



16_09_2024

Dr.ssa Francesca Masi

SFW.
SICUREZZA, FORMAZIONE, WELLNESS

C190 «CONVENZIONE SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO»

ILO_10 giugno 2019

IV. PROTEZIONE E PREVENZIONE Art. 9

- Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:
- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale
- b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo
- d) l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo



International
Labour
Organization

Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale

I principi enunciati nella Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale intendono costituire una guida per imprese multinazionali, governi e organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in ambiti quali occupazione, formazione, condizioni di vita e di lavoro e relazioni industriali

Tale guida si basa sostanzialmente sui principi contenuti nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni internazionali del lavoro, come ad esempio la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti, universalmente riconosciuta quale strumento essenziale per il conseguimento dell'obiettivo del lavoro dignitoso per tutti

...

Le parti interessate hanno la possibilità di utilizzare i principi della Dichiarazione sulle multinazionali quale guida al fine di rafforzare i positivi effetti sociali e sul lavoro delle attività e della governance delle imprese multinazionali, in modo da garantire il lavoro dignitoso per tutti, obiettivo universale riconosciuto nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

...

Questo strumento fornisce linee guida di politica sociale in un ambito di attività sensibile ed estremamente complesso.

Il rispetto della Dichiarazione sulle multinazionali da parte di tutti gli interessati contribuirà all'instaurazione di un clima che potrà più agevolmente condurre verso il lavoro dignitoso, una crescita economica inclusiva e lo sviluppo sostenibile

Entità del fenomeno

- Dati EU-OSHA ed Eurofound:

fenomeni di intimidazione, violenza e molestie sul luogo di lavoro interessano una quota di lavoratori europei che va dal 5% al 20% per le aziende che hanno più di 10 dipendenti

- Dati Istat:

1.404.000 donne nel corso della loro vita lavorativa hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro



Impatto del fenomeno

- Gli effetti della violenza subita sul luogo di lavoro si spiegano tanto sullo stato psicologico della vittima quanto sulla qualità dell'ambiente di lavoro e dell'organizzazione dell'impresa coinvolta
- Le discriminazioni che ledono la dignità delle lavoratrici, contrastano con i principi in materia di sostenibilità delle imprese e hanno un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla reputazione e sulla produttività delle imprese
- Infatti tra le possibili cause di violenza e molestie nel mondo del lavoro, la convenzione sottolinea anche la gestione inadeguata delle risorse umane, per esempio quando obiettivi produttivi vengono fissati in modo irrealista o quando la trasparenza manca e la comunicazione è inadeguata, così come la natura e le caratteristiche di certi settori, occupazioni o modalità contrattuali che possono esporre coloro che vi lavorano a un maggiore rischio di violenza e molestie
- L'ILO rileva che le perdite economiche legate alle molestie sessuali e alla violenza sul posto di lavoro rappresentano tra l'1 e il 3,5% del prodotto interno lordo nazionale: queste spese riguardano i costi medici, i costi assistenziali legati al pensionamento prematuro e la perdita di produttività

Contrasto al fenomeno, iniziative internazionali



- Più di 1.000 organizzazioni hanno firmato una lettera della Coalition to End Violence and Harassment in the World of Work che chiede la ratifica universale della Convenzione nell'ambito della campagna #RatifyC190
- “Una donna su tre” della Fondazione Kering incoraggiano le aziende a sostenere le sopravvissute attraverso una rete europea che condivide le migliori pratiche, le risorse, la ricerca e un e-training disponibile in sette lingue: dalla sua nascita nel 2018, la rete riunisce 16 aziende tra cui Kering, co-leader della Coalizione d'azione per la violenza di genere Generation Equality, e L'Oréal, Korian, BNP Paribas, Carrefour, il Fondo di solidarietà OuiCare, Publicis, SNCF, L'Epnak, Pwc, l'Agence Française de Développement (AFD), Orange, Superga Beauty, Air France, Sanofi e La Poste
- In Argentina, la legge Micaela, che prende il nome da una vittima di femminicidio assassinata nel 2017, impone una formazione di genere a tutti i dipendenti statali con l'obiettivo di smantellare stereotipi e pregiudizi radicati che potrebbero influenzare le politiche pubbliche o le azioni dei funzionari statali
- Il gruppo Accor, co-leader della coalizione Generation Equality Gender-based Violence, gestisce un programma globale di eLearning obbligatorio per i manager per combattere il sessismo, le molestie sessuali e la violenza domestica. Inoltre, gestisce una linea di allerta a disposizione di tutto il personale che ha bisogno di segnalare un incidente

Contrasto al fenomeno_azioni

- Norme e politiche
- Prevenzione
- DVR – rischi psicosociali
- Organizzazione del lavoro e gestione HR...→ IA!

