



Newsletter di segnalazioni e aggiornamento

n° 68



Il presente documento è strumento di divulgazione, informazione ed aggiornamento su opportunità formative e ricerche offerte dall'Etui Istituto Sindacale Europeo → www.etui.org, dalla Ces Confederazione Europea dei Sindacati → www.etuc.org e dal Cedefop (Centro Europeo per lo sviluppo della Formazione Professionale)

→ <https://www.cedefop.europa.eu/it>

etui.
european trade union institute



La newsletter segnala i bandi aperti per progetti transnazionali finanziati dalla Commissione Europea e divulga i risultati dei progetti europei promossi dalla Cisl.



A cura di:

Francesco Lauria - Coordinamento scientifico e rapporti con Etui

Ilaria Carlino - Attività di progettazione europea e coordinamento redazionale Newsletter

Marcello Poli - Attività di formazione e progettazione europea e redazione



Contatti

Francesco Lauria,
francesco.lauria@cisl.it

Ilaria Carlino, i.carlino@cisl.it

Marcello Poli, marcello.poli@cisl.it

Sito centro Studi Cisl attività europee:

→ <https://www.centrostudi.cisl.it/progettieuropei.html>

Per iscriversi alla Newsletter o per non riceverla:

→ euro.formazioneprogettazione@cisl.it

In questo numero

1. I CORSI DI FORMAZIONE ETUI E LA FORMAZIONE EUROPEA

1.1 Riduzione dell'orario di lavoro e Giusta Transizione: confronto e formazione ad un corso Etui

1.2 Nuove indicazioni da Etui per la gestione dei costi e dei rimborsi relativi alla partecipazione ai corsi in presenza

1.3 Corso Etui - Realizzare un e-Portfolio: dalla descrizione alla riflessione

1.4 Corso Etui - Euroformatori, livello 2 (ETT2)

1.5 Corso Etui ibrido - Leadership e capacity-building per sindacaliste

1.6 Corso Etui - Contrattare l'intelligenza artificiale: pratiche e sfide

1.7 Corso Etui - La sostenibilità come primo principio sul posto di lavoro

1.8 Corso Etui ibrido - Rafforzare le competenze dei lavoratori in contesti di apprendimento misto e ibrido

1.9 Corso Etui online - Project management per sindacalisti, livello intermedio

1.10 Corso Etui online - CAE: le regole del gioco (ed. italiana)

1.11 Corso Etui online - Promuovere i diritti dei lavoratori migranti

2. I PROGETTI EUROPEI

3.1 Il lavoro tra tecnologie e aspetti sociali. Tre giorni di confronto con Solidarnosc

3.2 Progetto EFAD - Conferenza finale e resoconto delle attività

3.3 Banche e sostenibilità, sindacalisti europei in formazione per attuare il cambiamento

3.4 FinAI - Approccio antropocentrico all'Intelligenza Artificiale per supportare le persone e le aziende. Sviluppare il dialogo sociale sulle competenze digitali dei lavoratori nel settore finanziario europeo

3. LA RICERCA EUROPEA E LE NEWS DALL'ETUI

4.1 Pubblicazioni Etui

4.2 Newsletter Collective Bargaining

I corsi Etui e la formazione europea

In questa sezione si riportano le informazioni relative ai Corsi organizzati dall'Istituto Sindacale Europeo (Etui) e le iniziative del Cedefop (Centro Europeo per lo sviluppo della Formazione Professionale

→ <https://www.cedefop.europa.eu/it>), oltre che alcune esperienze dei partecipanti ai Corsi provenienti dalla rete CISL a tutti i livelli: confederale, territoriale, di categorie e enti .

Per qualsiasi informazione relativa ai corsi e per ricevere i moduli di iscrizione scrivere ai seguenti indirizzi assicurandosi di metterli sempre entrambi in copia:

f.lauria@cisl.it - 055 5032187

marcello.poli@cisl.it

PAGINA WEB EUROFORMATORI CISL

→ <http://centrostudi.cisl.it/corsi->

[europei/222-gli-euroformatori-cisl-etui.html](http://centrostudi.cisl.it/corsi-europei/222-gli-euroformatori-cisl-etui.html)

Inoltre, tutti i corsi europei qui segnalati sono raggiungibili anche dal sito web dell'Etui (→ <http://www.etui.org/Training>).



I corsi Etui e la formazione europea

Riduzione dell'orario di lavoro e Giusta Transizione: confronto e formazione ad un corso Etui

Di Alberto Kulberg Taub, FAI CISL Nazionale

Si è tenuto a Bruges, dal 29 al 31 maggio, un corso di formazione organizzato dall'Etui avente come tema la riduzione dell'orario di lavoro per



una transizione equa.

Il termine “riduzione dell'orario di lavoro” si riferisce alla pratica di stipulare accordi collettivi per ridurre la quantità di tempo trascorso nel mondo del lavoro. La lotta per la riduzione dell'orario di lavoro, che è sempre stata al centro del movimento operaio, ha guadagnato un rinnovato interesse in questo periodo di giusta transizione.

Il corso si è articolato in diversi moduli.

Nella prima giornata Agnieszka Piasna di Etui ha illustrato una panoramica della situazione in Europa sulla distribuzione dell'orario di lavoro nei diversi settori e sono stati presentati dei dati che hanno evidenziato come laddove sia stata implementata una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, sia aumentata la produttività dell'azienda e si siano ridotte

le percentuali di assenteismo sui luoghi di lavoro (→ [Pubblicazione Etui “Perché e come ridurre l'orario di lavoro”](#)).

Dopo questa panoramica si è entrati nel vivo del corso che aveva come obiettivi:

- Condividere le recenti iniziative volte a introdurre la riduzione dell'orario di lavoro;
- Presentare argomenti a favore della riduzione dell'orario di lavoro a retribuzione piena sia a livello nazionale che aziendale;
- Evidenziare il ruolo dei contratti collettivi nel garantire la riduzione dell'orario di lavoro;
- Elaborare alcuni elementi di una strategia che potrebbe essere utilizzata per ottenere la riduzione dell'orario di lavoro a retribuzione piena.



Al fine di raggiungere dei risultati tangibili il corso si è avvalso di alcuni esercizi di gruppo.

Il primo di questi, attraverso un “Case study”, aveva l'obiettivo di far analizzare ai diversi gruppi di lavoro i pro e contro della riduzione di orario di lavoro al fine di convincere i lavoratori enfatizzando il valore aggiunto di una tale opzione.

Tra le argomentazioni riportate

I corsi Etui e la formazione europea

analizzando i fabbisogni dei lavoratori ci sono state:

- Maggiore benessere e soddisfazione
- Meno stress e rischio di “Burnout”
- Migliorare la capacità di concentrazione e ridurre il rischio di infortuni sul lavoro
- Miglioramento delle condizioni di lavoro
- Miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata

Si è poi svolta una presentazione in aula da parte dei leader dei vari gruppi al fine di favorire l'inclusione ed il confronto.



La seconda giornata del corso si è aperta con la presentazione da parte di **Kyle Lewis** del gruppo di studiosi di “**Autonomy think thank**” che ha introdotto un progetto pilota (→[qui](#), la relativa documentazione) con lo scopo di **implementare la riduzione dell'orario di lavoro a quattro giorni nel Regno Unito**. Nel suo rapporto Lewis descrive in dettaglio i risultati completi del progetto pilota più grande del mondo che ha visto introdurre una prova settimanale di quattro giorni lavorativi a settimana in

61 aziende coinvolgendo circa 2.900 lavoratori, avvenuta in Inghilterra da Giugno a Dicembre 2022.

