



Co-funded by
the European Union

Jan Czarzasty, Barbara Surdykowska

Digitalizzazione del lavoro, dei processi e dell'occupazione.

Una minaccia o un'opportunità per i lavoratori?

SINTESI



Progetto 101051759

Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione (EFAD)
cofinanziato dall'Unione europea

Digitalizzazione del lavoro, dei processi e dell'occupazione.

Una minaccia o un'opportunità per i lavoratori?

Sintesi



Co-funded by
the European Union

Giugno 2024

Autori:

dr Jan Czarzasty, Barbara Surdykowska

Editore:

Commissione nazionale di NSZZ "Solidarność"

Elements on the cover:

designed by  freepik.com

Pubblicazione gratuita:

Pubblicazione realizzata dall'Unione Europea nell'ambito del progetto 101051759: "Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione (EFAD)".

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o della Commissione Europea. Né l'Unione europea né la Commissione Europea possono esserne ritenute responsabili.

Progetto 101051759

**Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione (EFAD)
cofinanziato dall'Unione europea**

Contenuti

1. Introduzione	7
2. La trasformazione digitale dell'economia e le conseguenze socioeconomiche	7
3. Cambiamenti demografici nell'UE - il contesto della digitalizzazione cambia	8
4. Le risposte politiche ai processi di digitalizzazione dell'economia, la genesi dell'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee sulla Digitalizzazione.....	9
5. Panoramica del contesto giuridico e della contrattazione collettiva nei Paesi partner	9
6. Panoramica comparativa dei piani d'azione nazionali.....	12
7. Raccomandazioni sulla corretta gestione dei dati	15
8. Digitalizzazione dell'ambiente di lavoro: raccomandazioni per la sicurezza e la salute sul lavoro	16
9. Raccomandazioni sul monitoraggio del luogo di lavoro	17
10. Panoramica dei casi di studio a livello nazionale	18
11. Linee guida per i dirigenti sindacali	21
12. Osservazioni conclusive	22
Fonti	22

1. Introduzione

Il progetto intitolato "Avvio di attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione" fa parte dell'impegno delle parti sociali per attuare il relativo Accordo Autonomo Europeo negli Stati membri.

Il consorzio del progetto comprende 10 organizzazioni di cinque Paesi. Il Coordinatore del progetto è la Commissione Nazionale del Sindacato Solidarnosc, i co-richiedenti sono: CISL (Italia), BLOCUL (Romania), Lewiatan Confederation (Polonia), Instrat Foundation (Polonia). Il progetto è sostenuto dalle seguenti Organizzazioni Associate: Confederazione Europea dei sindacati (CES), Sindacato LPS "Solidarumas" (Lituania), KSS (Macedonia settentrionale) e organizzazioni dei datori di lavoro LDK (Lituania) e OEM (Macedonia settentrionale).

Le attività del progetto "Avvio delle attività di attuazione dell'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee sulla digitalizzazione" costituiscono un contributo all'approfondimento del dibattito nei Paesi partecipanti, con il coinvolgimento attivo delle parti sociali, relativo al come realizzare una transizione sicura ed affrontare le incertezze derivanti da processi sempre più rapidi di digitalizzazione e automazione e dall'uso diffuso dell'Intelligenza Artificiale (IA).

2. La trasformazione digitale dell'economia e le conseguenze socioeconomiche

La trasformazione digitale è uno dei principali processi che caratterizzano il mondo moderno. La digitalizzazione è strettamente legata ai processi di automazione e robotizzazione. Uno dei tentativi più noti per la concettualizzazione e sistematizzazione teorica della complessità e pervasività del cambiamento attualmente in atto, rientra nella definizione di "quarta rivoluzione industriale". Così denominata in riferimento alle precedenti ondate globali di industrializzazione, la quarta rivoluzione industriale avrebbe dovuto comprendere il grande cambiamento guidato dall'emergere di Industria 4.0. Tuttavia, il ritmo del cambiamento in atto si è dimostrato tanto più rapido, rispetto a quello riscontrato nelle precedenti rivoluzioni industriali, che sta già prendendo piede la crescente convinzione che quest'era possa essere considerata conclusa in favore dell'emergere di una quinta rivoluzione industriale. Si prevede che questa sarà guidata dall'approccio "Industria 5.0" che abbraccerà non solo le caratteristiche principali del precedente, ma incorporerà anche una nuova logica secondo la quale "per rimanere il motore della prosperità, l'industria deve guidare le transizioni digitali e verdi".