«Il tema della trasformazione digitale è centrale per i dipartimenti (o uffici) delle risorse umane, che hanno il difficile compito di garantire che le loro organizzazioni attraggano, trattengano e sviluppino i talenti

C'è un crescente gap tra le competenze di molti professionisti HR e la tecnologia: la riqualificazione dei team HR non rappresentano più un lusso, ma un investimento essenziale per qualsiasi organizzazione che voglia rimanere competitiva

Si tratta di andare oltre i tradizionali compiti amministrativi e di abbracciare la tecnologia come strumento strategico, sfruttando insight basati sui dati per prendere decisioni informate, automatizzando i processi per liberare tempo e risorse preziose e dotando i dipendenti degli strumenti e delle risorse di cui hanno bisogno per avere successo

In questo contesto, l'intelligenza artificiale viene vista come grande alleato e un vero *game changer*, mentre le aziende che dispongono di una solida infrastruttura digitale per le risorse umane saranno meglio posizionate per attrarre e trattenere i migliori talenti, offrendo un'esperienza di lavoro più solida, stimolante e gratificante»

Servizio La trasformazione digitale

Dall'acquisizione dei talenti alla gestione delle performance: come l'AI sta rivoluzionando i team HR

C'è un crescente gap tra le competenze di molti professionisti HR e la tecnologia che sta rapidamente rimodellando il settore. Questo divario rappresenta una sfida significativa, ma anche un'incredibile opportunità