Il corso è poi proseguito con un secondo esercizio di gruppo che aveva lo scopo di preparare una richiesta da parte sindacale nei confronti dei datori di lavoro analizzando le possibili argomentazioni a supporto della richiesta e definendo gli obiettivi per una chiara comunicazione a riguardo.

Tra le motivazioni adoperate per rinforzare il messaggio verso i datori di lavoro si sono definite:

- Aumento dell'efficienza dei lavoratori
- Aumento della produttività
- Attrazione e trattenimento dei talenti
- Riduzione degli straordinari
- Riduzione dell'assenteismo
- Migliorare la capacità di concentrazione e ridurre il rischio di infortuni sul lavoro
- Arricchimento delle competenze all'interno dell'azienda

I gruppi poi con un sistema di opzione in modalità elettronica hanno scelto il lavoro che sembrava essere maggiormente efficace per ottenere gli obiettivi definiti.

Nella mattinata del terzo giorno di corso, la proiezione di un video relativo alla campagna di IG Metall in Germania per ottenere una settimana lavorativa di 4 giorni a parità di retribuzione (→<https://>

I corsi Etui e la formazione europea

youtu.be/vvoOQZ-bJEw), ha fornito lo spunto per un ultimo esercizio di gruppo con lo scopo di preparare, appunto, sulla base dei due lavori formalizzati nelle giornate precedenti, una campagna sindacale per una settimana di lavoro ad orario ridotto.

Gli scambi nel corso delle tre giornate sono stati molto costruttivi poiché i partecipanti al corso rappresentavano un gruppo eterogeneo di paesi e federazioni con un

focus molto forte di rappresentanza dei paesi dell'est. Presenti infatti colleghi rappresentanti di diverse Organizzazioni e settori del Montenegro Lituania Lettonia, oltre che di Italia e Spagna.





Nuove indicazioni da Etui per la gestione dei costi e dei rimborsi relativi alla partecipazione ai corsi in presenza

Nel mese di settembre 2023 sono entrate in vigore regole di rendicontazione maggiormente stringenti stabilite dalla Commissione Europea.

Tali regole hanno costretto Etui a rivedere alcune politiche di rimborso.

Si raccomanda pertanto la lettura attenta non solo delle schede di iscrizione, ma anche delle informazioni dettagliate fornite da Etui e disponibili al seguente link:

→<https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/794/ETUI%20nuove%20regole%20rimborso%20viaggio.pdf>





Corso Etui

Realizzare un e-Portfolio: dalla descrizione alla riflessione

Date di svolgimento	Dal 17 al 19 settembre 2024 (arrivi il 16 settembre).
Piattaforma/Luogo di svolgimento	Sesimbra (Portogallo)
Lingue di Lavoro	Inglese e francese
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Identificare e comprendere i fondamenti di un e-Portfolio e il suo utilizzo come strumento di valutazione nella gestione della formazione.• Sviluppare competenze e adottare strategie di riflessione e autovalutazione efficaci.• Applicare tecniche e pratiche di riflessione per valutare e migliorare la qualità e la rilevanza dei contenuti dell'ePortfolio.• Acquisire competenze pratiche per l'utilizzo di varie piattaforme e strumenti comunemente utilizzati per lo sviluppo dell'ePortfolio.• Strutturare un e-Portfolio individuale tenendo conto di criteri e linee guida specifici.
Partecipanti	Il corso è rivolto a formatori che stanno seguendo il percorso per Euroformatori e hanno completato il corso ETT1. E' previsto un massimo di 15 partecipanti.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 19 luglio 2024 , il form al seguente link → https://crm.etui.org/form/eportfolio-building SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA.
Costi	Il costo del corso è di €60 per partecipante. Per conoscere le politiche di rimborso dell'Etui relative ai viaggi, consultare le informazioni al seguente link: → https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/794/ETUI%20nuove%20regole%20rimborso%20viaggio.pdf





Corso Etui

Euroformatori, livello 2 (ETT2)

Date di svolgimento	Dal 14 al 18 ottobre 2024 (arrivi il 14 entro le ore 12:30).
Piattaforma/Luogo di svolgimento	Bruxelles (Belgio)
Lingue di Lavoro	Inglese e francese
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Distinguere le diverse organizzazioni sindacali europee e le diverse strutture.• Promuovere competenze multiculturali nella formazione sindacale.• Valutare i processi di formazione per gli adulti nelle organizzazioni sindacali.• Riconoscere e comparare differenti approcci metodologici di formazione per gli adulti nelle organizzazioni sindacali.• Promuovere pratiche formative di livello europeo.• Confermare e validare le competenze formative acquisite durante il percorso.
Partecipanti	Il corso è rivolto a formatori sindacali che hanno già completato il corso Etui Eurotrainers di livello 1, e che da allora si sono impegnati attivamente nella formazione sindacale a livello nazionale. E' necessario inoltre aver partecipato ad alcuni workshop pedagogici organizzati dall'Etui dopo la formazione Eurotrainers di primo livello. E' previsto un massimo di 15 partecipanti.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 16 agosto 2024, il form al seguente link → https://crm.etui.org/form/eurotrainers-level-2-14-18-octob SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA.
Costi	Il costo del corso è di €60 per partecipante. Per conoscere le politiche di rimborso dell'Etui relative ai viaggi, consultare le informazioni al seguente link: → https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/794/ETUI%20nuove%20regole%20rimborso%20viaggio.pdf





Corso Etui ibrido, in collaborazione con CGT (Francia) e LPSK (Lituania)

Leadership e capacity-building per sindacaliste

Date di svolgimento	<p>2 appuntamenti online e 2 seminari in presenza, tra settembre 2024 e gennaio 2025.</p> <ul style="list-style-type: none">• Modulo online di apertura: 24 settembre 2024;• 1° seminario in presenza: 8-10 ottobre 2024 (Bruxelles, arrivi il 7 ottobre)• Modulo online: novembre 2024;• 2° seminario in presenza: 14-16 gennaio 2025 (Parigi, arrivi il 13 gennaio)
Piattaforma/Luogo di svolgimento	Zoom, Bruxelles, Parigi
Lingue di Lavoro	Inglese, francese, lituano (è necessario che le partecipanti riescano a comunicare efficacemente in almeno una delle lingue di lavoro).
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Rafforzare le capacità di leadership.• Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno delle organizzazioni sindacali di appartenenza.• Sviluppare la capacità di lavorare in un ambiente multiculturale.• Incrementare la propria rete di conoscenze.
Partecipanti	Il corso è rivolto a dirigenti o operatrici sindacali donne che lavorano per organizzazioni affiliate alla CES. Le partecipanti devono essere state recentemente elette o nominate, o essere comunque considerate per cariche all'interno della propria struttura, a livello regionale/settoriale o nazionale, e devono aver già partecipato ad altri corsi di formazione sindacale (non esclusivamente Etui). E' previsto un massimo di 20 partecipanti.
Scadenza iscrizioni	<p>Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 16 agosto 2024, il form al seguente link →https://crm.etui.org/form/leadership-and-women-building</p> <p>SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA.</p>
Costi	<p>Il costo del corso è di €120 per partecipante.</p> <p>Per conoscere le politiche di rimborso dell'Etui relative ai viaggi, consultare le informazioni al seguente link:</p> <p>→https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/794/ETUI%20nuove%20re-gole%20rimborso%20viaggio.pdf</p>





