



MAGAZINE

L'UE ALLA RICERCA DI
PER L'ORIENTAMENTO



LA CRESCENTE MINACCIA DEL POPULISMO DI DESTRA

Cosa significano i successi dei partiti populistici di destra per il futuro dell'UE

L'ANNO EUROPEO DELLE COMPETENZE

Un'agenda per il potenziamento della forza lavoro in Europa

IL PAESE HA BISOGNO DI NUOVE CAPACITÀ

Come la Croazia cerca di ottimizzare la formazione continua

INTELLIGENZA ARTIFICIALE SUL POSTO DI LAVORO

Le nozioni apprese dal seminario d'inizio di EZA 2023 Startseminar 2023

EDIZIONE 03/2023



Cari colleghi e colleghe, cari lettori e lettrici,

nel mese di novembre in Germania è circolato un presunto videomessaggio del Presidente della Repubblica Federale Tedesca, nel quale dichiara la messa al bando del partito populista di destra, in parte di estrema destra, Alternative für Deutschland (AfD) per proteggere la democrazia. Si è trattato di un cosiddetto video deepfake di attivisti di satira politica, incredibilmente realistico, tuttavia realizzato con l'aiuto dell'intelligenza artificiale. Al più tardi l'arrivo di Chat GPT ha catapultato nel dibattito pubblico i pro e i contro dell'intelligenza artificiale. In occasione del seminario d'inizio di quest'anno a Sofia abbiamo discusso all'interno della rete EZA con esperti ed esperte e con i due deputati del PPE Dennis Radtke e Axel Voss delle ripercussioni dell'IA sul mondo del lavoro. È importante anche per le organizzazioni dei lavoratori sfatare i miti legati all'IA, utilizzare i suoi indiscutibili vantaggi e allo stesso tempo contenere i pericoli tramite una serie di norme adeguate e chiare.

Ma torniamo al video satirico. Il governo federale si è mostrato poco divertito da questo atto. Allo stesso tempo i satirici hanno messo il dito in una piaga profondamente aperta, oramai in quasi tutta l'Europa. I partiti populistici, in particolare i partiti populistici di destra, in parte post-fascisti e di estrema destra, trovano sempre più consenso in Europa e raggiungono successi elettorali, come da ultimo il Partito per la libertà di Geert Wilders nei Paesi Bassi. Molti di questi partiti mettono apertamente in discussione le istituzioni e i processi democratici, postulano spesso nei propri programmi lo smantellamento dello stato sociale, sono contrari all'integrazione europea. Dobbiamo prendere una posizione chiara contro questa situazione! Le nostre democrazie sono in pericolo! Tuttavia bisogna essere onesti e interrogarsi in maniera critica sul motivo per cui questi partiti vengono eletti nonostante il loro potenziale distruttivo. Molti di loro mettono il dito nella piaga aperta del nostro sistema economico e delle crescenti disparità. Questo non giustifica le loro politiche anti-democratiche, mostra però che abbiamo urgentemente bisogno di risposte migliori alle questioni sociali, per proteggere i perdenti delle molteplici crisi o per la migrazione. Per dare una voce a tutti. Solo così possiamo togliere il vento in poppa ai populistici e alle populiste di destra; tuttavia senza adottare i loro slogan! EZA solleverà tali questioni in occasione della sua conferenza a Bruxelles il 19/20 marzo 2024 e pubblicherà uno studio realizzato insieme ad ADAPT.

Ringraziamo tutti i nostri soci e partner che, durante l'anno che sta per terminare, hanno sostenuto EZA nella sua missione di rafforzare il dialogo sociale e la dimensione sociale in Europa!

Auguriamo a tutti un buon Natale e un 2024 in salute e che speriamo porti più pace!

Luc Van den Brande, Presidente e Sigrid Schraml, Segretaria generale



INDICE

4

LA CRESCENTE MINACCIA DEL POPULISMO DI DESTRA:

cosa significano i successi dei partiti populistici di destra per il futuro dell'UE

9

L'ANNO EUROPEO DELLE COMPETENZE:

un'agenda per il potenziamento della forza lavoro in Europa

12

IL PAESE HA BISOGNO DI NUOVE CAPACITÀ:

come la Croazia cerca di ottimizzare la formazione continua

16

INTELLIGENZA ARTIFICIALE SUL POSTO DI LAVORO:

le nozioni apprese dal seminario d'inizio di EZA 2023 Startseminar 2023

19

INFORMAZIONE LEGALE

LA CRESCENTE MINACCIA DEI POPULISTI DI DESTRA

Gli effetti e le conseguenze di un possibile spostamento a destra alle elezioni europee 2024 per le organizzazioni dei lavoratori, lo stato sociale e le democrazie europee.



DUE FIGURE RAPPRESENTATIVE DEL POPULISMO DI DESTRA EUROPEO: GIORGIA MELONI (FRATELLI D'ITALIA) E GEERT WILDERS (PVV)

TESTO: Lukas Fleischmann
IMMAGINI: Lukas Fleischmann/Shutterstock

Bergamo. Il 1. maggio 2023, non a caso il giorno della festa internazionale del lavoro, la presidente del Consiglio dei ministri italiana Giorgia Meloni ha abolito il reddito di cittadinanza. La misura, introdotta nel 2019, doveva ridurre drasticamente la povertà. Secondo la piattaforma d'informazione Euronews, dal 2024 circa 169.000 famiglie non beneficieranno più di questa prestazione

sociale controversa. In futuro ci sarà una forma diversa di reddito di cittadinanza per coloro che hanno più di 60 anni, vivono in un nucleo familiare con un minorenne o hanno una forma di disabilità o una malattia. Si tratta di un esempio di come la destra populista al governo cerca di cambiare lo stato sociale. Secondo le sue argomentazioni, in tal modo si aumenterebbe la produttività e si

ridurrebbe la disoccupazione. La Commissione europea, esperti ed esperte della scienza e sindacati criticano questa e altre misure del governo italiano e si preparano a una crescente pressione da parte dei populistici di destra in tutta l'UE in vista delle elezioni europee del 2024. C'è in gioco niente di meno che una possibile inversione di tendenza della politica sociale europea, con meno sicurezza sociale e pluralismo e più percorsi nazionali individuali, che potrebbero colpire duramente anche le organizzazioni dei lavoratori.

Lo stato sociale viene demolito

“Ci sono due pregiudizi sul reddito di cittadinanza”, afferma Francesco Nespoli, esperto presso l'università LUMSA di Roma, “da una parte esiste l'idea che il reddito di cittadinanza riduca la motivazione dei disoccupati a cercare un lavoro. Dall'altra c'è questa falsa narrativa sulle persone che si accaparrano le prestazioni tramite imbrogli. Quest'ultima è stata diffusa in maniera efficace nell'opinione pubblica tramite show televisivi nazionali e programmi d'informazione.” Francesco Nespoli è un esperto di comunicazione e fa ricerca sulla comunicazione di massa in riferimento al mercato del lavoro, alla comunicazione sindacale e alla politica industriale. Egli collabora con il centro di ricerca ADAPT di Bergamo, il quale conduce uno studio sul populismo di destra e l'Europa insieme alla rete di EZA.

