



Consiglio
dell'Unione europea

**Bruxelles, 22 settembre 2023
(OR. en)**

13168/23

**SOC 619
EMPL 441
EDUC 359
ECOFIN 897
DIGIT 187**

NOTA

Origine:	Presidenza
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
Oggetto:	Semestre europeo 2023 - Impatto delle nuove tecnologie sul lavoro: verso una transizione digitale giusta - Dibattito orientativo

Si allega per le delegazioni una nota orientativa della presidenza sul tema in oggetto, in vista del dibattito che si terrà nella sessione del Consiglio EPSCO del 9 ottobre 2023.

Consiglio EPSCO (occupazione e affari sociali)

Semestre europeo 2023

L'impatto delle nuove tecnologie sul lavoro: verso una transizione digitale giusta

Da tempo l'Unione europea e i suoi Stati membri si trovano di fronte alla necessità di affrontare le grandi sfide del futuro che accomunano tutte le economie e società mondiali e che sono connesse alla transizione verde, alla digitalizzazione, ai cambiamenti demografici e allo spopolamento di una parte del loro territorio.

Per quanto riguarda in particolare la digitalizzazione, nella "nuova agenda strategica 2019-2024"¹ il Consiglio europeo ha affermato che nei prossimi anni la trasformazione digitale continuerà ad accelerare, con effetti di ampia portata, e che la nostra politica deve essere plasmata in modo da incorporare i valori della nostra società, promuovere l'inclusività e rimanere compatibile con il nostro stile di vita.

In quest'ottica, nel 2020 la Commissione ha annunciato, nella comunicazione "Plasmare il futuro digitale dell'Europa"², la sua intenzione di concentrarsi su tre obiettivi chiave destinati a garantire che le soluzioni digitali aiutino l'Europa a perseguire una trasformazione digitale che rispetti i nostri valori: una tecnologia al servizio delle persone, un'economia equa e competitiva, nonché un approccio europeo alla trasformazione digitale che rinforzi i nostri valori democratici, rispetti i diritti fondamentali e contribuisca a un'economia sostenibile, a impatto climatico zero ed efficiente nell'impiego delle risorse.

La transizione digitale e il suo impatto sull'occupazione, sulle competenze necessarie alle imprese e ai lavoratori, sulle condizioni di lavoro e sulle relazioni industriali rappresentano una sfida enorme per le politiche in materia di occupazione, lavoro e protezione sociale, come anche per il dialogo sociale.

La digitalizzazione sta operando una profonda trasformazione nelle modalità di produzione dei beni e di prestazione dei servizi. Sebbene sia irrealistico pensare che le nuove tecnologie possano sostituire completamente le persone, la crescente automazione dei processi sta portando alla creazione di nuove occupazioni e alla completa trasformazione di altre, come anche alla scomparsa di molte mansioni divenute obsolete o non necessarie.

¹ Conclusioni del Consiglio europeo, 20 giugno 2019.

² Comunicazione "Plasmare il futuro digitale dell'Europa", 19.2.2020, COM(2020) 67 final.

La rivoluzione tecnologica può creare nuove opportunità occupazionali e colmare le lacune esistenti in termini di partecipazione al mercato del lavoro. Ad esempio, si prevede che nei prossimi cinque anni l'intelligenza artificiale (IA) e la robotica da sole possano creare quasi 60 milioni di nuovi posti di lavoro nel mondo³. Anche le zone rurali e isolate particolarmente esposte agli effetti dell'invecchiamento delle società e dello spopolamento possono trarre pari benefici dalla digitalizzazione, purché siano messi in atto interventi strategici che affrontino in modo efficace la questione del divario digitale.

Oltre a ciò, la digitalizzazione ha implicazioni significative per quanto riguarda il diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente inclusivi e di qualità, stabilito nel principio 1 del pilastro europeo dei diritti sociali. La transizione digitale ha reso più che mai necessaria la possibilità di acquisire e aggiornare le competenze digitali, al fine di permettere a tutti i cittadini di partecipare pienamente alla società e consentire a imprese e lavoratori di gestire con successo i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro.

La decisione che dichiara l'Anno europeo delle competenze⁴ ricorda che nell'UE oltre il 90 % dei ruoli professionali richiede un livello di conoscenze digitali di base, mentre circa il 42 % dei cittadini dell'UE, compreso il 37 % dei lavoratori, non possiede competenze digitali di base.

Le misure adottate a livello dell'UE, nazionale, regionale o locale per raggiungere gli obiettivi stabiliti in tale decisione dovrebbero contribuire al conseguimento degli obiettivi dell'UE per il 2030 definiti nel piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare i seguenti: almeno il 60 % di tutti gli adulti dovrebbe partecipare ogni anno ad attività di formazione e almeno l'80 % delle persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni dovrebbe possedere competenze digitali di base, che sono una condizione preliminare per l'inclusione e la partecipazione al mercato del lavoro e alla società in un'Europa digitalmente trasformata.