Corso Etui

Contrattare l'intelligenza artificiale: pratiche e sfide

Date di svolgimento	Dal 2 al 4 ottobre 2024 (arrivi l'1 ottobre).
Piattaforma/Luogo di svolgimento	Lovanio (Belgio)
Lingue di Lavoro	Inglese e francese (solo se presente un minimo di 4 partecipanti che parlano francese).
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Condividere esperienze di negoziazione dell'algoritmo nei contratti collettivi.• Identificare prospettive sindacali dell'IA generativa.• Scoprire come vengono realizzate le tecnologie innovative di IA e quali sono le sfide maggiori (visita studio).
Partecipanti	E' previsto un massimo di 18 partecipanti tra: <ul style="list-style-type: none">• Sindacalisti che hanno esperienza nella contrattazione su tecnologie basate sui dati, IA e sistemi di protezione dei dati.• Corsisti di precedenti formazioni Etui su IA e dati.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 18 agosto 2024 , il form al seguente link → https://crm.etui.org/form/trade-unions-negotiating-ai-prac SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA.
Costi	Il costo del corso è di €60 per partecipante. Per conoscere le politiche di rimborso dell'Etui relative ai viaggi, consultare le informazioni al seguente link: → https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/794/ETUI%20nuove%20reole%20rimborso%20viaggio.pdf





Corso Etui in collaborazione con INE GSEE (Grecia) e SEK (Cipro)

La sostenibilità come primo principio sul posto di lavoro

Date di svolgimento	Dal 15 al 17 ottobre 2024 (arrivi il 14 ottobre).
Piattaforma/Luogo di svolgimento	Atene (Grecia)
Lingue di Lavoro	Inglese, greco e una terza lingua scelta in base al numero di partecipanti.
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Conoscere i principi fondativi della Giusta Transizione per tutti i lavoratori.• Sviluppare strategie efficaci (contrattazione, alleanze, coalizioni, ecc.) per il conseguimento di un piano di Giusta Transizione.• Riconoscere pratiche di successo ed insuccesso all'interno di piani di Giusta Transizione.
Partecipanti	E' previsto un massimo di 20 partecipanti tra: <ul style="list-style-type: none">• Operatori e rappresentanti sindacali responsabili sulle tematiche di ambiente, energia, cambiamento climatico e sostenibilità.• Delegati sindacali aziendali o di settore che si occupano di salute e sicurezza.• Rappresentanti sindacali che si occupano di contrattazione aziendale.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 26 agosto 2024 , il form al seguente link → https://crm.etui.org/form/sustainability-first-principle SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA.
Costi	Il costo del corso è di €60 per partecipante. Per conoscere le politiche di rimborso dell'Etui relative ai viaggi, consultare le informazioni al seguente link: → https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/794/ETUI%20nuove%20regole%20rimborso%20viaggio.pdf





Corso Etui ibrido

Rafforzare le competenze dei lavoratori in contesti di apprendimento misto e ibrido

Date di svolgimento	Dal 21 ottobre al 22 novembre 2024 (6 appuntamenti da remoto e una sessione in presenza all'ITCILO tra il 13 e il 15 novembre, con arrivi previsti il 12 novembre).
Piattaforma/Luogo di svolgimento	Online e Torino (ITCILO)
Lingue di Lavoro	Inglese e francese
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Sviluppare una comprensione più approfondita dell'apprendimento misto e ibrido e di come utilizzarlo nelle proprie pratiche di insegnamento;• Trarre ispirazione dall'analisi di esempi di apprendimento misto;• Esporsi a diversi strumenti, applicazioni e/o piattaforme TIC;• Utilizzare nuovi strumenti di apprendimento per approcci formativi incentrati sul discente e sulla didattica per competenze;• Progettare attività di apprendimento misto e ibrido.
Partecipanti	Il corso è rivolto a formatori che seguono il percorso ETT e colleghi che lavorano alla formazione e allo sviluppo delle competenze, all'interno delle loro organizzazioni sindacali europee. E' previsto un massimo di 14 partecipanti.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 13 settembre 2024, il form al seguente link → https://oarf2.itcilo.org/CST/A9717621/en SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA.
Costi	Per conoscere le politiche di rimborso dell'Etui relative ai viaggi, consultare le informazioni al seguente link: → https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/794/ETUI%20nuove%20regole%20rimborso%20viaggio.pdf





Corso Etui online

Project management per sindacalisti, livello intermedio

Date di svolgimento	Dal 7 ottobre al 24 novembre 2024. Sono previste in totale 21 ore di lavoro autonomo e un webinar live.
Piattaforma/Luogo di svolgimento	Moodle (piattaforma Etui)
Lingue di Lavoro	Inglese (è richiesta una conoscenza della lingua inglese di livello intermedio)
Obiettivi del corso	Al termine del corso i partecipanti saranno in grado di: <ul style="list-style-type: none">• redigere una proposta di progetto per un'organizzazione sindacale o un posto di lavoro;• preparare un cronogramma e un budget per progetti di natura sindacale;• applicare strumenti e tecniche per la gestione efficace di progetti;• identificare rischi e strategie di mitigazione;• saper valutare un progetto di carattere sindacale;• elaborare strategie di disseminazione appropriate.
Partecipanti	Questo corso è destinato a sindacalisti di organizzazioni affiliate alla CES con una conoscenza e/o un'esperienza di base nella gestione di progetti. E' previsto un massimo di 50 partecipanti.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 27 settembre 2024, il form al seguente link → https://crm.etui.org/form/online-intermediate-project-mana SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA.
Costi	Il corso è gratuito.





Corso Etui online

CAE: le regole del gioco (ed. italiana)

Date di svolgimento	Dal 7 ottobre al 17 novembre 2024. Sono previste in totale 12 ore di lavoro autonomo.
Piattaforma/Luogo di svolgimento	Moodle (piattaforma Etui)
Lingue di Lavoro	Italiano
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Consentire ai membri del CAE o della Delegazione Speciale di Negoziazione, appena eletti o nominati, di familiarizzare con gli aspetti giuridici e la pratica della rappresentanza dei lavoratori europei.• Gestire l'integrazione all'interno di uno stesso gruppo di nuovi rappresentanti e colleghi più esperti.• Fornire una panoramica delle norme giuridiche che regolano le attività del CAE e delle linee guida sindacali su come utilizzarle nella pratica.• Incoraggiare riflessioni sull'utilità dei CAE e l'importanza della rappresentanza dei lavoratori a livello europeo.• Valutare come la negoziazione possa portare a risultati positivi e come i CAE possano essere più efficienti.• Stimolare la comunicazione tra i rappresentanti dei lavoratori di diversi gruppi multinazionali o settori
Partecipanti	Questo corso è destinato a rappresentanti dei lavoratori che stanno valutando la possibilità di istituire un Comitato Aziendale Europeo nella loro azienda, membri neoeletti di una Delegazione Speciale di Negoziazione o di un CAE già esistente e operatori sindacali che sostengono i loro membri nelle aziende multinazionali. E' previsto un massimo di 50 partecipanti.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 27 settembre 2024, il form al seguente link → https://crm.etui.org/form/e-learning-cae-le-regole-del SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA.
Costi	Il corso è gratuito.