Nespoli si è mostrato estremamente critico nei confronti del reddito di cittadinanza introdotto nel 2019 dal governo dei Cinque Stelle, anch'esso populista, a causa della sua attuazione imprecisa e dei numerosi errori legislativi, ritenendo che avesse urgente bisogno di essere riformato. Tuttavia la soluzione attuale rappresenta un peggioramento. “Tutti coloro che non hanno più di 60 anni, non vivono con minorenni o non hanno una disabilità, vengono classificati come persone in grado di lavorare. Ma questa classificazione naturalmente è troppo semplificata. Il primo gruppo ha diritto a 500 Euro al mese, le persone potenzialmente in grado di lavorare hanno diritto a fino a 350 Euro al mese, se parallelamente si mettono alla ricerca di lavoro, svolgono lavori socialmente utili o prendono parte a misure di

formazione continua. Ma da nessuna parte in Italia si può vivere con 350 Euro al mese. L'idea di combattere le possibili frodi, farà sì che, a causa della difficoltà, ci saranno ancora più frodi.” Nespoli teme quindi un aumento del lavoro in nero: “Io cercherei un lavoro illegale, un lavoro non dichiarato, in modo da poter unire il mio salario informale ai 350 Euro.”

Francesco Seghezzi vede la situazione in maniera simile. Egli è presidente del centro di ricerca ADAPT che, con più di 40 ricercatori, vorrebbe formare un ponte tra sindacati, associazioni di datori di lavoro, aziende e università. “Ci sono regioni nel Sud dell'Italia, nelle quali fino al 40 per cento delle donne non ha un lavoro. Ci sono inoltre disoccupati di lungo termine che non trovano un lavoro da 20 anni. Quindi penso che questi interventi politici siano stati principalmente un'azione per gli elettori di Fratelli d'Italia.”

Una nuova narrativa e il rapporto coi sindacati

Lo stato sociale come annaffiatoio, disoccupati come potenziali truffatori e truffatrici e parassiti sociali: si tratta di posizioni e soprattutto di una narrativa spesso sostenute dai partiti populistici di destra in Europa. Dal 2022 il Primo Ministro italiano Giorgia Meloni è diventato sempre più la figura di riferimento di questo gruppo politico. Ma non riveste questo ruolo da sola. L'olandese Geert Wilders è tornato ad assumere un ruolo di prominenza, al più tardi da quando ha vinto le elezioni parlamentari nei Paesi Bassi a novembre 2023. “Il populismo è difficile da definire”, afferma l'esperto Francesco Nespoli, “Però penso che nel populismo di destra le tre parole chiave più importanti siano anti-pluralismo, una rappresentazione semplificata del popolo e la contrapposizione fra popolo ed élite. I populistici di destra suddividono la società idealmente in due gruppi: coloro che vengono comandati dalle élite e coloro che comandano.” Normalmente questa visione si differenzia dalla concezione della maggior parte dei sindacati, i quali si impegnano per il pluralismo e l'inclusione sociale, dice Thomas Miessen, “i sindacati e i populistici di destra sono antagonisti.”



L'ESPERTO FRANCESCO NESPOLI
DELL'UNIVERSITÀ LUMSA DI ROMA

Miessen lavora nel dipartimento internazionale della confederazione belga di sindacati ACV-CSC e osserva e cataloga il comportamento elettorale dei singoli gruppi politici in seno alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo. Con il rafforzarsi delle forze populiste di destra a livello nazionale, egli teme una maggiore influenza del gruppo dei Conservatori e Riformisti europei (ECR) e del gruppo Identità e Democrazia (ID) a livello europeo dopo le elezioni del 2024. "Sì, sono preoccupato. Temo che i populistici di destra indeboliranno il Parlamento. Finora abbiamo condotto analisi approfondite del lavoro e del comportamento elettorale nel Parlamento europeo. Nella maggior parte dei casi di legislazione sociale quasi tutti i gruppi all'interno delle commissioni sono d'accordo, dalla sinistra ai liberali. Solo i deputati di ECR e ID no. Essi rifiutano sostanzialmente le proposte per un salario minimo europeo o per la lotta alla povertà nonostante l'occupazione. In questi casi argomentano dicendo che si tratta di questioni nazionali nelle quali l'UE non deve immischiarsi."

A livello nazionale in Italia un esempio ha già reso molto chiaro a quali disgregazioni può portare un governo populista di destra quando si parla, per esempio, del rapporto con i sindacati. Francesco Nespoli dell'Università di Roma dice: "di tre grandi confederazioni sindacali, solo una è ancora disposta a trattare con il gover-

no in seguito a esperienze deludenti. Le altre due grandi associazioni stanno quindi pianificando scioperi e azioni di protesta contro il governo. Paradossalmente la risposta del governo Meloni ora è l'opposto dell'anti-pluralismo. Cerca di coinvolgere alcune confederazioni sindacali più piccole. È un modo molto sagace di minare la relazione tra governo e sindacati, in quanto tradizionalmente in Italia solo le grandi confederazioni sindacali vengono ammesse o considerate per colloqui con il governo." Ora raduna anche confederazioni sindacali più piccole, per fomentare il confronto e rendere più complicati i negoziati gli uni con gli altri. A causa della crescente frammentazione del paesaggio sindacale in Italia, promossa dalla politica, quelle che una volta erano le grandi confederazioni perdono sempre più influenza. Si tratta di divide et impera, quindi di una strategia di divisione e controllo dei populistici di destra. In tal modo il governo Meloni spera di ridurre l'influenza dei sindacati in generale.

Le azioni nazionali diventano una minaccia per la politica dell'UE

Gli attacchi frontali dei populistici di destra allo stato sociale e alle persone in cerca di lavoro in generale non sono un fenomeno solo italiano.

Anche in Germania, ad esempio, misure quali il reddito di cittadinanza sono state oggetto di pesanti critiche da parte dei populistici di destra. Il partito Alternative für Deutschland (AfD) che diventa sempre più forte, in parte classificato come partito di estrema destra, chiede che i disoccupati di lunga durata vengano obbligati a svolgere lavori di pubblica utilità, per essere issati dall'"amaca sociale". Tuttavia la differenza è che ciò che chiedono i populistici di destra in Germania è divenuto realtà in Italia e potrebbe divenire un problema per l'Europa. L'UE è sotto pressione da anni e cerca di trovare modi per gestire le nuove destre. Con il crescente allontanamento dallo stato sociale a livello nazionale, sempre più Stati membri assumono una posizione contraria alla tendenza europea, che sin dalla prima commissione Juncker punta al potenziamento della dimensione sociale dell'UE. "L'Europa sociale sta avanzando in molti ambiti", dice Thomas Miessen, "ma se ne parla poco. Non raggiunge le persone." La Commissione europea in carica guarda quindi in modo comprensibilmente sospetto alle misure di politica sociale in Italia. Un portavoce della Commissione ha comunicato al portale di notizie EURACTIV che, sebbene l'UE non abbia competenze in questo ambito, ritiene che il reddito minimo rappresenti un'importante rete di sicurezza sociale.

