

I. Filmati - [Automazione | Le macchine ci toglieranno il lavoro?](#)

Domande per la discussione a coppie

1. Per quale tipo di lavoro sarebbe particolarmente vantaggioso far svolgere dei compiti ai robot?
2. Cosa pensate che cambierà quando i robot svolgeranno alcune mansioni oggi svolte dall'uomo? Come cambierà l'attuale giornata lavorativa?
3. Quali tipi di lavoro attualmente svolti dall'uomo potrebbero essere completamente svolti dai robot?
4. Pensate che l'introduzione dei robot nel mercato del lavoro possa creare contemporaneamente nuovi posti di lavoro per gli esseri umani?
5. Il lavoro di un robot dovrebbe essere tassato?

II. Prevenzione della supervisione sproporzionata ed eccessiva sul posto di lavoro; un case study delle procedure utilizzate nei centri logistici.

Leggete la descrizione delle pratiche dell'imprenditore (Azienda X) ed elencate le violazioni che avete individuato e i modi a disposizione dei lavoratori per vedere salvaguardati i propri diritti.

Taylorismo digitale [studio di caso - lavoro di laboratorio].

L'azienda X utilizza le sue infrastrutture per monitorare e controllare attentamente il comportamento dei suoi dipendenti. All'ingresso nel magazzino, il datore di lavoro richiede a chi si reca al lavoro di disfarsi di tutti gli effetti personali, ad eccezione di una bottiglia d'acqua e di una busta di plastica trasparente. Durante il giorno, il magazzino è sorvegliato da una vasta rete di telecamere di sicurezza che seguono e monitorano ogni movimento dei lavoratori. Secondo le dichiarazioni ufficiali, nei capannoni sono installate numerose telecamere in caso di furto. Oltre a conservare i video come prova, l'imprenditore utilizza il materiale registrato per proiettare su grandi televisori, visibili a molti dipendenti del magazzino, le scene di furto in cui sono coinvolti coloro che sono stati sorpresi a sottrarre oggetti e che vengono successivamente licenziati o arrestati. Le telecamere di sicurezza sono integrate con tecnologie avanzate di intelligenza artificiale per monitorare e tracciare i movimenti dei lavoratori, in teoria per garantire che i lavoratori rispettino i requisiti di distanza sociale durante la pandemia COVID-19. Tuttavia, c'è il ragionevole sospetto che il divieto di vicinanza dei lavoratori sia volto a impedire la loro capacità di comunicare durante il lavoro e di associarsi.

Alla fine della giornata, i magazzinieri vengono controllati accuratamente per verificare che il personale di supervisione non abbia prelevato alcun articolo dall'officina. Il tempo trascorso in fila per la ricerca obbligatoria non è compensato e richiede il sacrificio di un tempo compreso tra 25 minuti e 1 ora di vita personale.

Attraverso gli scanner, vengono inviati promemoria quando un compito è in scadenza. I dispositivi sono inoltre dotati di contasecondi che calcolano il tempo trascorso tra un compito e l'altro e riportano le prestazioni del dipendente (ad esempio, il numero di pacchi etichettati all'ora). Quando i lavoratori non rispettano gli standard stabiliti, il software degli scanner li ammonisce e segnala che stanno trascorrendo troppo tempo in pausa. In alcuni casi, viene addirittura segnalato il possibile licenziamento del dipendente se gli standard non vengono rispettati.

La supervisione dei dipendenti da parte dell'azienda si estende anche al di fuori dei magazzini dell'imprenditore.

Il software di navigazione utilizzato dai fornitori dell'imprenditore è progettato per monitorare i percorsi degli autisti addetti alle consegne e inviare loro raccomandazioni sul percorso. Così, nonostante in molti casi i fornitori siano considerati subfornitori indipendenti, le applicazioni tracciano la loro posizione esatta per garantire che l'autista segua sempre il percorso scelto dall'imprenditore.

III. Brainstorming

Sulla base dei casi di studio stampati, siete invitati a rispondere alla domanda: il monitoraggio supera i limiti stabiliti dalla legge e porta a una sorveglianza eccessiva? Condividete quindi le vostre conclusioni con il gruppo e cercate di suggerire come il dipendente dovrebbe reagire e come il monitoraggio potrebbe essere effettuato in modo diverso, in modo da non violare i diritti del dipendente.