Corso Etui online

Promuovere i diritti dei lavoratori migranti

Date di svolgimento	Dal 21 ottobre al 24 novembre 2024. Sono previste in totale 10 ore di lavoro autonomo e un webinar live.
Piattaforma/Luogo di svolgimento	Moodle (piattaforma Etui)
Lingue di Lavoro	Inglese (è richiesta una conoscenza della lingua inglese di livello intermedio)
Obiettivi del corso	Il corso ha i seguenti obiettivi: <ul style="list-style-type: none">• Mettere in evidenza l'esperienza, la partecipazione e il coinvolgimento dei migranti nel sindacato;• Favorire la raccolta di dati e statistiche relativi ai lavoratori migranti;• Facilitare l'identificazione dei fattori di rischio sfruttamento per i lavoratori migranti;• Condividere buone pratiche ed esempi positivi di coinvolgimento dei lavoratori migranti nelle organizzazioni sindacali.
Partecipanti	I destinatari di questo corso sono i sindacalisti delle organizzazioni affiliate alla CES che lavorano sui diritti dei migranti e sull'organizzazione dei lavoratori migranti. Sono ammessi anche i sindacalisti interessati ad approfondire il tema della migrazione. E' previsto un massimo di 50 partecipanti.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 11 ottobre 2024, il form al seguente link → https://crm.etui.org/form/promoting-the-rights-of-migrants SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA.
Costi	Il corso è gratuito.





I Progetti Europei



Dal 2013 è stata sviluppata e consolidata l'attività di formazione, progettazione e ricerca europea della CISL Nazionale e della Fondazione Tarantelli.

In questi anni sono stati promossi e sostenuti numerosi progetti europei, e presso il Centro Studi di Firenze e, in forma minore, presso la sede di Roma di Via Po e l'Auditorium di Via Rieti, sono stati ospitati numerosi eventi progettuali (workshop, corsi di formazione, seminari, convegni, steering committee).

Queste attività hanno rafforzato i rapporti della CISL con la Confederazione Europea dei Sindacati, con l'Etui (Istituto Sindacale Europeo - Dipartimenti Formazione e ricerca), l'Ilo e con numerosi sindacati, centri di ricerca ed università europee.

Attualmente la Cisl Nazionale sta contribuendo, anche in collaborazione con la Fondazione Tarantelli, alla realizzazione dei seguenti progetti:

In qualità di Partner Beneficiario:

→**101126433** - BroadVoice - Ampliare lo spazio di partecipazione dei lavoratori all'innovazione sul posto di lavoro

→**101051759** - EFAD - Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione.

In qualità di partner affiliato/associato:

→**101145653** - FinAI - Approccio antropocentrico all'Intelligenza Artificiale per supportare le persone e le aziende. Sviluppare il dialogo sociale sulle competenze digitali dei lavoratori nel settore finanziario europeo"

→**101102352** - ProSDinWater - Promuovere e rafforzare il dialogo sociale nei servizi idrici attraverso approcci innovativi

→ **101126506** - CFR - Responsabilità dell'impresa verso la famiglia del dipendente mediante lo sviluppo delle relazioni industriali

→**101052465** - GreenFin - Finanziare la transizione verde. La contrattazione collettiva transnazionale e il ruolo dei Cae nel sostenere il passaggio delle banche europee alla responsabilità ambientale e sociale. Focus sui nuovi profili professionali

Per approfondimenti sui Progetti attuali e su quelli conclusi:

→<https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei.html>





I Progetti Europei: EFAD

Il lavoro tra tecnologie e aspetti sociali. Tre giorni di confronto con Solidarnosc

*Di Paolo Cerminara, Coordinatore Dipartimento merci e logistica Fit Cisl Lazio
e Giuseppe Passacantilli, Responsabile Ufficio Studi Fit Cisl Lazio*

Sono passati quasi quattro anni dalla sottoscrizione dell'Accordo quadro sui temi della digitalizzazione del lavoro e delle imprese ad opera delle parti sociali europee. Un'intesa che fissa indirizzi, orientamenti e pratiche per il governo della c.d. transizione digitale e le sue ripercussioni sui processi e le pratiche del lavoro. L'analisi cruda delle dinamiche di attivazione rispetto quanto sancito mostra significativi ritardi sul nostro territorio, ma ancor più mutazioni repentine di scenari dettate da distonie tecno-temporali che hanno caratterizzato questo, seppur breve, periodo di gestazione in cui Covid, organizzazione algoritmica, intelligenza artificiale, si sono calati su un campo da gioco già di complessa interpretazione.

Il progetto Efad, ("Initiating activities to implement the European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation"), giunto al secondo anno di attività, che ha come capofila il sindacato polacco Solidarnosc, con la partecipazione, in qualità di partner, della Cisl e

della CES, oltre ai sindacati Lituano "Solidarumas", rumeno Blocul, e macedone Kss e ad alcune organizzazioni datoriali, a partire dalla polacca Lewiatan, mira a sviluppare piani d'azione nazionali in ogni Paese partner che trovino concretezza nella contrattazione di primo e secondo livello.

All'interno di questo percorso progettuale, nei giorni 6 -7 - 8 marzo 2024 si è svolto presso il Centro Studi Cisl di Firenze il modulo formativo dedicato alla digitalizzazione del mercato del lavoro. Tappa di confronto tra due delegazioni di sindacalisti partner del progetto: Solidarnosc per la Polonia e la Cisl per l'Italia. Un'occasione di confronto comparato guidata da Hanna Sakowicz-Daszczyńska, con il supporto tecnico dall'avv. Blanka Wawrzyniak, di Instrat, in collaborazione con il team di esperti della Cisl impegnato sul progetto Efad composto da Francesco Lauria, Ettore Innocenti e Marcello Poli.



Nel corso dei tre giorni di formazione, parte del confronto è stato incentrato sul tema del lavoro da remoto. Superate e riconosciute le differenze tecniche e di



I Progetti Europei: EFAD

definizione che insistono tra i due Paesi, dall'analisi sono emerse considerazioni e riflessioni comuni. La pandemia ha sicuramente mostrato la dimensione che il fenomeno del lavoro da remoto potrebbe avere.



Tuttavia la radicale contrazione del ricorso allo smart working nel post Covid, come ha posto in evidenza l'Osservatorio del Politecnico di Milano (da 8 a 3,6 milioni di lavoratori coinvolti), rappresenta un indice significativo circa le difficoltà da parte delle imprese nella gestione della non presenza e di coordinamento. Per contro, la dissoluzione dello spazio-tempo nella sua forma tipica, rintracciabile nelle attuali articolazioni contrattuali, pone anche il sindacato di fronte a enormi interrogativi che si estrinsecano tra le opportunità di conciliazione dei tempi vita lavoro da un lato, considerando anche il cambiamento della struttura sociale dei lavoratori e del lavoro in generale (una nuova soggettività che irrompe nel lavoro, con maggiore atten-

zione alla qualità della vita e al rapporto stesso tra persona e impegno lavorativo), e dall'altro i nuovi rischi legati alla salute e la sicurezza collegati al diritto alla disconnessione, su cui grava ancora l'assenza di una comune intesa tra le parti sociali a livello europeo.