Le prospettive dell'Europa

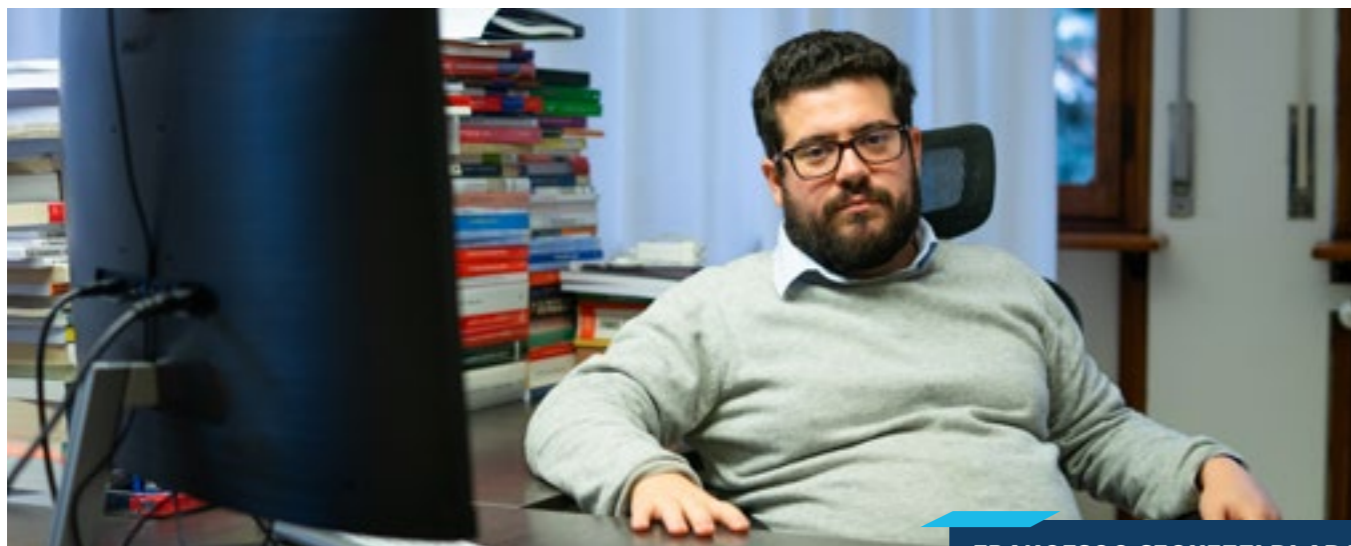
"È in corso un dibattito su dove voglia andare l'Europa", afferma Thomas Miessen, "Dal punto di vista dei sindacati, noi vogliamo continuità nel rafforzamento della dimensione sociale. Sia nel contesto nazionale che in quello europeo. I populistici di destra non lo vogliono. Ci sono prove scientifiche valide che dimostrano come la politica di risparmio spinga le persone all'estremo, soprattutto molto a destra." Ogni volta che si crea una carenza artificiale e la gente ha la sensazione che i soldi non bastino, si dà velocemente la colpa ai migranti e alle migranti. "Questa narrativa viene coltivata anche tramite i social media", afferma Thomas Miessen. In tempi di finanze pubbliche scarse avviene uno spostamento del discorso: "Se si confronta la frode fiscale con la frode sociale, il rapporto è di 100 a 1. Le statistiche parlano chiaro. Con maggiori controlli fiscali e ispezioni finanziarie si potrebbe finanziare lo stato sociale in maniera ragionevole con i fondi aggiuntivi. C'è una quantità di ricchezza incredibile."

È vero che ci sono casi di frode sociale, ma anche la narrativa dell'amaca sociale è un mito, in quanto i sussidi di disoccupazione sono normalmente molto più bassi dei salari, il che tuttavia non significa che i salari siano abbastanza alti o che le misure di riattivazione dei disoccupati siano negative per principio. "Dovremmo aumentare i salari in maniera significativa e migliorare le condizioni di lavoro. Ma a livello di UE sono le destre a non volerlo, come dimostra il comportamento elettorale in merito alla risoluzione sulla povertà nonostante il lavoro", dice Miessen. Tutti i deputati dei gruppi ECR e ID hanno votato contro la risoluzione sulla povertà nonostante il lavoro o si sono astenuti. Anche la maggioranza del partito del PPE si è astenuta, ma non ha espresso un voto contrario.

Per Thomas Miessen al momento l'Europa sottovaluta il pericolo che deriva da un populismo di destra sempre più forte. "Abbiamo ancora la fortuna di poter non rieleggere le forze di estrema destra. Con l'esempio di Trump abbiamo visto quanto possa essere difficile. E con l'esempio di Milei in Argentina vediamo che oramai ci sono Paesi i cui contesti diventano sempre più instabili." Anche i Paesi Bassi ora si inseriscono in tale quadro. Con 37 seggi in parlamento su 150 assegnati al partito populista di destra e in parte di estrema destra, il partito ha più che raddoppiato il proprio risultato rispetto alle elezioni precedenti.

Paura e realtà

Torniamo in Italia: fino al secondo trimestre del 2023 l'economia del Paese si è ripresa dagli shock degli scorsi anni. Entro la fine di quest'anno gli analisti si attendono una crescita del PIL dello 0,7 per cento. Anche la situazione sul mercato del lavoro è migliorata. L'UE stima che il tasso di disoccupazione continuerà a diminuire oltre il periodo considerato dalle previsioni. Questo è però dovuto anche all'atteso calo della popolazione in età lavorativa. Si pone quindi la domanda relativa a quale sia il ruolo del governo italiano, ovvero concretamente quali siano state le conseguenze reali delle rigide misure di risparmio. Francesco Nespoli dell'università LUMSA di Roma afferma: "Non credo che questo possa essere merito del governo. C'è stata una ripresa dopo la pandemia. Non abbiamo un miracolo. Io penso che il governo sappia che la sua più grande sfida ora è l'inflazione."



FRANCESCO SEGHEZZI DI ADAPT

Il problema è la disuguaglianza

Il gioco del populismo di destra è un gioco tra paura e realtà. In questo gioco i principali populistici di destra seguono la strategia di distaccarsi dai sostenitori della linea dura di destra, al fine di guadagnare strati di elettori moderati. „Fino a dieci anni fa la Meloni avrebbe difeso il fascismo“, afferma Francesco Seghezzi di ADAPT, „oggi sembra essere diventata piuttosto conservatrice. Come una madre severa della nazione. Io credo che questo abbia sorpreso la maggior parte delle persone in Italia. Però penso anche che allora, nel 2022, lei rappresentasse l'unica vera opposizione e che sia stata eletta per questo. Non per le sue idee di destra.“

Ma indipendentemente da quanto pragmatici i governi nazionali diventino con i partiti populistici di destra, essi rappresentano comunque una minaccia per il sistema attuale e per le organizzazioni della società civile e pluralistiche, quali i sindacati, e per l'UE. Essi respingono gli elementi centrali della democrazia dell'ordine di base e delle istituzioni. Inoltre, c'è da temere che questo successo nazionale si estenda a livello europeo. Questo rischia di provocare una cesu-

ra nella dimensione sociale avuta finora. Sarebbe un duro colpo per le organizzazioni dei lavoratori e altre organizzazioni sociali. Con la propria autoconcezione, esse sono l'opposto di quello che chiedono la maggior parte dei governi e dei partiti di destra. Le radici di questo successo populista di destra sono profonde, ma in sostanza hanno a che fare con la disuguaglianza e la povertà. Se questo problema possa essere risolto tramite lo smantellamento dello stato sociale, l'indebolimento dei sindacati e la focalizzazione su un'economia libertaria, resta in dubbio. Thomas Miessen afferma: „Le soluzioni ci sono e in realtà sono abbastanza semplici: una è la giustizia salariale tramite la contrattazione collettiva. Se do il mio contributo voglio avere dei mezzi di sussistenza adeguati, affinché vi sia giustizia salariale. L'altra sono le tasse: sulla ricchezza, sul reddito, eccetera. Ci sono tante possibilità per ripartire il peso su più spalle.“

In fine, per quanto riguarda la narrativa: il rapporto fra frode fiscale e frode sociale di 100 a 1 dovrebbe già bastare come argomentazione.