Caso di studio 1

Sorveglianza del computer portatile

La signora Maria, che lavorava su dispositivo aziendale, si è resa conto che il suo computer portatile era soggetto a un monitoraggio di cui non era stata informata. Il datore di lavoro non solo ha accesso alla sua casella di posta elettronica, ma utilizza anche un software che registra i tasti e il mouse dell'utente e può catturare schermate della dipendente.

Domanda: È legale? Cosa può fare la signora Maria?

Caso di studio 2

Tracciamento della posizione

Il signor Andrew, responsabile di una piccola agenzia pubblicitaria, ha attivato la localizzazione sui telefoni aziendali dei suoi dipendenti per determinare l'area geografica in cui si trova un utente dello smartphone e da quanto tempo si trova lì.

Domanda: In un'epoca di lavoro a distanza e di possibilità di spostarsi in tutto il paese e nel mondo, questa pratica è giustificata?

Caso di studio 3

Monitoraggio del livello di attenzione

In alcune aziende, i datori di lavoro utilizzano le webcam per monitorare l'attenzione dei dipendenti che svolgono le loro mansioni da remoto o in modalità ibrida. Utilizzando dati biometrici come i movimenti degli occhi, del corpo o le espressioni facciali, il software può valutare se i dipendenti sono concentrati sui loro compiti e se sono attenti durante il lavoro e le videochiamate. Maciej, che lavora per una società di consulenza, si è reso conto che, mentre lavorava in remoto, il suo livello di impegno nei confronti dei suoi compiti veniva testato. Inoltre, il sistema ha valutato le prestazioni di Maciej e ha deciso di licenziarlo.

Domanda: quali diritti, oltre al diritto alla privacy, sono stati violati dal datore di lavoro?

Caso di studio 4

Monitoraggio fisso del posto di lavoro

In una piccola azienda di birra artigianale è stata introdotta la sorveglianza guidata da telecamere. La sorveglianza digitale copre le aree comuni, i bagni e gli spogliatoi. I dipendenti sono stati informati della registrazione delle telecamere e hanno dato il loro consenso.

Domanda: Questa sorveglianza è lecita?

IV. Come (tele)lavorare?

- Come organizzate la vostra giornata quando lavorate da remoto, in modo da poter svolgere efficacemente i vostri compiti senza sacrificare il vostro tempo libero?

Analizzate le immagini e identificate il modo sbagliato di lavorare a distanza/organizzare il vostro spazio di lavoro.

Una volta individuate le pratiche errate, elaborate in gruppo una descrizione dello spazio ideale per il lavoro a distanza.

- Lavoro a distanza e rapporti con gli altri dipendenti

Rispondete alle domande e, insieme al resto del gruppo, cercate di creare un Codice dei per il lavoro a distanza (cosa fare e cosa evitare durante l'*home office*).

Domande:

Come si fa a lavorare a un progetto in gruppo senza un contatto diretto?

Quali sono i vantaggi e gli svantaggi del lavoro a distanza per la realizzazione di progetti?

Lavorare in gruppo: scrivete le buone pratiche, create un manuale di *galateo* del lavoro a distanza - cosa fare, cosa evitare.

- Chi sono i "nomadi digitali" e come si presenta il lavoro a distanza in mobilità?

Workshop: "Immaginate che il vostro datore di lavoro dia ai suoi dipendenti l'opportunità di lavorare a distanza per un anno da una località a loro scelta nel mondo". - Tutte le altre condizioni invariate: gli appuntamenti online sono fissati in linea con l'orario europeo e ci si aspetta che si lavori un minimo di 6 ore al giorno.

Discutete il breve video con gli altri partecipanti: cosa ne pensate dell'essere un nomade digitale, quali sono i pro e i contro per il lavoratore, il datore di lavoro, l'economia.

Fornite esempi di luoghi del mondo che sono considerati un paradiso per i nomadi digitali e di Paesi che conoscete che hanno introdotto politiche per attrarre i lavoratori a distanza

- Quali sono, a vostro avviso, i punti di forza e di debolezza del lavoro fuori ufficio? Quali i vantaggi/debolezze di entrambe le forme?

V. Algoritmi e discriminazione sul posto di lavoro - *case study* che descrivono i meccanismi algoritmici utilizzati in ambito lavorativo.