di Tiziano Bertolotti*

6 settembre 2024

*ceo di PeopleLink

Bologna Pavaglione 1859



Bologna Pavaglione 2015



Contabilità 1810

Contabilità 2024

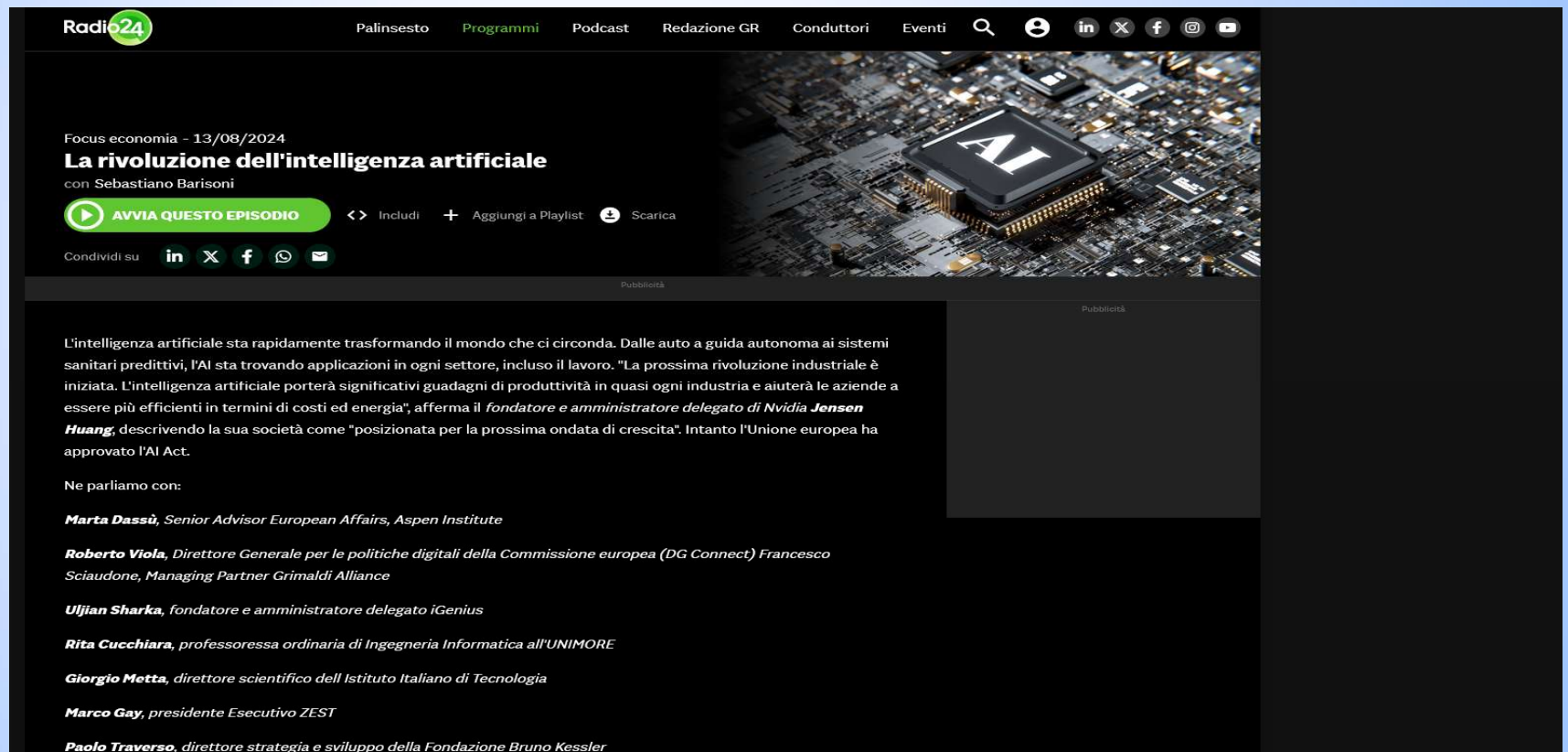
Spaccapietre 1849



Spaccapietre 2019



«Le rivoluzioni tecnologiche non sono solo rivoluzioni hardware e software sono rivoluzioni sociali» (cit. Sharka)



The screenshot displays the Radio24 website interface. At the top, the navigation bar includes the Radio24 logo and links for 'Palinsesto', 'Programmi', 'Podcast', 'Redazione GR', 'Conduttori', 'Eventi', and a search icon. Social media icons for LinkedIn, X, Facebook, Instagram, and YouTube are also present. The main content area features a large image of a circuit board with a central chip labeled 'AI'. Below the image, the text reads: 'Focus economia - 13/08/2024', 'La rivoluzione dell'intelligenza artificiale', and 'con Sebastiano Barisoni'. A green button labeled 'AVVIA QUESTO EPISODIO' is prominent, followed by icons for 'Includi', 'Aggiungi a Playlist', and 'Scarica'. Below this, there are social sharing icons for LinkedIn, X, Facebook, and WhatsApp. The main text block discusses the rapid transformation of the world by artificial intelligence, mentioning its applications in various sectors and the industrial revolution. It quotes Jensen Huang, founder and managing director of Nvidia, and mentions the EU AI Act. A list of participants follows, including Marta Dassù, Roberto Viola, Uljian Sharka, Rita Cucchiara, Giorgio Metta, Marco Gay, and Paolo Traverso.

Radio24

Palinsesto Programmi Podcast Redazione GR Conduttori Eventi

Focus economia - 13/08/2024

La rivoluzione dell'intelligenza artificiale

con Sebastiano Barisoni

AVVIA QUESTO EPISODIO

Includi + Aggiungi a Playlist Scarica

Condividi su

L'intelligenza artificiale sta rapidamente trasformando il mondo che ci circonda. Dalle auto a guida autonoma ai sistemi sanitari predittivi, l'AI sta trovando applicazioni in ogni settore, incluso il lavoro. "La prossima rivoluzione industriale è iniziata. L'intelligenza artificiale porterà significativi guadagni di produttività in quasi ogni industria e aiuterà le aziende a essere più efficienti in termini di costi ed energia", afferma il **fondatore e amministratore delegato di Nvidia Jensen Huang**, descrivendo la sua società come "posizionata per la prossima ondata di crescita". Intanto l'Unione europea ha approvato l'AI Act.