Questo testo è nato in collaborazione con il centro di ricerca ADAPT di Bergamo. Nel Podcast „**We Work Europe**“ potete conoscere Francesco Seghezzi e Francesco Nespoli. Inoltre vi presentiamo la regione statisticamente più egualitaria d'Italia, che resiste al populismo di destra da più tempo rispetto ad altre regioni del Paese. Potete trovare la puntata attuale di „**We Work Europe**“ scannerizzando questo QR-Code.



UN'AGENDA PER IL POTENZIAMENTO DELLA FORZA LAVORO IN EUROPA



TESTO: Katrin Brüggem
IMMAGINI: Shutterstock

Con l'anno europeo delle competenze 2023/24 la Commissione europea mira a un ampliamento della formazione continua per i lavoratori e le lavoratrici. Questo deve contribuire a mantenere la competitività internazionale dell'UE anche in futuro e a trovare risposte alle domande più urgenti del mercato del lavoro europeo.

Nel farlo, si prendono in considerazione le sfide attuali quali la digitalizzazione, l'intelligenza artificiale (IA), le conseguenze della pandemia di Covid-19 e la crisi climatica. Sono in particolare i giovani europei e le giovani europee, che vivono il passaggio dalla formazione al mondo del lavoro, a svolgere un ruolo centrale.

Competenze per l'Europa

Per molti giovani affacciarsi al mondo del lavoro significa non solamente acquisire competenze professionali, bensì anche sviluppare un ampio spettro di competenze che vanno ben oltre le conoscenze specifiche. L'anno europeo delle competenze offre la possibilità di porre l'attenzione sulla varietà di capacità che i giovani europei e le giovani europee potrebbero portare nel mondo del lavoro. Uno dei punti principali è la promozione delle competenze digitali. La capacità di utilizzare in maniera efficace gli strumenti digitali e di sviluppare soluzioni innovative diventa uno dei fattori di successo decisivi per chi si affaccia al mondo del lavoro e per i lavoratori. L'iniziativa dovrebbe mettere a disposizione corsi di formazione e risorse per garantire che gli Europei e le Europee possano acquisire le competenze digitali necessarie.

Motivazione per la qualificazione

Le statistiche mostrano chiaramente che, a causa delle molteplici crisi, le prospettive sul mercato del lavoro sono dure. A questo proposito ci sono divari ampi tra gli obiettivi dell'iniziativa e la realtà. In tutta l'EU i datori di lavoro, secondo quanto da essi dichiarato, hanno difficoltà a trovare forza lavoro con le qualifiche necessarie. Un quarto dei 25 milioni di piccole e medie imprese in Europa afferma che per loro il più grande problema è trovare buoni dirigenti e dipendenti. Nel 2022 il tasso di posizioni non occupate nell'Unione europea ammontava al 2,8 per cento, con una forbice compresa tra lo 0,8 per cento in Romania e il 4,6 per cento in Austria: un tasso che nella maggior parte degli Stati membri si attestava al di sopra del livello precedente alla pandemia. Per poter ridurre tali numeri, il pilastro europeo dei diritti sociali garantisce, tra le altre cose, il diritto alla formazione generale e professionale. Tuttavia solamente il 37 per cento degli occupati partecipa a un corso di formazione continua. L'UE vorrebbe aumentare tale cifra, portandola al 60 per cento. Eurostat afferma che la quota di partecipanti

a corsi di formazione continua nella media europea ammonta, per lavoratori dai 25 ai 34 anni a oltre il 52 per cento, per lavoratori dai 45 ai 54 anni a quasi il 44 per cento e per lavoratori tra i 55 e i 64 anni solo a circa il 32 per cento. È evidente che i giovani europei e le giovani europee che arrivano direttamente dalla scuola o da una formazione continuano ad apprendere nuove competenze senza interruzioni. A questo proposito è soprattutto l'indagine sull'istruzione degli adulti AES (Adult Education Survey) a rappresentare una fonte di informazione importante, in quanto registra la partecipazione di adulti a misure di formazione generali e professionali (apprendimento formale, non formale e informale).

Una prospettiva giovane

Tony è una giovane personalità europea, 17 anni, e quest'anno ha superato l'esame di maturità in Germania. Durante la ricerca di un vero e proprio inizio per il futuro, Tony ha aiutato il team di EZA nella segreteria a Königswinter. La classe di Tony è stata decisamente colpita dalla pandemia di Corona negli ultimi anni. Proprio a causa delle molteplici crisi degli scorsi anni, per Tony al momento è difficile orientarsi a livello professionale. Tony racconta di quante premesse e competenze di base non sia stato possibile acquisire o migliorare in maniera corretta in quel periodo. Secondo Tony le conseguenze vengono sottovalutate e allo stesso tempo si fa ulteriore pressione su questa generazione. "Le interazioni sociali sono state ridotte e non abbiamo potuto esercitarci a svilupparle. Per esempio non sappiamo come si tiene un colloquio di lavoro o come ci si comporta durante una trattativa." Tony aggiunge: "temo che quando iniziamo qualcosa, indipendentemente che si tratti di studio o formazione, senza sapere davvero cosa vogliamo o cosa ci attendiamo, a lungo termine nessuno sarà soddisfatto, figuriamoci felice. Fare qualcosa solo per tenersi impegnati non è sostenibile." Vi è quindi il pericolo, che vengano investite risorse come tempo e denaro in formazioni e corsi di aggiornamento dei quali poi sul mercato del lavoro non beneficerà nessuno.

„SI TRATTA DI UN'OPPORTUNITÀ PER I GIOVANI EUROPEI E LE GIOVANI EUROPEE, NON SOLO PER AMPLIARE LE PROPRIE COMPETENZE PROFESSIONALI, MA ANCHE PER METTERE IN PRIMO PIANO I PROPRI PUNTI DI FORZA INDIVIDUALI, AL FINE DI AFFRONTARE I PROBLEMI DEL PRESENTE.“

Il futuro si prospetta cupo

A causa delle crisi e del rapido sviluppo dell'intelligenza artificiale, i giovani hanno la sensazione che le proprie prospettive per il futuro siano molto cupe. Secondo un sondaggio dell'istituto di sondaggi d'opinione YouGov, a marzo 2023 il 52 % dei giovani di età compresa tra i 16 e i 26 anni aveva una visione pessimistica del proprio futuro. Per tale sondaggio sono stati intervistati 7.000 giovani di sette Paesi europei diversi (Germania, Gran Bretagna, Francia, Spagna, Italia, Grecia e Polonia). Solamente il 22 per cento crede che un giorno la propria generazione starà meglio dei propri genitori.