- **Gruppo I:**

[Dal 2020. Il Servizio pubblico austriaco per l'impiego \(AMS\)](#) utilizza una profilazione algoritmica delle persone in cerca di lavoro per aumentare l'efficienza del processo di consulenza e adeguare i programmi attuali alle esigenze del mercato del lavoro. Il sistema mira a classificare le persone in cerca di lavoro in tre categorie:

- Gruppo A: buone prospettive di trovare lavoro nel prossimo periodo,
- Gruppo C: basse prospettive a lungo termine,
- Gruppo B: prospettive medie.

Poi, a seconda della categoria assegnata, un algoritmo adatta il programma di aiuti alle esigenze del singolo.

Domanda di discussione: La profilazione algoritmica dei disoccupati per adattare i programmi di sostegno alle loro esigenze è giustificata e dovrebbe essere utilizzata? (Quali sono le opportunità offerte dall'uso di tale sistema VS quali i rischi?).

- **Gruppo II:**

Nel tentativo di attirare i migliori candidati possibili per i propri clienti, una società di reclutamento di sviluppatori di software ha deciso di utilizzare un innovativo sistema basato sull'intelligenza artificiale per supportare il personale delle risorse umane nella ricerca dei futuri dipendenti ideali. Eseguendo un'analisi iniziale dei CV e delle lettere di presentazione, il sistema avrebbe dovuto identificare i candidati che rispondevano a presupposti predefiniti. Tuttavia, è apparso subito evidente che l'IA escludeva gruppi di sviluppatori che "non si adattavano" alla chiave pre-programmata. Ad esempio, sono state squalificate le persone con un difetto di pronuncia durante un colloquio video valutato dal computer, oppure sono stati scartati i candidati affetti da artrite o da altre condizioni che ne limitano la forma fisica (per i test a tempo).

Domanda di discussione: La valutazione algoritmica nel processo di assunzione dovrebbe essere vietata? (SÌ o NO)

- **Gruppo III:**

Un imprenditore stava lavorando allo sviluppo di uno strumento di intelligenza artificiale per aiutare ad assumere persone adeguatamente qualificate e adatte al lavoro. Tuttavia, il lavoro è stato interrotto quando l'azienda si è resa conto che il sistema discriminava le donne. Il motivo del rifiuto dei profili femminili più frequente era che i calcoli dell'intelligenza artificiale si basavano sui dati dei CV delle persone che avevano lavorato per l'azienda negli ultimi 10 anni - uomini, a quanto pare. Di conseguenza, il computer riteneva di dover dare priorità agli uomini, riducendo automaticamente le possibilità di candidature con caratteristiche femminili.

Domanda di discussione: L'imprenditore ha fatto la cosa giusta sospendendo i lavori di implementazione del sistema? (Sospendere completamente il lavoro sul sistema o cercare di "aggiustare" il sistema e implementarlo?).

VI. [QUIZ]

1. Qual è la differenza tra lavoro assistito e lavoro automatizzato?
 - a. il lavoro assistito richiede un minore coinvolgimento del lavoratore rispetto al lavoro automatizzato
 - b. il lavoro assistito richiede un maggiore coinvolgimento del lavoratore rispetto al lavoro automatizzato
 - c. non c'è differenza

2. È possibile utilizzare il monitoraggio occulto sul lavoro?
 - a. sì
 - b. no
 - c. sì, ma solo in casi specifici

3. Il datore di lavoro ha il diritto di monitorare l'uso di Internet e della messaggistica istantanea da parte del dipendente, utilizzando le apparecchiature aziendali?
 - a. sì
 - b. non
 - c. Sì, ma solo dopo che i dipendenti sono stati informati della possibilità di un'ispezione.

4. In cosa consiste il lavoro ibrido?
 - a. sul lavoro svolto sulle proprie attrezzature
 - b. su lavori provenienti da diverse parti del mondo
 - c. sul lavoro in parte dall'ufficio e in parte da casa

5. Un telelavoratore può essere presente in azienda come un dipendente fisso?
 - a. sì
 - b. no
 - c. solo dopo aver stabilito la presenza sul posto di lavoro con il datore di lavoro

6. Un telelavoratore può lavorare all'estero quando vuole?
 - a. sì
 - b. no
 - c. solo dopo aver informato preventivamente il datore di lavoro e aver ottenuto l'autorizzazione a lavorare all'estero