Gli approfondimenti hanno riguardato anche i [sistemi di gestione algoritmica e i loro impatti sul lavoro](#). Un argomento complesso in ragione delle caratteristiche dei sistemi e delle diverse aree di applicazione. Troviamo algoritmi quasi in ogni realtà tecnico-lavorativa in cui sono attivi processi di digitalizzazione, che insistono sulle funzioni di intermediazione domanda e offerta, organizzazione, valutazione e selezione. Nell'attribuzione antropomorfa con cui si tende a caratterizzare in molte circostanze l'esame algoritmico, si tende spesso ad apostrofare quest'ultimo come entità latente di cui non si percepisce la presenza fisica quanto piuttosto i condizionamenti. Un'esperienza che come [Fit Cisl del Lazio](#) abbiamo avuto modo di apprezzare in Amazon, divenuta poi oggetto di ricerca ([Dal digitale al mondo fisico – Le condizioni di lavoro nel sito di Amazon di Passo Corese](#) – di [Andrea Failli](#), Edizioni Lavoro, 2022) e nell'esame delle piattaforme che regolano i servizi di food delivery (c.d. rider). Se nel primo caso la struttura algoritmica consente sia di monitorare i processi di lavoro al fine di rilevare

I Progetti Europei: EFAD

potenziali errori, sia di impartire indicazioni rispetto a tempistiche modalità di lavoro, nel secondo la narrazione del lavoro è in simbiosi con il costruito digitale in cui reclutamento, organizzazione del lavoro e connessioni operative sono sostanzialmente disintermedate, senza, nella maggior parte dei casi, la presenza di figure professionali a cui appellarsi. Nella discussione sono quindi emersi i concreti vantaggi derivanti dall'utilizzo di costrutti di gestione algoritmica: come l'aumento della produttività, una migliore gestione delle turnazioni e dei problemi, una più attenta equità nei rapporti e nelle attribuzioni di competenze, così come nella discrezionalità nell'esercizio dei diritti di ferie o nella gestione delle retribuzioni ecc. Tuttavia non sono mancate le segnalazioni delle minacce dovute principalmente al maggior controllo, alla disumanizzazione dei sistemi di gestione, fino alla possibilità di una vera e propria discriminazione algoritmica unita a meccanismi di profilazione che stridono con quanto previsto in termini di privacy dal GDPR. Tutti elementi che comportano il bisogno di una maggiore trasparenza rispetto le logiche di costruzione dell'algoritmo stesso, la necessità di un riequilibrio tra diritti e doveri del lavoratore, da esercitare attraverso la contrattazione, e una maggiore specializzazione sindacale in merito.

In ultima analisi, ma non per importanza, il confronto si è concentrato sulla più dirompente tra le dimensioni di cambiamento attraverso cui si stanno disegnando spazi enormi di innovazione: l'[Intelligenza artificiale](#) (IA). Il problema principale da affrontare, sul quale le opinioni delle due delegazioni hanno trovato sostanziale convergenza, risiede nel governo di un processo che, come le altre rivoluzioni che hanno impattato sul lavoro e sul mercato del lavoro, non potrà essere arrestato.



L'effetto sostituzione che potrebbe comportare nel medio periodo una perdita consistente di posti di lavoro è una delle criticità poste in evidenza nel corso della formazione. C'è però da sottolineare, aspetto che è stato oggetto anche di simulazioni in aula, che nel novero dei cambiamenti non rientra soltanto l'avvicendamento uomo-macchina, bensì anche gli [effetti sulla qualificazione delle mansioni](#) che si determineranno, con la previsioni di nuove professionalità che tali innovazioni richiederanno, e gli

I Progetti Europei: EFAD

intrecci tra la tecnologia e l'organizzazione del lavoro, laddove questi potranno essere forieri di importanti trasformazioni in seno alla natura stessa dei rapporti di lavoro.

Scenari altamente sfidanti per il sindacato e per le imprese, che si innestano in un contesto in cui le due transizioni, che detteranno il nuovo racconto socio produttivo per i prossimi cinquant'anni almeno, ecologica e digitale, stanno rimettendo al centro dell'attenzione degli attori contrattuali, degli analisti e dei policy makers la questione del **ruolo dell'impresa e delle sue responsabilità economico-sociali**. Dalle iniziative europee avviate con il Piano di azione dell'European Pillar of Social Right del 2018 e dal **Green Deal**, sono scaturite le Direttive sulla **rendicontazione di sostenibilità**, che dovrà essere recepita in

luglio dagli Stati Membri, e quella sulla **Due diligence**, sulla quale non sono ancora state trovate le convergenze.

Si tratta di comuni dettati normativi altamente condizionanti, sui quali convergono le attenzioni dei mercati, del credito e degli investitori, in cui alla dimensione economica si associano, con pari dignità, quelle ambientali e sociali, dove il sindacato ha enormi opportunità e responsabilità da mettere in gioco, a partire dai cambiamenti che si determineranno nella struttura delle competenze e delle professionalità che andranno individuate, codificate e formate. **Un processo di progettazione, innovazione e cambiamento che non potrà che essere partecipativo.**



I Progetti Europei: EFAD

Progetto EFAD - Conferenza finale e resoconto delle attività

Di Marcello Poli

Il 13 giugno 2024 si è svolta a Varsavia, in Polonia, la conferenza finale del progetto EFAD “Iniziativa per l’implementazione dell’Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee sulla Digitalizzazione” (progetto no. 101051759), co-finanziato dall’Unione Europea.

Il progetto ha visto la CISL coinvolta in un partenariato guidato dal sindacato polacco Solidarnosc, e composto da organizzazioni sindacali e datoriali di Polonia, Lituania, Romania e Macedonia del Nord. Le attività implementate durante il progetto sono volte alla promozione dei contenuti e agli oggetti di regolazione dell’Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee sulla Digitalizzazione, sottoscritto nel giugno 2020 da Business Europe, SMEunited, CEEP e CES.



L’oggetto di regolazione dell’Accordo è l’impatto della digitalizzazione su contenuto della prestazione lavorativa, condizioni lavorative, rapporto di lavoro ed organizzazione dell’attività lavorativa. In particolare, l’Accordo fa riferimento ai temi delle competenze professionali, del contratto di lavoro, della conciliazione tra vita e lavoro, dell’ambiente di lavoro nonché della salute e sicurezza sul lavoro, individuando per ognuna di tali tematiche una serie di questioni aperte strettamente connesse alla transizione digitale. Tali questioni riguardano: le competenze digitali e le garanzie di occupazione, le modalità di connessione e disconnessione, l’utilizzo e il controllo dell’intelligenza artificiale, i sistemi di sorveglianza.

Il Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea sancisce che l’attuazione degli Accordi Quadro è rimessa alle procedure e prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri. In coerenza a questo, il progetto EFAD ha promosso una serie di iniziative volte a creare condizioni favorevoli all’adozione e all’implementazione dei contenuti dell’Accordo nei 5 Paesi target. A tal fine, nell’arco dei 24 mesi di progetto (avviato a settembre 2022): sono state condotte ricerche a livello nazionale ed europeo ed approfondite 30 buone pratiche; sono stati realizzati 2 workshop di dialogo tra le parti sociali nazionali in ogni Paese che hanno stimolato la

I Progetti Europei: EFAD

redazione di documenti di impegno ed attenzione alla promozione dei contenuti dell'Accordo (Piani di Azione Nazionale); sono stati creati moduli didattici e realizzate 5 sessioni formative sui temi del progetto.