Un ulteriore risultato del sondaggio è che solo il 5 per cento ha la sensazione che i propri interessi vengano rappresentati „pienamente“ dalla politica. Un buon 26 per cento non ha „per niente“ questa sensazione. „La sensazione dei giovani Europei e delle giovani Europee rispetto alla vita peggiora nel lungo termine e in maniera continua. Se guardiamo in avanti questo significa: una inversione di tendenza improvvisa non è molto probabile“, afferma il politologo Thorsten Faas della Freie Universität di Berlino al settimanale „Die Zeit“.

Tra ambizione e senso di pressione

In riferimento all'anno europeo delle competenze, Ursula von der Leyen parla del fatto che si debba trovare un'armonia tra le necessità delle aziende e i desideri delle persone. L'obiettivo dovrebbe essere quello di attrarre verso l'Europa le qualifiche giuste per superare le sfide. La politica deve chiedersi come poter attirare le competenze adatte se una gran parte della forza lavoro futura non vede un futuro roseo. "La pressione di dover affrontare tutto questo insieme di problemi, cambiamenti e aspettative o perlomeno di contribuire in buona parte, fa spaventare me e credo anche molti altri ragazzi della mia generazione. Certamente vogliamo fare qualcosa che abbia un senso. Ma deve anche renderci felici e non solamente soddisfare uno scopo.", afferma Tony.

In conclusione l'appello alla formazione continua, è positivo. Dimentica però il fatto che, in particolare dai lavoratori e dalle lavoratrici giovani, ci si attendono delle competenze che non è stato possibile acquisire pienamente a causa di fattori esterni. Mentre sotto pressione si formano i diamanti, qui c'è il rischio che una giovane generazione di europei ed europee si spezzi per la pressione. In generale l'anno europeo per le competenze è un passo importante verso una forza lavoro qualificata migliore e più diversificata in Europa. Si tratta di un'opportunità per i giovani Europei e le giovani Europee, non solo per ampliare le proprie competenze professionali, ma anche per mettere in primo piano i propri punti di forza individuali, al fine di affrontare i problemi del presente. Di seguito guardiamo a un esempio europeo concreto e vediamo come le prospettive di formazione continua vengono utilizzate in Croazia.

IL PAESE HA BISOGNO DI NUOVE CAPACITÀ

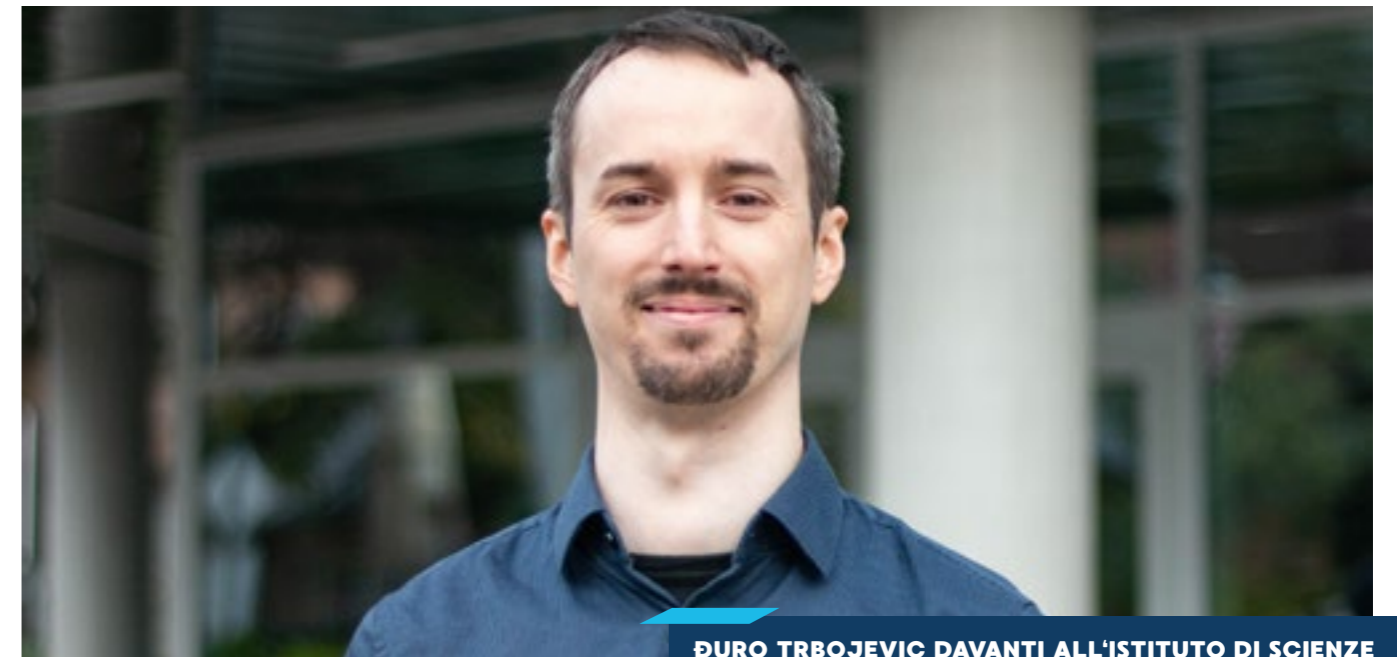
La popolazione in diminuzione della Croazia potrebbe trovarsi presto a dover affrontare un'ondata di emigrazione a causa delle nuove tecnologie quali l'intelligenza artificiale. Rappresentanti di sindacati e dell'economia discutono di formazione continua come contromisura.



TESTO: Ralph Würschinger
IMMAGINI: Ralph Würschinger, NHS, Shutterstock

„Potrei essere il padre di alcuni di loro“, dice Đuro Trbojevic e ride, quando parla dei suoi compagni e compagne dell'Università di Zagabria. Il 35enne ha deciso di recente di fare un Bachelor in tecnologie dell'informazione. Non ha urgente bisogno di questa laurea. Đuro Trbojevic è un imprenditore di successo. Da più di otto anni si occupa di macchine a controllo numerico e stampanti. Per lui il titolo accademico è un investimento e il migliore che possa fare dal suo punto di vista. Certamente potrebbe acquisire le nozioni tramite Internet, ma preferisce il sistema di apprendimento dell'università: lezioni e corsi con orari fissi, nei quali deve mostrare un rendimento. „È

facile rimandare le cose, a domani, e poi a dopodomani e i giorni diventano settimane, mesi, anni. Ma non appena ci si impegna nei confronti di un'istituzione, questo ti costringe ad attenersi alle sue regole.“ Essendo il capo della propria azienda, può pianificare il proprio orario di lavoro a seconda dell'orario delle lezioni dell'università. Non è semplice, dice. „Richiede grandi sacrifici. In particolare a livello personale.“ Đuro Trbojevic lavora spesso nei weekend o di notte. Dormire poco non è inusuale. Sua moglie lo sostiene, occupandosi dei loro due figli. Senza questo sostegno e i margini di libertà del suo lavoro non sarebbe possibile.