7. Ogni sistema di intelligenza artificiale presenta capacità di autoapprendimento?
 - a. Sì, questa è la loro principale abilità e utilizzo;
 - b. No, l'intelligenza artificiale si limita a trarre conclusioni dai dati che le vengono forniti;
 - c. No, dipende dall'algoritmo, perché può essere scritto in modo tale che il programma in cui è inserito esegua i comandi senza dover imparare da nuovi dati;

8. Che cos'è l'intelligenza artificiale generale?

- a. qualsiasi forma di trattamento automatizzato di dati personali che comporti l'utilizzo di dati personali per valutare determinati fattori personali relativi a una persona, in particolare per analizzare o prevedere aspetti relativi al rendimento, alla situazione economica, alla salute, alle preferenze personali, agli interessi, all'affidabilità, al comportamento, all'ubicazione o agli spostamenti di tale persona;
- b. un sistema autoconsapevole con conoscenze o abilità complete, in grado di pensare ed eseguire compiti in modo indipendente;
- c. la capacità delle macchine di comprendere, apprendere, pianificare e dimostrare creatività.

9. È consentito un processo decisionale automatizzato non controllato?

- a. No, se è completamente automatizzato (nessun intervento umano nel processo decisionale);
- b. Sì, i sistemi di intelligenza artificiale esistono per evitare che l'uomo analizzi i dati e tragga conclusioni in base ai dati forniti;
- c. Sì, ma solo su questioni minori;

10. Un datore di lavoro può raccogliere e conservare i dati personali dei propri dipendenti in modo illimitato?

- a. Sì, questo deriva dai suoi doveri di amministratore;
- b. No, dipende dalla base giuridica su cui si fonda il trattamento nel caso specifico;
- c. Sì, se il dipendente ha acconsentito al trattamento illimitato di tutti i dati personali;

VII. Il diritto alla disconnessione - Gioco di ruolo basato sui problemi e le difficoltà affrontate dai dipendenti

Esercizio di gioco di ruolo (dipendente VS datore di lavoro) per preparare i partecipanti alle situazioni che potrebbero incontrare nella vita reale. Condurre una conversazione con un esempio di gioco di ruolo tra le parti (una persona è prima il dipendente nella situazione A e poi il datore di lavoro nella situazione B, e viceversa).

Dopo il gioco di ruolo, verranno rivelate le descrizioni dei comportamenti più appropriati. Confrontatele con l'improvvisazione che avete fatto voi e la persona della vostra coppia.

Situazione A

Il vostro supervisore ricorre a inviare e-mail e a fare telefonate a orari irregolari, compresi quelli che normalmente considerereste entrare nella vostra sfera privata (ad esempio, a tarda notte). Decidete di parlarne con il vostro datore di lavoro: cosa gli dite?

Situazione B

Siete un cosiddetto "nomade digitale". Vivete in Thailandia, ma lavorate a distanza per un datore di lavoro con un ufficio a Varsavia. Il vostro datore di lavoro sa che vi trovate in un fuso orario diverso, eppure vi invia e-mail con istruzioni e organizza videochiamate anche nelle ultime ore dell'ora thailandese. È legale? Cosa potete fare in questa situazione?

VIII. Tutela dell'orario di lavoro dei dipendenti nel lavoro a distanza e lavoro a distanza vs equilibrio vita-lavoro. Lezione interattiva che presenta i problemi legati all'interferenza del datore di lavoro con il tempo libero attraverso gli strumenti digitali - questionario; lavori di gruppo.

Sondaggio con varie domande sulle pratiche di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti (slid.o).

- Ha già sentito parlare di diritto alla disconnessione?
(Sì/No)

- In che misura valuta il suo equilibrio tra lavoro e vita privata?
(scegliere da 1 a 10)

- Come descriverebbe in poche parole l'equilibrio tra lavoro e vita privata?
(Le risposte brevi devono essere visualizzate in forma anonima sull'apposito schermo)

- Risponde al telefono di lavoro dopo l'orario di lavoro o nei fine settimana?
(Sì/Solo in situazioni eccezionali/No)

- Porta il suo computer portatile a casa e lo usa al di fuori dell'orario di lavoro?
(Sì/Solo in situazioni eccezionali/No)

- Con quale frequenza riceve e-mail/telefonate di lavoro dopo l'orario di lavoro? Si tratta di comunicazioni interne (dal capo, da altri dipendenti) o da clienti (se applicabile)?
(Ogni giorno/qualche giorno/qualche volta al mese/soltanto in mesi estremamente impegnativi/mai (è successo una o due volte)/mai)