3. Cambiamenti demografici nell'UE - il contesto della digitalizzazione cambia

Sulla base delle rilevazioni di Eurostat, nel 2023 il 55% delle persone nell'UE, di età compresa tra i 16 e i 74 anni, aveva almeno competenze digitali di base. Dai dati emergono ampie disparità tra i diversi Paesi, con tassi che vanno dall'83% nei Paesi Bassi fino al 28% della Romania (Eurostat 2024). Altro elemento che caratterizza un cambiamento nel contesto della digitalizzazione è l'esistenza di numerose tecnologie che mirano a superare le limitazioni fisiche legate all'età e ad aumentare l'occupabilità. Le tecnologie, sebbene possano facilitare il superamento dei problemi dei lavoratori anziani, se non rese sufficientemente accessibili per questi ultimi contribuiscono alla creazione di nuove barriere (Foster-Thompson e Mayhorn, 2012). In molti casi, soprattutto nell'industria manifatturiera, l'età della forza lavoro influisce sulla capacità di adottare le tecnologie digitali. Le piccole e medie imprese hanno molte difficoltà ad attuare misure e strumenti di formazione e sono quelle che rispetto alle aziende più grandi assumono più spesso lavoratori anziani. Le aziende con una percentuale più alta di lavoratori giovani sembrano essere maggiormente in grado di adottare innovazioni tecnologiche e organizzative (EU-OSHA 2017: 52). D'altro canto, i lavoratori più anziani con una vasta

esperienza lavorativa e buone qualifiche sono disposti a dedicare del tempo alla formazione e possono trarre vantaggio dalle tecnologie digitali (Meyer, 2009).

La crescente domanda di una forza lavoro con maggiori conoscenze e competenze richiede investimenti nell'istruzione e nella formazione, l'aumento del capitale umano e la promozione delle competenze, dello sviluppo e dell'innovazione, costituendo una sfida fondamentale per i prossimi anni (CEDEFOP, 2011). L'inadeguatezza e la carenza di competenze impongono dei costi ai lavoratori, ai datori di lavoro e all'economia, e non incidono sui lavoratori allo stesso modo (CEDEFOP, 2018). I giovani sono considerati più flessibili e veloci nell'apprendere, maggiormente inclini alla risoluzione dei problemi e in grado di aggiornare le proprie competenze nonché di trarre vantaggio da nuove mansioni. I lavoratori più anziani possono compensare questa situazione grazie all'impatto positivo della maggiore esperienza lavorativa e di competenze socio-relazionali più sviluppate (World Bank, 2016). Per facilitare il rapporto tra i lavoratori anziani e le nuove tecnologie è fondamentale sostenerli in programmi di riqualificazione, nonché introdurre nuove forme di organizzazione del lavoro, orari più accessibili e condizioni di lavoro flessibili (Fuller e Unwin, 2006; Härmä, 2015).

4. Le risposte politiche ai processi di digitalizzazione dell'economia, la genesi dell'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee sulla Digitalizzazione

L'Accordo delle Parti Sociali Europee sulla digitalizzazione è stato sottoscritto nel maggio 2020 come decimo documento intersettoriale, negoziato nell'ambito del meccanismo del Dialogo Sociale Europeo (DSE). Il blocco di una parte consistente del mondo del lavoro, verificatosi nella primavera del 2020 a causa della pandemia e durato per molti mesi, ha mostrato la volatilità dei meccanismi di difesa, anche nella "ricca" Europa. La rapida proliferazione del lavoro a distanza e l'accelerazione dello sviluppo dell'intelligenza artificiale sono un tentativo di preparare le risposte a future crisi di questo tipo. Tuttavia, affinché questo lavoro propedeutico sia lungimirante ed efficace, deve essere condotto in situazioni di dialogo nazionale, settoriale e sul posto di lavoro.

5. Panoramica del contesto giuridico e della contrattazione collettiva nei Paesi partner

Diritto alla disconnessione alla luce della legge e della contrattazione collettiva

Il contesto giuridico dei Paesi presi in esame è differenziato. Per quanto riguarda le normative (atti legali e/o clausole nei contratti collettivi di lavoro) relative al diritto alla disconnessione, in **Italia** l'argomento è limitato all'area del lavoro a distanza. In **Polonia** il diritto alla disconnessione non è contemplato da alcuna legge o contratto collettivo. Tuttavia, la limitazione della disponibilità dei dipendenti dopo l'orario di lavoro è stabilita dalle norme generali sull'orario di lavoro previste dal Codice del Lavoro e dalla giurisprudenza. Nella **Macedonia del Nord** la questione del diritto alla disconnessione è trascurata dalla legge e, in particolare, dal diritto del lavoro nazionale. Neanche in **Romania** la questione del diritto alla disconnessione è stata affrontata esplicitamente dalla legge. In **Lituania** la legge non riconosce esplicitamente il diritto alla disconnessione. Il diritto alla disconnessione è solitamente lasciato all'autoregolamentazione, ovvero alle decisioni unilaterali dei datori di lavoro.