ĐURO TRBOJEVIC DAVANTI ALL'ISTITUTO DI SCIENZE APPLICATE DELL'UNIVERSITÀ DI ZAGABRIA

Đuro Trbojevic è già stato iscritto all'Università di Zagabria tanti anni fa. Tuttavia dopo alcuni semestri ha dovuto iniziare un lavoro retribuito per motivi economici. Il lavoro che svolgeva ai quei tempi non gli permetteva di frequentare parallelamente le lezioni e così ha dovuto interrompere gli studi. Una situazione che l'iniziativa European Year of Skills cerca di cambiare tramite l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Si recluta invece di riqualificare

“I datori di lavoro non sentono la necessità di investire nella formazione continua dei propri dipendenti“, afferma Krešimir Sever, presidente di NHS (Nezavisni Hrvatski Sindikati), la seconda più grande confederazione sindacale della Croazia e centro socio di EZA. Secondo Sever per i datori di lavoro è più comodo assumere forza lavoro già formata proveniente dall'estero.

La Croazia recluta forza lavoro dall'Asia: Nepal, Pakistan o Filippine. Secondo i dati del Ministero degli Interni, lo scorso anno circa 125.000 lavoratori e lavoratrici provenienti da stati terzi hanno ottenuto un permesso di soggiorno e di lavoro nel Paese. Molti Croati e molte Croate cercano infatti fortuna in Paesi come la Germania, che si impegna già da lungo tempo a trovare manodopera specializzata dall'estero. “Il nostro paese occupa l'ultimo posto nell'UE quando si tratta di dare un posto di lavoro ai giovani altamente qualificati. Inoltre siamo il paese con il maggior numero di contratti di lavoro a tempo determinato“, afferma il presidente del sindacato. Negli ultimi 10-15 anni sono emigrati circa 400.000 Croati e Croate,

anche per questo motivo. Attualmente l'immigrazione da paesi terzi non è in grado di ammortizzare questa emigrazione. Non sono colpite solamente le professioni altamente qualificate, bensì anche lavoratori stagionali nel settore del turismo, che rappresenta circa il 20 per cento del prodotto interno lordo e, in particolare nelle regioni costiere, rappresenta uno dei principali settori economici.

Che le persone lascino il Paese, non è nulla di nuovo per il Paese sulla costa adriatica. Ci sono già state molte ondate di emigrazione. All'inizio degli anni Novanta, con la guerra in Jugoslavia, poi con la crisi finanziaria mondiale all'inizio degli anni duemila e di recente con l'entrata della Croazia nell'UE nel 2011. Krešimir Sever teme un'ulteriore ondata di emigrazione nei prossimi cinque/dieci anni. Chi attualmente ha un lavoro, non può dare per scontato di essere sicuro. Secondo le stime, le nuove tecnologie quali per esempio l'intelligenza artificiale e l'automazione, colpiranno duramente il mercato del lavoro della Croazia e costeranno posti di lavoro, afferma riferendosi a uno studio del 2021 dal titolo The Future of Work in Croatia, condotto da McKinsey. Secondo tale studio ne saranno colpiti soprattutto le attività corporee e di semplice inserimento di dati. Vi si legge che entro il 2030 circa 140.000 Croati e Croate dovranno modificare la propria occupazione per non perdere il proprio lavoro. Emigrare non sarebbe un'opzione per questi lavoratori e lavoratrici, in quanto lo sviluppo digitale avviene parallelamente anche in altri paesi dell'UE. Le stime dell'UE danno per scontato che in futuro il 90 per cento della popolazione avrà bisogno di competenze digitali. Già ora mancano sul mercato del lavoro esperti ed esperte di digitale. Per il 2030 la comunità degli Stati prevede 20 milioni di lavori in ambito TIC (tecnologie dell'informazione e della comunicazione)

(attualmente sono 8,9 milioni). La Commissione europea ha dichiarato gli anni 20 del duemila l'inizio della decade digitale e da alcuni anni si impegna sempre più per il cambiamento verso un'Europa digitale. A settembre la Commissione europea ha presentato la prima delle relazioni, la cui pubblicazione da ora in poi è prevista annualmente, nella quale si possono leggere analisi e proposte di azione per i singoli Stati membri: 2030 Digital Decade. Report on the state of the digital decade 2030. Per la Croazia la relazione propone di aumentare la capacità del sistema educativo, di formare più esperti in TIC e di impegnarsi maggiormente a mantenere la manodopera specializzata nel proprio paese e allo stesso tempo attirare nuovi talenti.

Sono necessari adeguamenti più rapidi

“Il nostro sistema educativo non è allineato al nostro mondo che cambia velocemente”, dice Vjeran Buselic e continua affermando che il pensiero che una persona trascorra tutta la propria vita professionale in un'unica azienda svolgendo una determinata attività non è più attuale. In qualità di professore presso l'Istituto per tecnologie dell'informazione dell'Università di Zagabria, Vjeran Buselic dà corsi di economia digitale, così come di pensiero critico e competenza informatica. Quest'ultima prevede che gli studenti imparino dove trovare le informazioni, quali strumenti possono aiutarli a farlo, come verificare e inquadrare le informazioni. Egli vorrebbe che il pensiero critico venisse insegnato già a scuola, in quanto “si tratta delle abilità che facilitano l'apprendimento, che spronano a essere aperti e a provare cose nuove.” Una competenza che diventa sempre più importante, trova il professore.

Nessuno sarebbe più adatto di Vjeran Buselic per tenere questo corso. Originariamente il 66enne ha studiato matematica, lavorato come programmatore per Microsoft, tra le altre, ed è stato attivo come responsabile di progetto. Durante questo periodo ha frequentato diversi corsi di aggiornamento, prima di intraprendere la carriera accademica e nel 2018 conseguire il dottorato in filosofia. La voglia di Vjeran Buselic di formarsi continuamente e di apprendere nuove competenze alla fine lo ha portato in cattedra. Da lì egli cerca di passare questa mentalità ai propri studenti. Oltre a questo, egli trasmette softskills quali il lavoro di squadra, l'organizzazione del lavoro e la retorica. Inoltre fa da tramite tra gli studenti e le aziende. Qualche anno fa, quando quando si rivolgeva alle aziende, era necessaria una grande opera di convincimento. “Oggi vengono di loro spontanea volontà. Non c'è più bisogno di invitarle. C'è una carenza talmente grande di specialisti di IT che assumono direttamente gli studenti al terzo semestre, anche se non hanno ancora molte capacità. Ma le aziende dicono: Ok, glielo insegneremo.” Secondo Vjeran Buselic non è assolutamente necessario avere una laurea per poter svolgere un lavoro

in questo ambito. Ma siccome il mondo del lavoro cambia così rapidamente, egli ritiene che sia importante per lo sviluppo personale poter presentare delle lauree.