Ne parliamo con:

Marta Dassù, Senior Advisor European Affairs, Aspen Institute

Roberto Viola, Direttore Generale per le politiche digitali della Commissione europea (DG Connect) **Francesco Sciaudone**, Managing Partner Grimaldi Alliance

Uljian Sharka, fondatore e amministratore delegato iGenius

Rita Cucchiara, professoressa ordinaria di Ingegneria Informatica all'UNIMORE

Giorgio Metta, direttore scientifico dell'Istituto Italiano di Tecnologia

Marco Gay, presidente Esecutivo ZEST

Paolo Traverso, direttore strategia e sviluppo della Fondazione Bruno Kessler

<https://www.radio24.ilsole24ore.com/programmi/focus-economia/puntata/trasmissione-13-agosto-2024-170500-2381055364763277>
circa minuto 20

<https://youtu.be/r7YklZqlscs?feature=shared>

3 min



IA e lavoro

Avvocatura e intelligenza
artificiale: l'ostruzionismo è una
battaglia persa in partenza

Giampaolo Di Marco
Il Domani, 6 agosto 2022

L'IA nel mondo del lavoro.
Successo garantito solo
dall'intelligenza umana

Francesco Rotondi Professore a contratto di Diritto del Lavoro
presso l'Università Carlo Cattaneo – LIUC, 09 Febbraio 2024

Futuro del lavoro e AI, oltre il luogo
comune: 4 studi per capire cosa
aspettarci

Maurizio Carmignani
Founder & CEO – Management Consultant, Trainer & Startup
Advisor,
5 settembre 2024

AI e Lavoro : nuove macchine
nuove disuguaglianze
Come affrontarle?

Michele Misha Missikoff
Senior Research Associate CNR – Istituto di Analisi dei Sistemi ed
Informatica,
5 settembre 2024

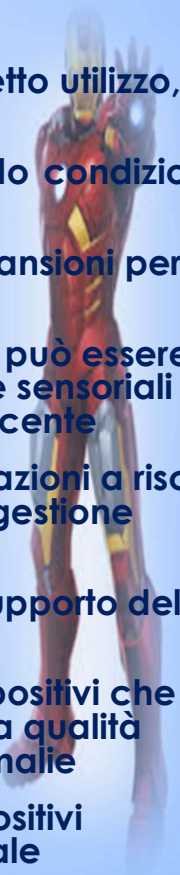
IA e «nuovi» rischi

- Ritmi dettati dall'automazione
- Riduzione autonomia
- Perdita del «significato del lavoro»
- Disumanizzazione, mercificazione, «dataficazione» del lavoro
- Stress lavoro-correlato



IA e nuovi strumenti di sicurezza

- Delocalizzazione dei lavoratori: operatori che pilotano strumenti al loro posto in ambienti confinati in cui l'atmosfera presente risulti inquinata o in carenza di ossigeno, oppure in luoghi a rischio frane, smottamenti, crolli
- Movimentazione manuale dei carichi: esoscheletri a supporto del lavoratore indossabili
- Dispositivi di protezione individuale (DPI): monitorare l'impiego oppure verificarne il corretto utilizzo, fino a stimolarne un uso più performante
- Sensori che misurino i parametri vitali (temperatura, frequenza cardiaca, etc), rilevando condizioni di affaticamento o soglie di pericolo con interruzione immediata dell'attività
- Assistente virtuale sia nell'impiego corretto dei DPI, sia nello svolgimento delle proprie mansioni per ridurre al minimo la probabilità di un accadimento infortunistico
- Formazione, con prestazioni aggiuntive: impiego delle realtà virtuali in cui un lavoratore può essere inserito in scenari che rappresentino luoghi di lavoro o attività a rischio e le conseguenze sensoriali di un incidente senza in alcun modo rischiare effettivamente un danno nei confronti del discente
- Situazioni di emergenza: dalle attività svolte in solitario alla rilevazione tempestiva di situazioni a rischio con chiamata automatica dei soccorsi e attivazione delle comunicazioni interne per la gestione dell'evacuazione
- Protesi più ergonomiche a supporto dei soggetti con disabilità, con sistemi sensoriali a supporto del riconoscimento delle intenzioni dell'utilizzatore
- Integrando l'AI ai Sensori IoT (Internet of Things): interconnessione in rete di oggetti e dispositivi che raccolgono e trasmettono dati, monitorando continuamente le condizioni di lavoro, dalla qualità dell'aria alla presenza di sostanze pericolose, inviando allarmi immediati in caso di anomalie
- Posture incongrue e rischi di patologie muscoloscheletriche: analisi dati raccolti da dispositivi indossabili per identificare comportamenti a rischio e intervenire, indicando in tempo reale all'operatore quale postura adottare



Utilizzo dell'IA per la sicurezza sul lavoro.