La **conferenza finale** è stato l'ultimo evento organizzato nell'ambito del progetto. E' stata realizzata in modalità seminariale ibrida, con interventi in presenza e online di ricercatori e docenti di università polacche, rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali ed europee coinvolte nel progetto, e rappresentanze del mondo industriale e delle associazioni datoriali dei Paesi partner del progetto. Nella giornata precedente, l'organizzazione ospitante Solidarnosc ha organizzato per il gruppo direttivo del progetto una visita allo **stabilimento Amazon di Lodz**, una realtà imprenditoriale come noto poco favorevole alla costruzione di un sistema di relazioni industriali, nella quale Solidarnosc ha però ottenuto l'elezione di rappresentanti sindacali e sta avviando negoziazioni e dialogo. E' utile ricordare in questa sede il Protocollo per la definizione di un sistema condiviso di relazioni industriali con Amazon firmato in Italia nel 2021 dai sindacati nazionali di settore del trasporto e dai sindacati che tutelano i lavoratori atipici; il protocollo è stato uno dei casi analizzati nell'arco del progetto.

La giornata del 13 è iniziata con la presentazione dei **Piani di Azione Nazionale** realizzati nell'ambito del progetto, nei 5 Paesi partner. I Piani di Azione Nazionale ambivano ad essere documenti costruiti collegialmente tra le parti sociali, contenenti linee guida condivise per l'implementazione dei contenuti dell'Accordo nei Paesi target. Le presentazioni svolte a Varsavia hanno di fatto mostrato come il dialogo tra le parti sociali sulla tematica non sempre raggiunga gli stessi livelli di collaborazione e accordo.



Il Piano di Azione Nazionale italiano, ad esempio, che è stato presentato all'evento da **Ettore Innocenti**, formatore CISL ed esperto di diritto del lavoro coinvolto nel progetto, rappresenta un documento di indirizzo CISL volto alla valorizzazione dei contenuti dell'Accordo. Il documento è anche il frutto del dialogo esercitato con rappresentanze

I Progetti Europei: EFAD

datoriali di settore coinvolte nei workshop organizzati in seno al progetto, ma manca della sottoscrizione delle associazioni datoriali intersettoriali mag-



giormente rappresentative, le quali non hanno nemmeno aderire ad una traduzione condivisa dell'Accordo siglato (anche dalle organizzazioni a cui aderiscono a livello europeo) a Bruxelles.

La mattinata è proseguita con la presentazione e commento del [report finale del progetto](#) da parte dell'esperto della Warsaw School of Economics che ha avuto responsabilità di coordinamento scientifico nelle fasi di ricerca e di collezione e confronto delle buone pratiche nazionali. Il report contiene sia una panoramica che una analisi comparativa degli studi condotti, una sintesi dei Piani di Azione Nazionale prodotti, e una serie di raccomandazioni rivolte agli attori del dialogo sociale. Il report (in inglese), la sua sintesi (in italiano) e tutti gli altri

materiali prodotti nell'ambito del progetto sono accessibili a questo [→link](#).

Da sottolineare la partecipazione alla tavola rotonda dal titolo "Prospettive di cambiamento digitale nel mercato del lavoro", tra gli altri, di [Stefan Gran](#) per la Confederazione europea dei sindacati, e di [Claudio Arlati](#) per la CISL, sociologo e formatore, proveniente dallo IAL Emilia-Romagna, esperto di intelligenza artificiale e digitalizzazione, e collaboratore dell'Università di Padova. Dagli interventi realizzati e dalla discussione scaturita, concernenti diverse dimensioni legate all'impatto delle trasformazioni digitali sul lavoro, sui processi organizzativi e sul mercato del lavoro, emerge da un lato molto forte il rischio di polarizzazione tra posizioni contrapposte: tra chi prospetta gravi rischi per i lavoratori e chi invece tende a coglierne esclusivamente le opportunità. Dall'altro lato, emerge con sempre più evidente forza e ragione la [necessità di confronto e di dialogo tra le parti sociali ai diversi livelli](#), settoriale e confederale, nazionale ed internazionale, per cogliere e governare la complessità del processo di trasformazione in atto, assicurando i legittimi spazi di innovazione tecnologica all'interno di un modello di sviluppo equo e giusto. Quest'ultimo è stato l'approccio alla base delle attività del progetto EFAD, che hanno creato momenti di dialogo e confronto tra le parti sociali nazionali per l'imple-

I Progetti Europei: EFAD

mentazione dell'Accordo siglato a livello europeo. Tale è anche il metodo condiviso da CISL, la quale costruisce la propria posizione anche su questi temi a partire dallo studio e dall'analisi dei dati empirici, dal confronto quotidiano con i lavoratori mediante una presenza capillare sui territori e nelle aziende e dal dialogo costruttivo con le controparti, e sulla base di ciò ambisce a creare un [modello partecipativo](#) di governo del cambiamento.





I Progetti Europei: GreenFin

Banche e sostenibilità, sindacalisti europei in formazione per attuare il cambiamento

Di Anna Masiello, First Cisl Nazionale

ADAPT

FIRST CISL

UNIVERSITY OF LODZ

#GreenFin

Training course
From Knowledge to Action

3-4 April 2024, Aequa Hotel - Vico Equense (NA)

Grant Agreement - 101052465



“From Knowledge to Action” questo il titolo del **corso di formazione transnazionale** che si è svolto a Vico Equense il 3 e 4 aprile 2024 nell’ambito delle attività previste dal progetto europeo “Financing the Green Transition. Transnational collective bargaining and the role of EWCs. Focus on new job profiles and P&Ms re-skilling”, (GreenFin - Finanziare la transizione verde. La contrattazione collettiva transnazionale e il ruolo dei Cae nel sostenere il passaggio delle banche europee alla responsabilità ambientale e sociale. Focus sui nuovi profili professionali) di cui **First Cisl** è capofila.

Il Progetto che affronta il tema del ruolo delle banche e della contrattazione collettiva nella realizzazione sostenibile della cosiddetta ‘transizione green’, è stato avviato nel 2022 con l’obiettivo fi-

nale di accrescere conoscenze e capacità negoziali dei rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori nel settore finanziario sul tema della sostenibilità sociale ed ambientale, in modo da implementare una contrattazione collettiva transnazionale per rispondere alle esigenze di trasformazione green dell’economia europea mediante lo sviluppo del credito e la canalizzazione del risparmio privato.

Il **primo corso** previsto dal progetto è stato dedicato alla conoscenza, il secondo è finalizzato ad incrementare le competenze per indurre e promuovere il cambiamento. La base concettuale da cui si partirà sarà l’indagine on-line effettuata da **Adapt** per la rilevazione e ricognizione dei **profili professionali strategici** per il settore finanziario nella transizione green e delle loro **competenze** caratterizzanti. Attraverso vari step, utilizzando una metodologia induttiva e partecipativa, i partecipanti identificheranno i bisogni dei la-



I Progetti Europei: GreenFin

voratori e arriveranno a costruire un prototipo di piattaforma negoziale da proporre nelle proprie realtà a livello aziendale, Cae ed europeo.

la Commissione europea.

L'idea propositiva di First Cisl che **Domenico Iodice**, responsabile scientifico del progetto, ha illustrato nel corso dei lavori, è promuovere una **contrattazione collettiva inclusiva e solidale** come garanzia di una transizione “green” e “social”, che non lasci indietro nessuno.

Transizioni professionali nel ciclo di vita, **nuove figure professionali**, **formazione**, **occupazione** e **ricambio generazionale**, **organizzazione del lavoro** e **partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori**, sono stati i temi trattati nei suoi interventi.