Creare incentivi

A causa della digitalizzazione del mondo del lavoro, l'IT assume un ruolo privilegiato. In altri settori i futuri lavoratori e le future lavoratrici non vengono così tanto corteggiati. Chi ha già un'occupazione, ha avuto finora poche possibilità di formazione continua. NHS vuole cambiare questa situazione. Insieme al governo croato e ai datori di lavoro, i sindacati hanno elaborato dei voucher per formazioni finanziati dall'UE. Dipendenti e disoccupati possono fare domanda per questi voucher. Sul portale del centro per il lavoro croato si trovano quasi 1.000 corsi di diversi istituti di formazione privati. L'offerta va da UX Design al marketing digitale, passando per la manutenzione di auto ibride. I corsi si svolgono online o direttamente in loco e normalmente comprendono varie centinaia di ore. Secondo NHS la richiesta per ora è piuttosto contenuta. I motivi starebbero nel fatto che il programma non viene pubblicizzato a sufficienza e che, in particolare le generazioni più anziane, non avrebbero riconosciuto l'urgenza dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Ma Krešimir Sever ritiene anche che i corsi offerti non siano sufficienti. Questi comprendono sì abilità importanti per il futuro, per l'industria verde digitale, ma lui e la sua organizzazione si sarebbero augurati un'offerta più ampia. In generale c'è bisogno di più che soli voucher per rafforzare il mercato del e lavoro della Croazia in



KREŠIMIR SEVER, PRESIDENTE DI NHS
(NEZAVISNI HRVATSKI SINDIKATI)



VJERAN BUSELIC VUOLE TRASMETTERE AI PROPRI STUDENTI
CONOSCENZE CHE VADANO OLTRE AL CORSO DI STUDI.

maniera duratura. Secondo lui il governo ha una grande responsabilità: “Se non puoi fare in modo che i lavoratori percepiscano salari più elevati, allora forse puoi migliorare la loro vita in qualche altro modo; con affitti meno cari, posti di lavoro stabili ora e soprattutto in futuro. Ciò significa che i costi per la formazione non li sostengono solamente i lavoratori e le lavoratrici. E che essi possano essere sicuri che in futuro, non nei prossimi due/quattro anni, ma nei prossimi dieci anni o più, avranno un lavoro e che le imprese investiranno nelle loro capacità, le quali saranno necessarie lì in futuro.” Attualmente i datori di lavoro croati continuano ad attirare molta manodopera qualificata da paesi terzi. Ma la forza lavoro altamente qualificata si orienta più a ovest in Europa. Se fosse per Krešimir Sever i lavoratori e le lavoratrici dovrebbero impegnarsi di più per formare, riqualificare e mantenere nella propria azienda la forza lavoro interna al Paese.

Krešimir Sever critica però anche gli altri stati dell'UE, come la Germania, che attirano tramite posti di lavoro ben pagati lavoratori e lavoratrici con una buona formazione dalla Croazia, dalla Cechia o dalla Bulgaria. Egli ritiene che si tratti di un problema di tutta l'Europa. “Non è giusto”, afferma il presidente del sindacato “questi Paesi dovrebbero dare qualcosa per compensare la manodopera specializzata che ora manca per esempio in Croazia.” I paesi di origine investono infatti tante migliaia di Euro nella formazione di tali specialisti, ma non ne

traggono alcun beneficio se questi emigrano per lavorare altrove. Secondo lui l'UE deve trovare una soluzione per questo problema. Altrimenti questo farà sì che i paesi ricchi saranno sempre più ricchi e i paesi poveri sempre più poveri. Krešimir Sever sottolinea di non essere contro l'UE. Al contrario: NHS ha sostenuto la Croazia ad aderire all'unione di Stati.

Đuro Trbojevic conosce il problema, presente anche nella sua cerchia di amici. Molti dei suoi amici vivono e lavorano all'estero. Anche lui ogni tanto ci pensa. Ma la sua famiglia e la sua azienda in Croazia lo tengono lì. Tra circa un anno Đuro Trbojevic vorrebbe terminare il Bachelor. Afferma di non poter più sopportare a lungo questo doppio peso. Tuttavia non esclude in futuro di fare un Master o un altro corso di aggiornamento. La flessibilità che il suo lavoro gli dà la riconosce come un privilegio che altri non hanno. “Sono sicuro che un numero considerevole di persone farebbe una formazione se i datori di lavoro la offrissero” afferma. Se questa stima fosse corretta e i datori di lavoro, così come i governi, continueranno a investire nelle formazioni e nei corsi di aggiornamento, forse il Paese potrebbe fermare la prossima ondata di emigrazione.

Per ulteriori informazioni e approfondimenti sul mercato del lavoro in Croazia potete ascoltare il Podcast „We Work Europe”. Per farlo, scannerizzate questo codice a barre o visitate <https://www.eza.org/en/eza-podcast>



IA SUL POSTO DI LAVORO: LE NOZIONI APPRESE DAL SEMINARIO D'INIZIO DI EZA 2023



TESTO: Sergio De la Parra
IMMAGINI: Katrin Brügggen

Il messaggio chiave del seminario d'inizio di EZA di quest'anno è stato chiaro: „La scatola nera può essere aperta!“ I rappresentanti e le rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici hanno il dovere di sfatare i miti sui sistemi con

intelligenza artificiale (IA) e di sostenere i lavoratori e le lavoratrici a contrastare le conseguenze negative di questa tecnologia in grande espansione. Acquisire conoscenze solide in merito all'IA è il primo passo in tale direzione.

EZA a Sofia

Proprio questo è stato l'obiettivo del seminario d'inizio di quest'anno, organizzato dalla federazione sindacale bulgara PODKREPA il 23 e 24 novembre a Sofia. L'evento si è svolto in cinque tavole rotonde, durante le quali i partecipanti e le partecipanti si sono occupati di diversi aspetti importanti dell'IA nel contesto occupazionale. Tra i temi più importanti trattati figurano la ricerca sulle applicazioni di IA attuali in diversi settori, la comprensione delle loro ripercussioni sulla creazione e l'eliminazione di posti di lavoro, nonché l'abilità di riconoscere le qualifiche in evoluzione richieste in un'economia governata dall'IA. Un ulteriore punto centrale del seminario è stato il ruolo importante dei sindacati nel proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle potenziali conseguenze negative dell'IA, con discussioni relative alle strategie per proteggere i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e agli aspetti etici dell'integrazione dell'IA. Il dibattito si è esteso anche alla necessità di avere un quadro giuridico efficace per controllare l'utilizzo dell'IA e per comprenderne le ampie conseguenze socio-economiche. Per l'evento si sono riuniti circa 60 partecipanti da tutta Europa, rappresentando 48 organizzazioni socie di EZA.

IA sul posto di lavoro: oggi, non a partire da domani

L'integrazione dell'IA nei diversi settori sottolinea che questa tecnologia non è più un concetto futuristico, bensì caratterizza già il nostro presente. Nel settore finanziario l'IA svolge un ruolo decisivo nel trading algoritmico, mentre il settore dei viaggi beneficia di essa tramite lo sviluppo di sistemi di consigli personalizzati. Il settore sanitario utilizza l'IA per migliorare le possibilità di diagnosi e, nell'ambito dei trasporti, l'IA porta avanti lo sviluppo di veicoli autonomi. Persino il commercio al dettaglio utilizza l'IA per migliorare il servizio clienti.