- Il suo lavoro ha una politica sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e sull'igiene del lavoro a distanza? Esistono strumenti che consentono al datore di lavoro di monitorare le prestazioni del dipendente e meccanismi per far rispettare il diritto alla disconnessione?
(Sì/No/Non so)

- Le capita anche di lavorare su un laptop privato?
(Sì - al mio lavoro usiamo solo laptop privati/occasionalmente quando voglio finire qualcosa dopo l'orario di lavoro/mai)

- Ha lavorato mentre era in vacanza? Di propria iniziativa o grazie al tentativo di contatto/email di qualcun altro?
(Sì - se fosse possibile, questa opzione potrebbe aprire una casella di testo per inserire il contesto/No)

IX. Lavoro in gruppo - creare un "decalogo dell'equilibrio vita-lavoro" dell'azienda:

Il gruppo 1 si occuperà di sviluppare un codice per chi lavora in sede, il gruppo 2 per chi lavora in modo ibrido e a distanza. Ogni gruppo avrà il compito di creare un codice/regola di condotta per l'organizzazione in questione che sia vincolante per il datore di lavoro, i dipendenti e le entità che collaborano. In ogni caso, il gruppo dovrà anche considerare come comunicare/accedere al codice/regolamento per dipendenti, collaboratori o clienti.

All'interno di ogni gruppo, mettete assieme 10 aspetti sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, dai principi più importanti a quelli meno importanti. Un relatore scelto all'interno del gruppo presenterà le soluzioni adottate.

X. Privacy dei dati personali e sicurezza dei dipendenti che lavorano online

Rispondete al questionario per l'autovalutazione delle competenze in materia di rischio informatico.

1. Di solito usare il proprio dispositivo risulta:

- a) più rischioso rispetto all'utilizzo di attrezzature aziendali
- b) rischioso come l'utilizzo di attrezzature aziendali
- c) meno rischioso rispetto all'utilizzo di attrezzature aziendali

2. Quale azienda sarà più vulnerabile a un attacco informatico?

- a) una piccola
- b) una grande

3. Quale delle seguenti password è la più sicura?

- a) 12345678
- b) Bi%DuIn!So57Lo
- c) 1q2w3e4r

4. Sul desktop appare un pop-up che indica che è disponibile un nuovo aggiornamento dell'applicazione di controllo grammaticale scaricata. Spuntate tutte le affermazioni che ritenete corrette.

- Se non clicco, l'aggiornamento avverrà comunque in automatico
- Installo gli aggiornamenti solo quando mi viene richiesto dal reparto IT.
- Gli aggiornamenti non sono importanti, perché indicano solo la disponibilità di nuove funzionalità o di un nuovo design.
- Gli aggiornamenti devono essere installati immediatamente
- Ignorare l'aggiornamento potrebbe esporre la mia azienda a un attacco informatico

5. Quale dei seguenti gruppi seguenti rappresenta la minaccia maggiore per la sicurezza informatica della vostra organizzazione?

- a) persone della vostra organizzazione
- b) persone esterne alla vostra organizzazione

6. Il servizio di gestione delle risorse umane di un'altra azienda utilizzato dalla vostra organizzazione ha subito una violazione dei dati dopo che un nuovo dipendente ha scaricato accidentalmente un malware. Le informazioni sui dipendenti della vostra azienda sono state rubate. Chi è responsabile di questo? Spuntate tutte le risposte corrispondenti.

- Un servizio per gestire le risorse umane di un'altra azienda
- La vostra azienda
- Il dipendente che ha cliccato sul link
- Dipendenti i cui dati sono stati rubati

7. Quale dei seguenti ritenete sia l'aspetto più importante della sicurezza informatica per le aziende? Barrare tutte le risposte che ritenete giuste.

