



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Ufficio per l'Italia e San Marino

V Congresso Confederale dell'Unione Sammarinese dei Lavoratori

“Da una parte sola, dalla parte delle persone”

San Marino, 23-25 settembre 2026

Intervento di saluto di Gianni Rosas,

Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

Presidente, Segretaria Generale e Segretari,

Care delegate e delegati,

Inizio con il ringraziare l'Unione Sammarinese dei Lavoratori (USL) per l'invito all'Organizzazione Internazionale del Lavoro a partecipare al vostro V Congresso Confederale e mi congratulo per il lavoro svolto da USL nel corso degli ultimi 18 anni.

Vi porto il saluto del Direttore Generale e di tutto l'Ufficio dell'OIL con l'augurio per un Congresso di sicuro successo, con l'auspicio che possa contribuire a rafforzare ulteriormente l'azione dell'USL e, più in generale, del movimento sindacale sammarinese e delle relazioni industriali.

Colgo l'occasione per salutare i rappresentanti delle altre organizzazioni sindacali, le rappresentanze datoriali e le autorità sammarinesi, così come i rappresentanti dei sindacati di altri paesi che partecipano al Congresso e del sindacato europeo e internazionale.

Vorrei anche congratularmi per il lavoro svolto dalle Federazioni in preparazione del Congresso e per la ricca elaborazione delle 20 tesi congressuali e delle 25 proposte per l'azione del futuro.

Queste proposte affrontano praticamente i temi centrali nel dibattito internazionale sul futuro del lavoro, a partire dalla centralità delle persone e della dignità del lavoro – dignità che non può essere ricondotta esclusivamente a criteri quantitativi.

Come ci ricorda la Dichiarazione di Filadelfia, elaborata pensando alla ricostruzione del secondo dopoguerra, esiste un legame indissolubile tra crescita economica sostenibile, condizioni di lavoro, giustizia sociale e pace duratura. È all'interno di questo paradigma che dobbiamo affrontare il tema della questione salariale, resa anche più urgente dall'erosione del potere d'acquisto legata alla crisi energetica e all'inflazione.

Alle questioni da voi evidenziate in materia di qualità dell'occupazione, ai tempi di lavoro, parità di genere, protezione sociale, contrattazione collettiva e dialogo sociale, si affiancano le “nuove” sfide poste dalle grandi transizioni che stanno trasformando profondamente il mondo del lavoro: la transizione demografica, quella digitale e la transizione ecologica.

Vorrei soffermarmi brevemente su queste tre transizioni che considero particolarmente importanti anche per il futuro del lavoro a San Marino e, in particolare, la qualità del lavoro di fronte ai cambiamenti demografici; l'intelligenza artificiale e il governo delle trasformazioni tecnologiche; e la transizione ecologica, come pure il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva come strumenti per gestire questi cambiamenti.

La **transizione demografica** è un fenomeno di portata monumentale, le cui implicazioni sul mondo del lavoro sono, a mio avviso, ancora poco approfondite. Poco spazio viene ad oggi dedicato alle conseguenze che i cambiamenti della struttura demografica stanno già producendo nel mondo del lavoro, compresa la disponibilità di forza lavoro. Anche se riuscissimo a invertire la denatalità, ci vorrebbero più di 20 anni affinché i nuovi nati si affaccino al mondo del lavoro. Questo si scontra con le difficoltà attuali delle imprese, considerando che su scala globale in 7 casi su 10 le imprese fanno fatica a reperire manodopera, anche a fronte del numero sempre più ristretto di giovani che entrano nel mondo del lavoro e della fuoriuscita massiccia dei baby boomers che stanno andando in pensione.