L'influenza dell'IA si estende a diversi processi aziendali, con applicazioni notevoli nel settore delle risorse umane (HR). Qui essa viene utilizzata

per compiti quali la verifica dei CV, la previsione della prestazione dei dipendenti e delle dipendenti e per influenzare decisioni di assunzione e licenziamento. Inoltre l'IA trova applicazione in altri ambiti aziendali quali il servizio clienti, la contabilità, il marketing e il diritto.

Non c'è (ancora) stata una grande perdita di posti di lavoro

Se da una parte l'impiego dell'intelligenza artificiale può portare alla perdita di posti di lavoro in determinati ambiti, l'IA contribuisce anche alla creazione di posti di lavoro e a un cambiamento della domanda di manodopera, in quanto essa aumenta la produttività. Introduce nuovi compiti e nuovi ruoli, in particolare per le persone con competenze complementari a quelle delle tecnologie di IA. Le professioni altamente qualificate, legate a compiti cognitivi, saranno particolarmente influenzate dai progressi dell'IA. Ci sono tuttavia segnali del fatto che finora le ripercussioni negative sull'occupazione siano limitate. Questo può essere ricondotto a fattori quali il basso tasso di introduzione dell'IA, la titubanza delle imprese a ridurre subito il personale e il tempo necessario per l'integrazione nelle nuove tecnologie.

Per quanto riguarda le qualifiche, l'influenza dell'IA porta a un cambiamento notevole delle qualifiche richieste dalla forza lavoro moderna. Le abilità che possono essere riprodotte dall'IA, comprese determinate abilità manuali o cognitive, diventano sempre meno importanti. Al contrario, aumenta la necessità di competenze legate allo sviluppo, alla manutenzione e all'interazione con i sistemi di IA. Si tratta di uno spettro che va dalle competenze digitali di base fino alle conoscenze specialistiche in materia di IA. Questo cambiamento rende necessaria una rivalutazione dei sistemi educativi e di formazione, per potersi adeguare a questi cambiamenti rapidi. I corsi di formazione sull'IA diventano importanti non solo per i gruppi a rischio, bensì anche per i lavoratori e le lavoratrici altamente qualificati e i dirigenti, al fine di promuovere lo sviluppo e l'introduzione dell'IA.

L'IA rappresenta un pericolo per i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici

Da un punto di vista di diritto del lavoro, l'integrazione dell'IA nel mondo del lavoro solleva preoccupazioni notevoli in merito ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Uno dei problemi più urgenti a questo proposito è lo sparire delle differenze tradizionali tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi, a causa dell'avvento dell'IA e della gestione algoritmica. Di conseguenza, circa 30 milioni di lavoratori delle piattaforme nell'UE, tra cui rider che consegnano cibo e autisti di Uber, vengono spesso catalogati come lavoratori autonomi, sebbene siano soggetti alle stesse normative dei lavoratori dipendenti. Tuttavia questo status di lavoratori autonomi li priva di una serie di diritti e pretese che spettano ai lavoratori dipendenti, tra cui i diritti a contrattazioni collettive, a prestazioni di assicurazione sociale, a una tutela dal licenziamento e a garanzie di salario minimo.

Ulteriori conflitti possono nascere da strumenti di sorveglianza invasivi basati sull'IA, che possono invadere la sfera privata dei lavoratori e delle lavoratrici, violando diritti relativi alla protezione dei dati. Inoltre l'utilizzo di sistemi per sorvegliare i lavoratori e le lavoratrici basati sull'IA possono portare a un aumento dello stress e rappresentare una minaccia per la loro salute psichica. Altre questioni giuridiche relative all'IA riguardano la legittimità delle decisioni prese in maniera automatizzata, l'inasprimento dell'asimmetria delle informazioni tra datori di lavoro e lavoratori, nonché il potenziale di discriminazione degli strumenti basati sull'IA.

Il diritto dell'UE si adegua alla sfida

A livello di UE i responsabili decisionali si occupano attivamente di tali preoccupazioni, considerando due importanti atti giuridici. Da una parte, la direttiva sul lavoro mediante piattaforma è dedicata all'economia digitale in crescita e alle piattaforme di lavoro digitali. Questa direttiva mira a regolare lo status occupazionale delle persone che lavorano tramite queste piattaforme, spesso in condizioni precarie. Uno degli obiettivi principali di questa direttiva consiste nel garantire che i lavoratori e le lavoratrici delle piattaforme ricevano gli stessi diritti del lavoro e la stessa tutela dei loro corrispondenti tradizionali che lavorano in qualità di dipendenti.

Dall'altra parte, la "legge sull'intelligenza artificiale" rappresenta l'ambiziosa iniziativa dell'UE di creare un quadro giuridico completo per l'IA. Il suo obiettivo principale è quello di garantire che i sistemi di IA lavorino in maniera sicura, trasparente e in armonia con i diritti e i valori fondamentali. La legge categorizza i sistemi di IA sulla base dei loro rischi per la sicurezza e per i diritti di base, che vanno da rischi inaccettabili fino a rischi minimi. A seconda del livello di rischio rilevato valgono condizioni più o meno severe per lo sviluppo e l'introduzione sul mercato. I sistemi che rappresentano un rischio inaccettabile sono vietati.

I sindacati nell'era dell'IA

Anche i sindacati possono svolgere un ruolo centrale in questo contesto. Il loro compito principale consiste nell'aprire la "scatola nera" e nello svelare la vita interna dei sistemi di IA. Su questa base i sindacati possono sostenere i lavoratori e le lavoratrici, facendo sì che le norme giuridiche esistenti in materia di IA vengano attuate nelle aziende, spesso tramite i contratti collettivi. Questi accordi garantiscono non solo il rispetto delle norme già esistenti, bensì offrono ai sindacati anche la possibilità di stabilire delle linee guida più severe per l'utilizzo dell'IA, che vadano oltre i requisiti giuridici di base, per proteggere gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici negli ambienti dove è integrata l'IA. La contestazione di pratiche di IA sleali è un altro aspetto importante dei compiti dei sindacati. Ciò può comportare adire le vie legali contro metodi sleali gestiti da IA o collaborare con le autorità di protezione dei dati, in particolare in casi in cui sono coinvolti dati sensibili di lavoratori o lavoratrici. I sindacati svolgono un ruolo importante nel mettere a disposizione le risorse necessarie affinché i lavoratori e le lavoratrici possano seguire in maniera efficace questa strada.

In fine, i sindacati possono utilizzare essi stessi l'IA, al fine di migliorare le proprie competenze. Possono analizzare le tendenze del lavoro, migliorare la comunicazione con gli iscritti e sviluppare strategie di lobbying efficaci. Non solo questo va di pari passo con il progresso tecnologico, bensì rafforza anche il loro ruolo nella percezione degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici. Se impiegata nella maniera giusta, l'IA può rappresentare uno strumento potente per poter raggiungere successi nel mondo del lavoro in cambiamento e per garantire che i diritti e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici abbiano la priorità assoluta anche nell'era dell'intelligenza artificiale.

SAVE THE DATE 19 & 20 MARCIA 2024 BRUXELLES - CONFERENZA

Elezioni europee 2024: la democrazia europea e la dimensione sociale dell'UE sul banco di prova

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
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

Fotografie

Lukas Fleischmann, Katrin Brügggen, NHS, Shutterstock

Periodicità

Tre numeri all'anno



Finanziato dall'Unione europea