- Installazione di software antivirus/malware su tutti i computer.
- Formazione per i dipendenti (anche al di fuori del dipartimento IT)
- Utilizzo di password forti
- Utilizzo dell'autenticazione a due fattori (ad es. verifica dell'accesso al telefono).
- Installazione di firewall
- Possibilità di gestione remota di tutte le apparecchiature aziendali
- Conformità alla legislazione sulla protezione dei dati

8. Vero o falso: un computer non viene infettato/attaccato se l'utente ha una VPN attiva?

- a) VERO
- b) FALSO

9. Scegliete l'affermazione che ritenete più accurata.

- a) Tutti i dipendenti devono ricevere una formazione per individuare i segnali di un attacco informatico.
- b) I dipendenti selezionati (ad esempio gli specialisti IT) dovrebbero ricevere una formazione su come individuare i segnali di un attacco informatico.
- c) Se l'azienda dispone del giusto software antivirus, i dipendenti non hanno bisogno di alcuna formazione per individuare i segnali di un attacco informatico.

10. A quali tipi di rete Wi-Fi pensate sia sicuro collegare il vostro computer o il vostro telefono aziendale fuori dall'ufficio? Contrassegnate tutte le risposte che ritenete corrette.

- a) Wi-Fi gratuito, aperto e comunitario, ad esempio nel centro città
- b) Wi-Fi libero e gratuito in caffè e ristoranti, musei ed edifici pubblici, aeroporti e stazioni ferroviarie.
- c) Wi-Fi a pagamento nei trasporti e negli hotel
- d) Rete Wi-Fi privata, ad esempio a casa di un amico

XI. [QUIZ]

1. Quali sono gli obblighi dei datori di lavoro in relazione al diritto alla disconnessione?
 - a. Fornire un sistema interno per misurare con precisione il tempo lavorato ogni giorno da un dipendente;
 - b. Introdurre il divieto di portare a casa un computer portatile;
 - c. Licenziare i dipendenti che tentano di contattare lui, altri dipendenti, enti che collaborano o clienti dopo l'orario di lavoro.

2. Un dipendente può ottenere un bonus per non aver utilizzato il diritto alla disconnessione?
 - a. Sì, in base alla direttiva Right 2 Disconnect, avete la possibilità di scegliere e beneficiare di un pagamento aggiuntivo per gli straordinari digitali.
 - b. Sì, ma solo se il datore di lavoro, insieme a un'organizzazione sindacale aziendale attiva, lo stabilisce in anticipo in un apposito accordo.
 - c. No: secondo la direttiva, i datori di lavoro devono evitare di promuovere una cultura della disponibilità continua e di premiare i dipendenti che non esercitano il loro diritto al disimpegno.

3. Quale Paese dell'UE è considerato un pioniere nell'attuazione del diritto alla disconnessione?
 - a. Paesi Bassi
 - b. Francia
 - c. Romania

4. Il fatto di pretendere che un dipendente sia disponibile dopo l'orario di lavoro può essere considerato mobbing?
 - a. Sì, se si tratta di un fenomeno persistente e duraturo.
 - b. Sì, in ogni caso.
 - c. No - un dipendente deve adempiere ai propri doveri se gli interessi del caso lo richiedono.

5. A quale istituzione può rivolgersi un lavoratore in caso di violazione dei suoi diritti in assenza di un accordo con il datore di lavoro e in assenza di un sindacato nel luogo di lavoro in questione?
 - a. Garante della protezione dei dati;
 - b. Corte dei Conti
 - c. Ispettorato del lavoro;

6. Che cos'è l'equilibrio tra lavoro e vita privata?
 - a. Smettere di fare il lavoro non appena ci si sente non apprezzati.
 - b. L'equilibrio tra lavoro (sia retribuito che non), vita familiare e tempo libero.
 - c. La possibilità di utilizzare i social media mentre si lavora, ogni volta che qualcuno ci invia un messaggio.

7. In cosa consiste la politica "Porta il tuo dispositivo"?
 - a. Portare il proprio portatile privato una volta all'anno per una revisione al lavoro.

- b. Sono ispezioni periodiche delle attrezzature aziendali per verificare la presenza di contenuti privati.
- c. È l'uso di dispositivi privati come laptop, smartphone o tablet per le mansioni professionali.

8. Quali sono gli svantaggi del Bring Your Own Device?

- a. Diminuzione della produttività dei dipendenti e peggioramento delle prestazioni sul lavoro.
- b. Maggiori costi da parte del dipendente che non possono essere trasferiti al datore di lavoro.
- c. Il problema è la possibile incompatibilità del sistema privato con quello aziendale.

