITÀ.“

disabilità che devono svolgere anche compiti di cura e assistenza. Alcuni sindacati concordano quote di assunzione per persone con disabilità che obbligano i datori di lavoro a garantire che le persone con disabilità costituiscano una determinata percentuale del personale. I sindacati possono inoltre anche impegnarsi per fondare comitati aziendali che si occupino di diversità e inclusione, comprese le questioni legate alla disabilità. Tali comitati possono essere incaricati di monitorare l'attuazione di misure di inclusione per persone con disabilità. Inoltre, i sindacati possono anche contribuire a concordare disposizioni per ferie ed esenzione dal lavoro legate alla disabilità che servano a integrare e non a punire.

## Infobox 1

Nel marzo 2021 EZA ha pubblicato, insieme con l'istituto di ricerca per lavoro e società HIVA della città belga di Lovanio lo studio "People with disabilities on the labour market – Levers for a higher employment rate" (persone con disabilità sul mercato del lavoro - leve per un tasso di occupazione superiore). Lo studio che può essere scaricato in lingua inglese e francese sul sito [www.eza.org](http://www.eza.org) approfondisce temi trattati in questa intervista. Lo studio, ad esempio, illustra che la partecipazione sindacale a progetti innovativi per una maggiore integrazione di persone con disabilità è scarsa o completamente assente: "Anche se numerosi sindacati in diversi Paesi si impegnano attivamente per difendere pubblicamente i diritti delle persone con disabilità sul mercato del lavoro, partecipano raramente alla realizzazione o applicazione dei diversi progetti." Secondo gli autori, i sindacati hanno però definitivamente le possibilità per svolgere un ruolo maggiore per migliorare le opportunità sul mercato del lavoro delle persone con disabilità e, al tempo stesso, poter aumentare l'adesione e il supporto dei sindacati.



„DESIDERO SOTTOLINEARE ANCORA UNA VOLTA CHE I TIMORI CHE QUESTA FORZA LAVORO SIA PIÙ SPESSO IN MALATTIA, MENO MOTIVATA O MENO PRODUTTIVA PER ALTRI MOTIVI, SONO UNA VALUTAZIONE ERRATA NELLA MAGGIOR PARTE DEI CASI.“

**EZA: Il principio 17 del pilastro europeo dei diritti sociali sottolinea che le persone con disabilità hanno il diritto a sostegni in materia di reddito che garantiscano una vita dignitosa, a servizi che consentano loro una partecipazione al mercato del lavoro e alla vita sociale e a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze. Al tempo stesso, nella maggior parte degli stati membri dell'UE esistono sistemi di quote per le imprese o gli enti pubblici. Formazione di consapevolezza o quote? Abbiamo bisogno di una maggiore regolamentazione, forse anche a livello di UE, o prediligiamo la strategia della "consapevolezza e informazione"?**

**Dunja Robin:** Nella ricerca di soluzioni per promuovere l'inclusione l'approccio più efficace può essere uno equilibrato che coniughi consapevolezza del problema e informazioni con la regolamentazione. Se vengono adottate delle misure senza una comprensione e un supporto più profondi, ciò può causare frustrazione e opposizione. Invece, se si punta sull'impegno volontario, spesso non si raggiungono gli obiettivi prefissati. Ritengo sia molto importante stabilire un quadro con disposizioni e conseguenze chiare che siano percepite come eque. Questo quadro dovrebbe includere campagne informative, iniziative per la formazione, stimoli, deterrenti e norme definite in modo chiaro. Le quote si sono rivelate efficaci, soprattutto a breve termine, perché introducono e portano avanti il cambiamento desiderato.

**EZA: La maggiore integrazione di donne e ragazze con malattie croniche o disabilità offre anche vantaggi economici all'UE?**

**Dunja Robin:** La mia risposta è un "sì" convinto! L'integrazione di donne e ragazze con malattie croniche e disabilità nella popolazione attiva e nella società può comportare vantaggi economici per l'Unione Europea da molteplici punti di vista. Prima di tutto la popolazione attiva diventerebbe più numerosa, con una conseguente maggiore produttività: con l'integrazione di donne e ragazze con disabilità nel mercato del lavoro, l'UE ha a disposizione più forza lavoro. La loro prospettiva e le loro capacità uniche possono promuovere innovazione e produttività. Come detto, stiamo parlando di più di 60 milioni di persone con le loro capacità individuali. Desidero sottolineare ancora una volta che i timori che questa forza lavoro sia più spesso in malattia, meno motivata o meno produttiva per altri motivi, sono una valutazione errata nella maggior parte dei casi. In secondo luogo, si riduce la dipendenza da prestazioni di trasferimento. Se donne e ragazze con disabilità hanno un lavoro, sono tendenzialmente meno dipendenti da prestazioni dello stato sociale. Ciò riduce l'onere per lo stato sociale e comporta entrate fiscali supplementari perché da beneficiarie di prestazioni diventiamo membri produttivi e contribuenti della società. Inoltre, come illustrato sopra, le imprese traggono chiaramente vantaggio dalla diversità del proprio personale.

## Infobox 2

Sempre a marzo 2021 la Commissione Europea ha approvato la strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030. Tale strategia include una serie di misure e iniziative, come il centro europeo di risorse per l'accessibilità "AccessibleEU" e la carta di identità per disabili dell'UE che dovrebbe garantire un supporto adeguato se le persone con disabilità viaggiano o si trasferiscono in un altro Stato membro dell'UE. Inoltre, la Commissione Europea ha stabilito la sua nuova politica del personale che include anche misure per la promozione di diversità e inclusione. Per maggiori informazioni consultare: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu).