Questa realtà richiede interventi di attivazione delle forze di lavoro potenziali che vanno ben oltre i disoccupati. Occorre intervenire sulle condizioni di lavoro e la produttività per far sì che il lavoro sia attrattivo e consenta una crescita professionale con un ritorno di lungo periodo degli investimenti in formazione e benessere lavorativo. Sono necessarie delle iniziative per far sì che i lavoratori senior – il cui numero è in costante crescita – possano continuare a lavorare in sicurezza, o con orari flessibili che concilino esigenze legate alla cura e alla vita privata e con interventi programmati di fuoriuscita progressiva dal mercato del lavoro. Occorrono degli strumenti per favorire la mobilità e attrarre manodopera aggiuntiva, anche da altri paesi.

Tutte queste misure richiedono il concorso e la collaborazione dei decisori delle politiche e delle parti sociali attraverso il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e le relazioni industriali per l'attuazione di politiche nei luoghi di lavoro.

Passando alla **transizione digitale** e, in particolare, all'intelligenza artificiale, si discute ormai da tempo della necessità di governare questa trasformazione e di farlo secondo un approccio controllato dall'essere umano (human in command). Le vostre tesi pongono quindi una domanda molto pertinente: chi decide, con quali dati, per quali finalità e con quale possibilità di controllo e contestazione? Insieme a questi aspetti, è giunto il momento di determinare il “come”, definendo concretamente le politiche e gli strumenti che sono necessari per governare e non essere governati dall'intelligenza artificiale.

La questione è tanto più urgente perché, mentre continuiamo a dibattere del “se”, lo sviluppo e l'applicazione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro procedono ad una velocità impressionante. Alcune questioni che pochi anni fa sembravano teoriche sono già realtà: algoritmi utilizzati per il reclutamento, per l'assegnazione dei turni, per la valutazione della prestazione e, in alcuni casi, per decisioni che possono incidere sulla continuità stessa del rapporto di lavoro.

È tempo di trovare delle soluzioni per evitare che la direzione e il ritmo di queste trasformazioni legate all'intelligenza artificiale siano determinati da pochi, mentre la stragrande maggioranza dei lavoratori e delle imprese si trovi semplicemente a doverne subire le conseguenze.

Cosa possiamo fare? Possiamo verificare la capacità delle istituzioni del lavoro – costruite e consolidate nel corso degli ultimi 150 anni – di reggere l'impatto dell'intelligenza artificiale e prendere delle misure nel caso in cui emergano lacune o rischi e definire “come” affrontarli. Possiamo anche definire gli aspetti legati all'introduzione dell'intelligenza artificiale che possono essere oggetto di contrattazione collettiva o di meccanismi di collaborazione nell'ambito delle relazioni industriali nei luoghi di lavoro.

Possiamo anche stabilire come condividere le responsabilità relative a questo sforzo enorme di adattamento tra istituzioni, imprese e lavoratrici e lavoratori. I costi di una trasformazione di questa portata non possono ricadere solo su certe imprese e lavoratori.

C'è anche una questione di equità nella distribuzione dei benefici. Dobbiamo evitare che l'IA finisca per accentuare le disuguaglianze o per crearne delle nuove, tra lavoratori ma anche tra imprese che dispongono di risorse, capacità e competenze e imprese, in particolare quelle di piccole dimensioni, che rischiano di rimanere indietro. Se l'intelligenza artificiale permette di produrre meglio e in meno tempo, è legittimo che la contrattazione collettiva definisca come una parte di questi guadagni di produttività possa tradursi in incrementi salariali, formazione, maggiore autonomia o anche riduzione dei tempi di lavoro.

Un'altra grande trasformazione è la **transizione ecologica**. Anche in questo caso è necessario passare dal “se” al “come” massimizzare le nuove opportunità per le imprese e per il lavoro, come accompagnare i lavoratori e le imprese maggiormente esposti e come evitare che i costi della transizione ecologica ricadano in maniera sproporzionata su alcuni settori, professioni, imprese e territori. La transizione giusta deve tradursi in un saldo occupazionale positivo, attraverso l'attivazione di strumenti concreti quali formazione e riqualificazione, politiche del lavoro, protezione sociale, sostegno alla riconversione delle imprese e dialogo sociale, affinché lavoratori e imprese possano partecipare alla trasformazione e non semplicemente subirla.