9. Quali diritti ha il dipendente in base alla politica "Bring Your Own Device"?

- a. Diritto a un equivalente in denaro dell'importo specificato nell'accordo o nel regolamento o nel contratto di assicurazione di tale dispositivo.
- b. Diritto all'acquisto di attrezzature di sua scelta per uso privato.
- c. Possibilità di ottenere un nuovo dispositivo se il precedente viene distrutto, anche durante l'uso privato.

10. Il datore di lavoro ha il diritto di ispezionare un dipendente che lavora a distanza?

- a. Sì, ogni volta che dubita dell'affidabilità dello svolgimento delle mansioni del lavoratore a distanza.
- b. No, mai, perché si tratta dello spazio domestico non solo del dipendente, ma forse anche di altri inquilini, e costituirebbe una grave e sproporzionata invasione della loro privacy per proteggere l'interesse del datore di lavoro.
- c. Sì, ma solo in accordo con il dipendente, nella sede di lavoro remota e durante l'orario di lavoro del dipendente.

XII. Trattamento discriminatorio sul lavoro - come impugnare una decisione dell' algoritmo?

Erosione del potere contrattuale dei dipendenti e la definizione di accordi con il datore di lavoro

- richiamare l'attenzione dei partecipanti sulla cooperazione nella negoziare termini e condizioni di lavoro.

Come trovare soluzioni reciprocamente vantaggiose con il datore di lavoro? Discutere con i partecipanti esempi di disposizioni negli accordi e sottolineare le caratteristiche più importanti.

XIII. Gioco di trattativa: "AI/ Robot e la fabbrica di cioccolato".

Lo scopo del gioco è quello di trovare, attraverso la negoziazione, un compromesso tra le parti che soddisfi entrambi i rappresentanti degli interessi contrapposti in misura sufficientemente elevata e contribuisca allo sviluppo dell'azienda.

I fatti: siamo nel 2035. Dagli anni '20, l'automazione/robotizzazione di vari servizi e processi produttivi si è sviluppata molto più rapidamente di quanto ci si potesse aspettare. Non solo l'intelligenza artificiale è già presente in ogni casa come assistente per le faccende domestiche (i robot possono pulire i bagni da soli, sapere quando passare l'aspirapolvere e quale pasto preparare secondo un menu pre-programmato per il venerdì sera), ma secondo un rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, i robot hanno già conquistato quasi completamente l'industria tessile, automobilistica e farmaceutica. Secondo l'ILO, a causa dei numerosi disastri naturali e della conseguente crisi alimentare, l'industria alimentare è la prossima a investire maggiormente nell'automazione e nel trovare modi alternativi per nutrire gli 8,5 miliardi di persone sulla Terra. Secondo gli esperti, l'intelligenza artificiale ha il potenziale per rivoluzionare il processo di produzione alimentare riducendo l'errore umano, aumentando gli standard di sicurezza, automatizzando i compiti e migliorando la qualità dei prodotti, riducendo la quantità di contaminazione nella produzione. Se a ciò si aggiunge il costo sempre più basso dell'energia, nel prossimo trimestre gli analisti prevedono una riduzione dell'occupazione nel settore ad appena il 20% rispetto al 50 precedente.

Immagina di essere:

un rappresentante del consiglio di amministrazione dell'azienda belga Le Plaisir, che da 150 anni produce un cioccolato eccezionale e tradizionale.

Finora siete stati conosciuti per il fatto che la vostra fabbrica (o meglio, manifattura), una delle poche in Europa, ha dato priorità alla partecipazione umana in ogni fase della produzione. Sebbene la vostra produzione sia sempre stata più lenta e più costosa di quella dei vostri concorrenti, il cioccolato Le Plaisir era considerato uno dei cioccolatini più "cioccolatosi" d'Europa e veniva spesso utilizzato per i dessert dei migliori ristoranti.

Tuttavia, gli ultimi anni non sono stati fortunati per voi: l'accelerazione dell'automazione ha permesso ai vostri concorrenti non solo di aumentare la produzione a costi inferiori, ma anche di migliorare la qualità del prodotto seguendo le ricette in modo più preciso. Grazie all'uso di sistemi di intelligenza artificiale e di moderni metodi di modificazione genetica degli alimenti a basse emissioni di carbonio, alcuni dei vostri concorrenti hanno sviluppato metodi innovativi di produzione del cioccolato. Non solo non ha perso le sue qualità gustative, ma ha ottenuto molti altri benefici desiderati dai consumatori, come accelerare la perdita di peso, aumentare l'immunità a nuove mutazioni di malattie infettive o sostenere la lotta contro le condizioni depressive senza indurre assuefazione.