Dunja Robin è nata nel 1985 a Ingolstadt e dal 2017 è direttrice della rete "Netzwerkfrauen Bayer". Questa organizzazione è un'associazione femminile che rappresenta gli interessi di donne e ragazze con disabilità e malattie croniche. La rete femminile offre consulenza in base al principio peer-to-peer, cioè le persone interessate da questa situazione ricevono consulenza soltanto da persone che si trovano anch'esse nella stessa situazione. Sostengono il loro gruppo target di fronte a domande specifiche, organizzano riunioni per incontri diretti o mettono in contatto con altre organizzazioni, persone o iniziative. Dunja Robin ha studiato assistenza sociale e vissuto personalmente e professionalmente numerosi ostacoli che affrontano le donne con disabilità sul mercato del lavoro. Per conoscere meglio Dunja Robin, è possibile ascoltare l'ultimo episodio del podcast di EZA "We Work Europe".

 We Work Europe



# EZA SNACK DEBATES: LA NOSTRA NUOVA SERIE DI EVENTI A BRUXELLES

La nuova serie di eventi sugli sviluppi più importanti nella politica sociale dell'UE



**TESTO:** Sergio De la Parra  
**IMMAGINI:** EZA

A giugno il nostro team di Bruxelles ha inaugurato una nuova serie di eventi di EZA dal titolo "Snack Debates". Questo nuovo formato di eventi dovrebbe rafforzare la nostra presenza a Bruxelles e, al tempo stesso, offrire ai nostri soci e amici un nuovo spazio nella capitale europea per dibattere sugli sviluppi più importanti nella politica sociale dell'UE. Gli eventi in presenza e ibridi non creano soltanto una piattaforma per lo scambio tra i partecipanti, ma anche una possibilità per connettersi in rete con organizzazioni animate dagli stessi valori. Inoltre, invitiamo esperti del settore per acquisire, in un dibattito breve e informale, una migliore comprensione del tema che è, di volta in volta, all'ordine del giorno. Niente grandi conferenze, niente buffet costosi. Soltanto contenuti interessanti che vengono "serviti" in modo compatto e vivace.

I primi due eventi (il primo online e il secondo in formato ibrido) si sono occupati dell'anno europeo delle competenze e della riforma del patto di stabilità e crescita (PSC). Al primo dibattito hanno partecipato Kristīne Krivmane, team leader per l'anno europeo delle

competenze nella DG per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione Europea e la consulente della CES Agnès Roman. Il dibattito è stato incentrato sugli obiettivi dell'anno europeo delle competenze e sulle sue iniziative essenziali, oltre che sui soggetti coinvolti.

La signora Roman ha affermato che sarebbe un errore concentrarsi soltanto sulla mancanza di corrispondenza tra le competenze richieste e quelle offerte e ha aggiunto che non sarebbe la forza di lavoro ad essere insufficiente, bensì sarebbero le imprese a non offrire alla stessa posti di lavoro di alta qualità. Il nostro oratore esterno nel dibattito sulla riforma del patto di crescita e stabilità è stato Frédéric Allemand, collaboratore scientifico presso la Facoltà di Scienze giuridiche dell'Università del Lussemburgo. Dopo aver presentato i punti centrali del nuovo pacchetto, Frédéric Allemand ha illustrato alcuni aspetti controversi delle nuove disposizioni, compresa la dimensione sociale del nuovo PSC, la legittimazione democratica del processo, l'efficacia controversa del pacchetto e la sua complessità giuridica. **Non vediamo l'ora di darvi il benvenuto ai prossimi eventi!**



# MAGAZINE



## WE WORK EUROPE

### La rivista di EZA per le vostre orecchie

Da oggi è possibile ascoltare gratuitamente il nuovo podcast di EZA **We Work Europe** sul proprio smartphone o PC comodamente a casa vostra o mentre siete in viaggio. In futuro verranno pubblicati tre episodi per ogni rivista di EZA e questi appariranno su tutte le piattaforme podcast.

Per **We Work Europe** viaggiamo in tutta Europa e incontriamo i centri membri e gli esperti nel campo dei problemi del lavoro, discutiamo gli eventi attuali e guardiamo agli sviluppi del dialogo sociale e della politica sociale europea.

**We Work Europe** è una produzione di Escucha - Cultura per l'Orecchio per conto di EZA. Il podcast è disponibile su tutte le piattaforme più diffuse: Apple Podcasts, Audible, Google Podcasts, Spotify e su molti altri pod-catcher. Non esitate a lasciarci una recensione e a consigliare il podcast ad altri! Scansionate il codice con il vostro smartphone e andate direttamente alla piattaforma che preferite.



## INFORMAZIONE LEGALE

### 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

Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (editore responsabile), Katrin Brügggen, Sergio De la Parra, Ralph Würschinger

### Progetto editoriale e grafica

Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf  
[wunderling.myportfolio.com](http://wunderling.myportfolio.com)

### Fotografie

Lukas Fleischmann, EZA, Adobe Stock,  
Ralph Würschinger, Andreas Amann

### Periodicità

Tre numeri all'anno



Finanziato  
dall'Unione europea