Il prossimo step pubblico sarà la **Conferenza finale** transnazionale che si terrà in autunno a Roma e sarà l'occasione per presentare i risultati dei lavori progettuali e le policy recommendation per



I Progetti Europei: FinAI

FinAI - Approccio antropocentrico all'Intelligenza Artificiale per supportare le persone e le aziende. Sviluppare il dialogo sociale sulle competenze digitali dei lavoratori nel settore finanziario europeo

Di Anna Masiello, First Cisl Nazionale

Accompagnando ed accelerando le tendenze generali che interessano le economie europee, i settori bancario e assicurativo sono fortemente attraversati dalla transizione digitale.

Negli ultimi anni, infatti, il mondo finanziario ha già subito una profonda trasformazione, a causa della pandemia COVID-19. Ma anche prima della digitalizzazione e indipendentemente da questa, dal 2010 al 2020, le banche tradizionali avevano ridotto il personale e gli sportelli: è il fenomeno, quest'ultimo, della "desertificazione bancaria" (termine utilizzato per la prima volta da First Cisl, i cui dati sono raccolti e monitorati da FIBA, Osservatorio sulla desertificazione bancaria, 2022).

Le imprese bancarie e assicurative hanno recentemente investito nella digitalizzazione dei servizi, per ridurre i costi e rispondere alle attitudini dei clienti più evoluti dal punto di vista digitale.

Il progetto FinAI, nasce dalla convinzione che, nell'attuale fase della transizione digitale, sia necessario trovare un equilibrio tra le esigenze di efficienza ed efficacia operativa delle imprese finanziarie e la salvaguardia dei posti di lavoro, delle competenze e delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori - equilibrio che può essere raggiunto attraverso il dialogo negoziale e la contrattazione collettiva.

L'idea alla base di FinAI è quindi quella di analizzare l'impatto delle nuove tecnologie (in particolare, Intelligenza Artificiale e Machine Learning) sul settore finanziario in Europa e in 9 Stati membri (+ 1 Paese candidato e 2 Paesi SEE) - effetti sul mercato del lavoro inclusi - con l'obiettivo successivo di facilitare lo scambio di buone pratiche tra le parti sociali attive in questi Paesi e a livello europeo.

Ciò sarà possibile grazie all'attività di promozione e coordinamento di ricerca e formazione di First Cisl e di Fondazione Fiba, della collaborazione di due partner autorevoli come Fondazione ADAPT e Università KU Leuven e di 10 organizzazioni associate (sindacati e organizzazioni datoriali) tra le quali la CISL Nazionale.



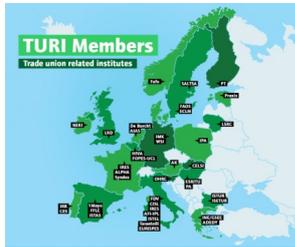


I Progetti Europei: FinAI

Il progetto prevede [una fase di ricerca](#), integrata da [attività di formazione](#) e da compiti di comunicazione e divulgazione dedicati a diffondere l'impatto del progetto anche dopo la sua conclusione.



Ricerca Europea e Newsletter Etui



La Fondazione Ezio Tarantelli e il Centro Studi CISL fanno parte della Rete degli Istituti di ricerca europei collegati ai sindacati (**TURI Network**), iniziativa congiunta dell'ETUI e della Fondazione Hans Böckler. La rete nasce come una piattaforma strutturale, non tematica e a lungo termine per favorire contatti formali tra gli Istituti a sostegno del movimento sindacale in Europa, favorendo una maggiore e migliore collaborazione e condivisione delle conoscenze per integrare in modo più naturale la dimensione europea nel loro lavoro di ricerca.

→<https://www.etui.org/about-etui/networks/turi>



È lo strumento con il quale l'Etui fornisce informazioni sulle proprie attività recenti e future. In particolare la newsletter riporta notizie sulle pubblicazioni Etui, sulle iniziative in programma e sulla formazione.

→<https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives>



L'ETUI, con questa newsletter, vuole fornire una sintesi di tutto ciò che concerne l'European Green Deal e, allo stesso tempo, un servizio di “decodificazione” dei documenti europei, a volte molto complessi, sull'argomento. La pubblicazione evidenzierà, inoltre, le varie iniziative e posizioni dei sindacati europei e nazionali sulla cosiddetta “Just Transition”.

→<https://www.etui.org/etui.greennewdeal-archives>



L'ETUI mensilmente fornisce aggiornamenti sugli sviluppi della contrattazione collettiva attraverso un'apposita Newsletter che invia a professionisti, responsabili politici e ricercatori e che è disponibile online al seguente link:

→<https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Per registrarsi è possibile inviare un'email a Mariya Nikolova (mnikolova@etui.org).



Ricerca Europea e Newsletter Etui

Pubblicazioni Etui

etui.news

→ <https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives>

Traduzione a cura di *Ilaria Carlino*

→ Disuguaglianze nel mercato del lavoro basate sulla disabilità

La disabilità rimane un ostacolo significativo sul mercato del lavoro, comportando minori e spesso peggiori opportunità di impiego. In questo documento di lavoro dell'ETUI, gli esperti David Pettinichio e Michelle Maroto approfondiscono la questione, esplorando le modalità in cui il contesto dell'organizzazione della società e del lavoro influisca su questo tipo di disuguaglianza.

→ Una rete di sicurezza spezzata? I sistemi di reddito minimo e i giovani

La transizione da bambino dipendente ad adulto autonomo è diventata sempre più complessa per i giovani, spesso costretti ad affrontare periodi prolungati di incertezza economica e lavorativa. Nell'Unione europea, la povertà giovanile rimane una sfida costante.

→ Competenze per il lavoro e la giustizia ambientale

All'inizio di quest'anno, l'ETUI ha lanciato il suo primo corso online totalmente aperto (MOOC) rivolto a sindacalisti, leader dell'opinione

pubblica, ricercatori e operatori nei settori del diritto del lavoro, delle relazioni industriali e del diritto ambientale. Il progetto "→ [Competenze per Lavoro e Giustizia Ambientale](#)" MOOC si propone di esplorare l'intricata relazione tra giustizia del lavoro e giustizia ambientale.

→ Politica sociale nell'Unione europea: situazione al 2023

Ci si sta rendendo conto che il successo delle transizioni verdi e digitali - che hanno scalato rapidamente l'agenda della Commissione von der Leyen - dipende in larga misura dal sostegno dei lavoratori. Il neoliberalismo barrosiano è in fase di disfacimento, sostituito da un nuovo paradigma legittimato dal Pilastro europeo dei diritti sociali. Questa "svolta sociale" nelle politiche dell'UE si riflette negli sforzi per consolidare i diritti dei lavoratori e aumentare la responsabilità delle imprese, alla ricerca di un equilibrio tra pianeta e persone e di una politica industriale verde.

→ Una politica industriale per posti di lavoro di qualità e una transizione giusta

Per raggiungere gli obiettivi climatici proposti dalla Commissione europea per il 2040 è necessario accelerare il ritmo della decarbonizzazione. Ciò richiederà che il Green Deal europeo abbia politiche industriali dedicate e una dimensione sociale più forte.

→ Riqualficazione professionale, inclusione sociale e formazione collettiva





Ricerca Europea e Newsletter Etui

Pubblicazioni Etui



relazioni industriali nei "nuovi" Stati membri della CEE.

→<https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives>

Traduzione a cura di Ilaria Carlino

delle competenze nella transizione verso l'economia della conoscenza

I sistemi di formazione collettiva delle competenze sono stati fondamentali per sostenere un approccio di alto livello allo sviluppo economico nelle società industriali, mantenendo al contempo l'inclusione sociale.