Solo negli ultimi cinque anni il vostro fatturato è diminuito del 50% e se non cambiate qualcosa nella vostra azienda, rischiate il fallimento. Ora avete una forza lavoro fissa di circa 300 persone, di cui più della metà ha già raggiunto i 40 anni. Si tratta di dipendenti fedeli, fidati e precisi: circa 50 sono quelli che vi hanno aiutato a "iniziare l'attività" quando erano giovani. La maggior parte di loro, però, non sa fare altro e non è in grado di far funzionare macchinari complessi. Sapete però che se non automatizzate la produzione, dovrete chiudere l'attività.

Il tuo compito più importante è quello di trovare una soluzione che ti permetta di aumentare il fatturato nel prossimo anno di almeno il 30% rispetto ai 12 mesi precedenti. Oltre all'aspetto etico e al senso di responsabilità nei confronti dei dipendenti, sai bene quanto sia importante, al giorno d'oggi, dare un'immagine di azienda "giusta" nei confronti dei propri dipendenti.

Immagina di essere:

un dipendente che lavora nella produzione di cioccolato presso l'azienda belga Le Plaisir, che da 150 anni produce un eccezionale cioccolato tradizionale.

Hai iniziato questo lavoro dalla posizione più bassa possibile, subito dopo aver conseguito il diploma di scuola secondaria con una specializzazione in gastronomia e stai facendo esperienza qui da 5 anni. Nell'ultimo anno hai imparato dai colleghi più anziani a migliorare la ricetta e ad esplorare i metodi tradizionali e innovativi di produzione del cioccolato. Vuoi diventare il più bravo possibile - sai che non ci sono altri lavori di ristorazione non mal pagati nella zona. Non vuoi lavorare in ristoranti scadenti per una cifra irrisoria, senza alcuna opportunità di sviluppo.

Qui ce ne sono molti come te: la maggior parte dei giovani della zona che vogliono lavorare nel settore culinario iniziano la loro carriera a Le Plaisir, considerandola una buona opportunità per fare il primo vero apprendistato nella gastronomia subito dopo la scuola superiore. È una buona voce nel curriculum: una delle più antiche fabbriche di cioccolato tradizionali d'Europa, il cui cioccolato è utilizzato nei dessert serviti nei ristoranti stellati Michelin. Dopo sette anni, tuttavia, la maggior parte delle persone cerca qualcosa di nuovo, di solito nella capitale, per utilizzare le conoscenze acquisite nella vecchia fabbrica di cioccolato in una posizione più elevata e con salari più alti.

Tu e i tuoi colleghi avete sentito dire che l'azienda sta per subire importanti cambiamenti strutturali. Credete che ciò abbia a che fare con il penultimo posto (nono) nella classifica dei produttori di cioccolato belgi. Solo cinque anni fa, quando avete iniziato a lavorare qui, la fabbrica occupava una posizione stabile al terzo posto. Prevedete che, per molti di voi, questo potrebbe presto significare dover dire addio al vostro attuale lavoro a causa di una perdita di liquidità per l'azienda o di un cambiamento del modello aziendale per seguire le attuali tendenze tecnologiche. In entrambi i casi, ciò significa perdere il lavoro.

Poiché avete un buon rapporto con il vostro datore di lavoro, volete prima parlargli con calma e concordare cosa si può fare per migliorare la situazione finanziaria di Le Plaisir. Tu e i tuoi colleghi più giovani potreste andarne anche prima del ridimensionamento ufficiale, ma sapete che questo significherebbe un forte rallentamento della produzione e, di conseguenza, sarebbe la mazzata finale per la fabbrica, con la perdita del posto di lavoro dei vostri colleghi più anziani che hanno dedicato tutta la loro vita lavorativa a questo cioccolato. Non volete che questo accada. D'altro canto, non volete aspettare che il vostro datore di lavoro vi licenzi di vostra iniziativa: lavorare fino alla fine in un'azienda in fallimento potrebbe risultare negativo sui vostri documenti e non vi aiuterà di certo a trovare un altro lavoro.

L'obiettivo è trovare una soluzione che consenta a tutti i dipendenti di mantenere il proprio posto di lavoro e li prepari a innovare la produzione di cioccolato. Il secondo obiettivo più importante è l'aumento dei salari.