Trasformazioni di questa portata non possono essere affrontate senza il coinvolgimento di chi il mondo del lavoro l'ha costruito e lo vive ogni giorno. Le scelte che incidono sul lavoro devono coinvolgere le parti sociali attraverso il dialogo sociale tripartito, la contrattazione collettiva e le relazioni industriali.

Di fronte alle sfide attuali, incluse quelle legate alle grandi trasformazioni, è necessario poter contare su un patto sociale tra il governo, le rappresentanze datoriali e i sindacati. Il dialogo sociale va oltre il semplice “confronto” che è stato evocato più volte durante gli

interventi di ieri sera. Esso implica un impegno nella ricerca del consenso e, ove necessario, una mediazione per costruire delle soluzioni condivise che contemperino le esigenze delle tre parti.

È con questa prospettiva che nell'ultimo anno l'OIL ha accompagnato un percorso tripartito volto a rafforzare le istituzioni del dialogo sociale di alto livello a San Marino, in linea con le disposizioni della Convenzione OIL n. 144 sulle consultazioni tripartite, ratificata da San Marino. L'obiettivo è creare meccanismi attraverso i quali le grandi trasformazioni del mondo del lavoro e le misure per affrontarle possano essere discusse e definite con il contributo delle rappresentanze del mondo del lavoro.

Colgo l'occasione per soffermarmi brevemente sulla dimensione internazionale analizzata nelle tesi congressuali e per congratularmi con USL per aver consolidato la propria presenza nel movimento sindacale europeo e internazionale e per il suo ingresso a pieno titolo nell'OIL. Questi consessi consentono il confronto tra esperienze di diversi paesi, permettono di anticipare i cambiamenti e di portare la voce delle lavoratrici e dei lavoratori di San Marino nei luoghi in cui si discute di lavoro dignitoso, giustizia sociale e di sfide e opportunità legate al futuro del lavoro.

Pur non nascondendo le grandi difficoltà del sistema multilaterale degli ultimi anni, l'OIL rimane l'unica istituzione nella quale i governi e le parti sociali definiscono, a pari titolo, le norme e le politiche internazionali del lavoro. In un'economia sempre più interdependente, abbiamo bisogno di cooperazione internazionale, di standard condivisi e di parti sociali forti.

In questo contesto, vorrei ricordare il lavoro tripartito che abbiamo fatto insieme sulla violenza e le molestie sul lavoro e per l'adozione del Piano tripartito pluriennale, per la cui ulteriore attuazione confermiamo la nostra piena disponibilità. Penso anche al lavoro congiunto riguardo alle due convenzioni fondamentali sulla salute e sicurezza sul lavoro le cui ratifiche, come ricordato ieri dal Segretario al lavoro Bevitori, saranno depositate a Ginevra nelle prossime settimane.

Accogliamo anche la proposta di USL di lavorare insieme sulla ratifica della Convenzione n. 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici che assume una rilevanza particolare anche alla luce della transizione demografica. L'invecchiamento della popolazione fa crescere la domanda di lavoro di cura e rende ancora più pressante riconoscere e valorizzare il lavoro di chi la eroga, assicurando diritti, protezione sociale e condizioni di lavoro dignitose, al pari di quelli riconosciuti al complesso della forza lavoro.

Guardando alle nuove forme di lavoro, la Convenzione n. 193 sul lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme è particolarmente utile per affrontare questioni come la qualificazione del rapporto di lavoro, la gestione algoritmica, la protezione dei dati, la salute e la sicurezza sul lavoro, la libertà di associazione e di contrattazione collettiva. Anche in questo caso, confermiamo la piena disponibilità a supportare tecnicamente il lavoro di ratifica.

Vorrei concludere ringraziando ancora USL per l'invito, rinnovando la nostra disponibilità a continuare a lavorare insieme a voi e augurando a tutte e tutti buon lavoro e, soprattutto, buon Congresso.