→L'intelligenza artificiale nell'Industria 4.0

L'intelligenza artificiale (AI) è stata a lungo acclamata come una forza trasformativa destinata a rivoluzionare vari aspetti della nostra vita, compreso il modo in cui lavoriamo. I progressi in campi complementari come i big data, il cloud computing e l'internet delle cose hanno visto l'emergere di nuovi modi di organizzare i processi produttivi.

→20 anni dopo: prospettive sulle relazioni industriali in Europa centrale e orientale a 20 anni dall'allargamento dell'UE

Questo numero speciale di Transfer, la rivista europea del lavoro e della ricerca, pubblicato in occasione del 20° anniversario del primo allargamento a est dell'UE, ripercorre le prime speranze e aspettative di questo processo e ne analizza l'impatto sulle





Ricerca Europea e Newsletter Etui

Collective Bargaining

Maggio 2024

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Ilaria Carlino

EUROPA	<ul style="list-style-type: none">• Due diligence di sostenibilità aziendale• Previsione di una continua crescita dei salari reali• Il divario di genere nella partecipazione al lavoro è ancora ampio• Dichiarazione congiunta sull'IA nel settore bancario• Le condizioni di lavoro nell'UE dopo la pandemia di COVID
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none">• I sindacati lanciano una campagna sulle condizioni di lavoro• Previsti scioperi nella sanità privata
BELGIO	<ul style="list-style-type: none">• Aumento degli stipendi e delle prestazioni sociali• I datori di lavoro introdurranno una politica comprensiva di prevenzione dei DMS
BULGARIA	<ul style="list-style-type: none">• Sciopero presso un'azienda di produttore di latte• I sindacati chiedono un aumento dei salari nelle università• Negoziati sull'assistenza sanitaria bloccati dalle organizzazioni dei datori di lavoro
CROAZIA	<ul style="list-style-type: none">• I vigili del fuoco chiedono una legislazione per migliorare le condizioni di lavoro
CIPRO	<ul style="list-style-type: none">• Sciopero portuale annullato dopo l'appello al dialogo
REPUBBLICA CECA	<ul style="list-style-type: none">• Annunciato un importante aumento di stipendio per gli operatori sanitari
DANIMARCA	<ul style="list-style-type: none">• La generazione Z ha nuove esigenze in materia di lavoro
ESTONIA	<ul style="list-style-type: none">• I lavoratori del settore pubblico chiedono una retribuzione più alta
FINLANDIA	<ul style="list-style-type: none">• Il governo limita il diritto di sciopero
FRANCIA	<ul style="list-style-type: none">• Sciopero dei farmacisti per carenza di personale e retribuzioni• Il governo intende limitare l'accesso ai sussidi di disoccupazione• Sciopero dei lavoratori delle ferrovie• Sciopero dei netturbini



Ricerca Europea e Newsletter Etui

Collective Bargaining**Maggio 2024**

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Ilaria Carlino

GERMANIA	<ul style="list-style-type: none">• Accordo nel settore delle costruzioni dopo gli scioperi• Nuovo contratto collettivo per il produttore di energia• Accordo per un'azienda di telecomunicazioni• Aumento dei salari nel settore metalmeccanico• Accordo raggiunto alla Postbank
GRECIA	<ul style="list-style-type: none">• Sciopero dei dipendenti pubblici• Le aziende potranno chiedere ai dipendenti di lavorare sei giorni alla settimana
UNGHERIA	<ul style="list-style-type: none">• I lavoratori dell'assistenza si uniscono per chiedere salari equi
ISLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Sciopero scongiurato dopo l'accordo per il personale dell'aeroporto
IRLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Un'indagine sindacale rivela la preoccupazione degli infermieri per la carenza di personale
ITALIA	<ul style="list-style-type: none">• I sindacati si preparano allo sciopero nella sanità privata• Successo dei Sindacati per i lavoratori di un'azienda elettrica
LETTONIA	<ul style="list-style-type: none">• Gli insegnanti si mobilitano per l'equilibrio salariale
LIECHTENSTEIN	<ul style="list-style-type: none">• Risultati positivi del round negoziale
LITUANIA	<ul style="list-style-type: none">• Il salario minimo potrebbe superare la soglia dei 1.000 euro
LUSSEMBURGO	<ul style="list-style-type: none">• Il sindacato avverte su rischio di perdita di posti di lavoro in una banca• Il sindacato critica la mancanza di protezione dei dipendenti pubblici
MALTA	<ul style="list-style-type: none">• Nuovo contratto collettivo per gli insegnanti
PAESI BASSI	<ul style="list-style-type: none">• Aumento del 10% della retribuzione in un'azienda farmaceutica• Nuovo accordo per l'industria metallurgica ed elettronica• 7% in più di retribuzione per gli addetti alle pulizie• Il più alto numero di scioperi in mezzo secolo
NORVEGIA	<ul style="list-style-type: none">• Aumento salariale per gli operatori sanitari

Ricerca Europea e Newsletter Etui

Collective Bargaining

Maggio 2024

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Ilaria Carlino

POLONIA	<ul style="list-style-type: none">• Protesta sindacale contro la politica climatica dell'UE
PORTOGALLO	<ul style="list-style-type: none">• I lavoratori dei servizi di raccolta dei rifiuti scioperano per ottenere rispetto e riconoscimento professionale
ROMANIA	<ul style="list-style-type: none">• Nuova tornata di aumenti salariali nel settore pubblico• I sindacati chiedono una riforma fiscale e salari equi
SERBIA	<ul style="list-style-type: none">• I salari aumentano del 15% all'anno
SLOVACCHIA	<ul style="list-style-type: none">• La crescita dei salari in tutti i settori ha superato l'inflazione
SLOVENIA	<ul style="list-style-type: none">• Sciopero tra le unità amministrative
SPAGNA	<ul style="list-style-type: none">• I lavoratori del settore fiscale si mobilitano per migliorare le condizioni di lavoro• I lavoratori lottano contro la chiusura di uno stabilimento• Riconoscimento dei contratti collettivi negoziati a livello regionale
SVEZIA	<ul style="list-style-type: none">• Aumento dei salari reali• Il sindacato della sanità sciopera per migliorare le condizioni di lavoro
SVIZZERA	<ul style="list-style-type: none">• I sindacati chiedono una retribuzione più alta per gli apprendisti
TURCHIA	<ul style="list-style-type: none">• Lo sciopero termina dopo aver ottenuto i salari non corrisposti
UK	<ul style="list-style-type: none">• L'offerta salariale dei comuni non è soddisfacente e gli scioperi continuano• Sciopero dei lavoratori in azienda ingegneristica

*Coordinamento scientifico,
attività di progettazione europea e rapporti con Etui*
Francesco Lauria

*Attività di progettazione europea
e coordinamento redazionale Newsletter*
Ilaria Carlino

*Attività di formazione e progettazione europea
e redazione Newsletter*
Marcello Poli

Sito centro Studi CISL – attività europee:
→<https://www.centrostudi.cisl.it/formazione/corsi-e-progetti-europei.html>

Sito Fondazione Tarantelli -Newsletter
→<https://www.fondazionetarantelli.it/formazione-progettazione-ricerca-europea/>

*Per iscriversi alla Newsletter
o per non riceverla:*
euro.formazioneprogettazione@cisl.it

Progetto Grafico
Gianluca Soddu
gi.soddu@gmail.com

Newsletter n° **68**
di segnalazioni
e aggiornamento