Inoltre, l'uso dell'intelligenza artificiale ha un impatto sempre più rilevante sulle condizioni di lavoro e sui diritti dei lavoratori. Se da un lato l'uso dei sistemi di IA può comportare molti vantaggi per lavoratori e imprese, dall'altro presenta una serie di problematiche, ad esempio quando le imprese delegano funzioni del loro potere direttivo e organizzativo agli algoritmi, aumentandone la capacità di esercitare un controllo.

³ Comunicazione "Un'Europa sociale forte per transizioni giuste", doc. ST 5353/20.

⁴ Decisione (UE) 2023/936 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, relativa a un Anno europeo delle competenze (GU L 125 dell'11.5.2023, pag. 1).

Sempre più spesso vengono affidati a sistemi decisionali automatizzati aspetti centrali delle relazioni industriali e delle condizioni di lavoro quali l'assunzione e la selezione, l'assegnazione dei compiti e la valutazione delle prestazioni lavorative, l'avanzamento di carriera e la risoluzione dei contratti.

L'utilizzo di tali sistemi automatizzati può andare a vantaggio dei lavoratori, ad esempio aumentandone la produttività, promuovendo l'inclusività o aumentando la sicurezza sul luogo di lavoro. D'altro canto tuttavia può generare nuovi rischi di portata significativa, come i pregiudizi algoritmici, che possono compromettere principi e diritti fondamentali sul luogo di lavoro. Possono perpetuare la discriminazione fondata sulla disabilità, l'origine razziale o etnica, la religione o le convinzioni personali, il sesso, l'età o l'orientamento sessuale, andando contro gli obiettivi dell'Unione dell'uguaglianza⁵.

Le politiche in materia di lavoro e occupazione devono offrire garanzie sufficienti per fornire una risposta appropriata, equa ed efficace a queste realtà, assicurando che lo sviluppo tecnologico vada di pari passo con condizioni di lavoro e una protezione sociale e del lavoro adeguate. In quest'ottica, l'IA e l'uso di algoritmi dovrebbero essere soggetti al controllo umano e si dovrebbe promuovere una digitalizzazione al servizio dei lavoratori, nel rispetto dei loro diritti individuali e collettivi.

Ad esempio, alcuni paesi hanno adottato una legislazione sul dovere di trasparenza algoritmica da parte delle imprese e sulla necessità di informare i rappresentanti dei lavoratori in merito all'utilizzo di algoritmi nell'organizzazione del lavoro.

La giustizia sociale, l'inclusione, l'uguaglianza, i diritti dei lavoratori, la salute e la sicurezza devono essere garantite quando si ricorre alle tecnologie sul luogo di lavoro. Allo stesso modo in cui affermiamo che la transizione verde deve essere equa, anche l'equità della transizione digitale deve rientrare tra gli obiettivi delle nostre politiche pubbliche, in linea con il pilastro europeo dei diritti sociali e con la dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali⁶. Ciò significa che occorre garantire opportunità di sviluppo dell'attività economica e il miglioramento della qualità dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, nonché evitare impatti economici e sociali negativi sui diritti dei lavoratori.

⁵ Per una panoramica della legislazione e delle iniziative dell'UE contro la discriminazione: [The Union of Equality \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/1234567890/attachment/data/1234567890/1/1234567890.pdf)

⁶ [European Declaration on Digital Rights and Principles | Shaping Europe's digital future \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/1234567890/attachment/data/1234567890/1/1234567890.pdf)

La necessità di riforme e investimenti a sostegno della transizione digitale è stata sottolineata regolarmente nel semestre europeo. L'analisi annuale della crescita sostenibile 2023 ha individuato in tali misure un elemento essenziale per rafforzare la base economica dell'UE e promuovere la creazione di imprese e l'imprenditorialità, indicando in particolare la necessità di affrontare il problema del divario di competenze digitali tra le sfide di cui occuparsi per rafforzare l'equità e la competitività.

Perché la transizione digitale sia equa, le parti sociali devono rivestire un ruolo cruciale. Il dialogo sociale tripartito e bipartito e la contrattazione collettiva, a tutti i livelli, sono strumenti fondamentali per l'analisi, la definizione e l'attuazione di politiche pienamente allineate alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori.

In tale contesto si invitano i ministri a uno scambio di opinioni sui quesiti seguenti:

- Quali nuove iniziative potrebbero essere avviate a livello dell'UE per monitorare e affrontare l'impatto delle nuove tecnologie sull'occupazione, sulle competenze, sui diritti dei lavoratori, sulle condizioni di lavoro, sulle relazioni industriali e sui diritti sociali?
- Come possiamo rendere equa la transizione digitale? In che modo il semestre europeo può aiutare gli Stati membri ad adottare interventi appropriati? Qual è il ruolo del dialogo sociale tripartito e bipartito?