Alle imprese serve uno sforzo culturale

Cesare Damiano Già Ministro del Lavoro

Circa 2/3 dei lavoratori italiani saranno esposti all'introduzione dell'IA: per il 40% vi sarà relazione di complementarità, con potenziali benefici in termini di produttività e domanda di lavoro; oltre 1/4 a rischio di sostituzione.

4/5 dei lavoratori dei servizi risultano esposti, la quasi totalità degli addetti del settore agricolo e la metà di quelli dell'industria hanno un livello di esposizione basso. Nel terziario è elevato il rischio di sostituzione nei servizi di comunicazione e finanziari, mentre nell'istruzione e nella sanità prevale la complementarità".

In un'economia sempre più verso il terziario e i servizi avanzati, l'effetto sul lavoro delle intelligenze artificiali si presenta rilevante. Dove assume complementarità, tali effetti saranno positivi. Per altri lavoratori minaccia la sostituzione. Per altri ancora può avere effetti diretti nulli.

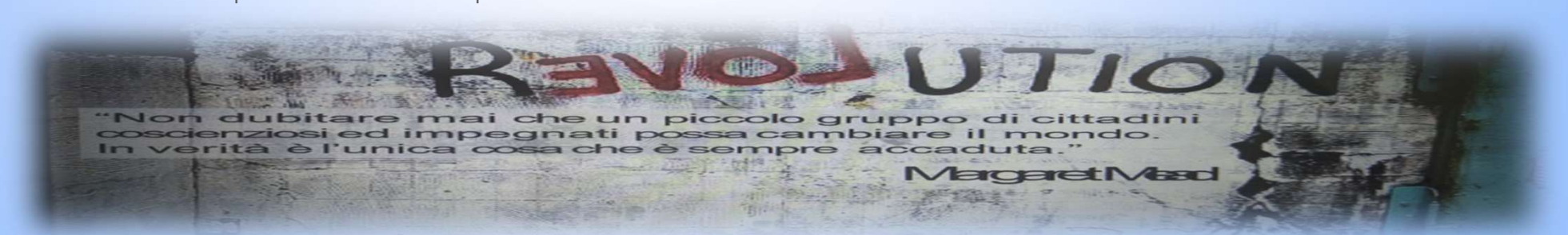
E' proprio nei settori di manifattura e lavoro manuale, meno coinvolti nell'introduzione dell'IA, che essa può portare con sé, come è stato per altre forme di innovazione, una crescita della sicurezza sul lavoro.

Ad esempio, la digitalizzazione dei cantieri: le capacità di analisi, controllo e prevenzione dell'IA cominciano a offrire soluzioni rivoluzionarie, che possono limitare seriamente la quantità di eventi accidentali.

Analisi dei dati e simulazioni digitali possono essere utili sia nella previsione dei rischi che nella formazione del lavoratore in un ambiente sicuro. L'automazione delle funzioni più rischiose con l'utilizzo di robot e macchinari gestiti da IA possono ridurre in modo rilevante i pericoli.

Si devono aiutare le imprese a compiere uno sforzo culturale in questo senso. E l'utilizzo dell'IA come fattore di crescita della sicurezza sul lavoro dovrebbe divenire oggetto di specifiche iniziative di politica industriale. Allora sì, l'IA, anziché essere uno strumento di potenziale attacco alla libertà e al lavoro degli esseri umani, potrà entrare a far parte a pieno titolo della cassetta degli attrezzi della democrazia.

Perché un lavoro più sicuro è anche più democratico.



Fonti

- www.ilo.org
- www.osha.europa.eu/it
- www.ipsoa.it
- www.bollettinoadapt.it
- www.unwomen.org
- www.ilsole24ore.com
- www.agendadigitale.eu