Il lavoro a distanza alla luce della legge e della contrattazione collettiva

In **Italia** la prima normativa sul lavoro a distanza risale a più di 20 anni fa. Per quanto concerne il quadro giuridico, il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla contrattazione collettiva, successivamente recepito nella Legge n. 81/2017. Un passaggio importante è stata la sottoscrizione del Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile (7 dicembre 2021) dalle parti sociali presso il Ministero del Lavoro, che fissa le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva di qualsiasi livello, in materia. In estrema sintesi, la normativa stabilisce la stipula di un **accordo individuale** tra datore di lavoro e dipendente, l'alternanza tra attività interna ed esterna ai locali aziendali, l'assenza di una postazione fissa e il rispetto della durata massima (giornaliera e settimanale) dell'orario di lavoro. In **Polonia** il telelavoro è stato regolamentato dal Codice del Lavoro nel 2007, in seguito all'accordo autonomo stipulato dalle parti sociali a livello nazionale nel 2005. Il telelavoro non è diventato oggetto di contrattazione collettiva. L'arrivo del Covid-19 ha portato all'introduzione di una norma emergenziale sul lavoro a distanza. Nel 2023 è entrata in vigore la nuova normativa permanente sul lavoro a distanza, che sostituisce quella sul telelavoro. In base alle nuove norme l'introduzione della modalità di lavoro a distanza richiede un accordo individuale tra il datore di lavoro e il dipendente. La nuova legge distingue tra "lavoro a distanza" permanente e "lavoro a

distanza" occasionale, quest'ultimo attivato su richiesta del dipendente e possibile per un periodo di 24 giorni per anno solare. Questa modalità di lavoro a distanza impone minori obblighi al datore di lavoro. Nella **Macedonia del Nord** il lavoro a distanza non è soggetto a regolamentazione legale, né è oggetto di contrattazione collettiva. In seguito allo scoppio della pandemia di Covid-19, diverse modalità di lavoro a distanza/telelavoro/lavoro da casa/lavoro ibrido sono state messe in atto da aziende private e istituzioni pubbliche, anche se in modo improvvisato e tramite soluzioni ad hoc. In **Romania** il lavoro a distanza è regolato principalmente dalla Legge n. 81/2018 (Legge sul telelavoro), ma anche dal Codice del Lavoro, in cui è trattato come "lavoro da casa". Il telelavoro è definito come un tipo di lavoro in cui il dipendente rispetta regolarmente e volontariamente gli incarichi di lavoro specifici, in un luogo diverso da quello organizzato dal datore di lavoro, utilizzando gli strumenti tecnologici di informazione e comunicazione (ITC). Richiede la stipula di un accordo individuale (in forma di allegato al contratto di lavoro). Il lavoro da casa è regolato dagli articoli 108-110 del Codice del lavoro e si riferisce all'attività svolta **da casa (residenza) e non da un altro luogo (home office)**. Non è noto se il lavoro a distanza sia soggetto a contrattazione collettiva, a parte alcuni accordi collettivi di singoli datori di lavoro. Il telelavoro è stato utilizzato durante il periodo della pandemia. In **Lituania** il telelavoro è regolato dall'articolo 52 del Codice del lavoro, che lo definisce una forma di organizzazione del lavoro o una modalità di

esecuzione del lavoro in cui il dipendente svolge regolarmente tutte o parte delle funzioni lavorative assegnate, in un luogo diverso dal luogo di lavoro e accettato dalle parti, in un momento concordato con il datore di lavoro, mediante l'uso di tecnologie dell'informazione e della comunicazione elettronica. Il telelavoro è regolato da alcuni contratti collettivi.

La gestione algoritmica alla luce della legge della contrattazione collettiva e del dialogo sociale

In **Italia** la tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali è affidata generalmente agli organismi tripartiti. Un esempio di ciò è costituito dalla "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" firmata il 31 maggio 2018 da Comune di Bologna, Cgil, Cisl e Uil, Union Riders Bologna, Snam e MyMenu. In generale, vige quanto disposto dall'articolo 22 del Regolamento UE 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati), il quale riconosce a qualsiasi soggetto interessato da processi decisionali automatizzati "il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente su un trattamento automatizzato" (paragrafo 1), a meno che la decisione "sia necessaria per la conclusione e l'esecuzione di un contratto" (paragrafo 2, lettera a) e il titolare del trattamento abbia adottato le "misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato" (paragrafo 3). Il Garante per la protezione dei dati personali (GPPD) ha dichiarato la violazione di questo articolo da parte di Foodinho e

Deliveroo Italia con i provvedimenti n. 234 e 285/2021. In **Polonia** attualmente l'intelligenza artificiale o la gestione algoritmica sul posto di lavoro non sono direttamente regolamentate dalla legge. Tuttavia, è in corso un dibattito nell'ambito della proposta di modifica della Legge sui sindacati presentata nel settembre 2022. La proposta di un nuovo regolamento è stata sviluppata sulla base delle soluzioni introdotte lo scorso anno in Spagna. In **Macedonia del Nord** la gestione algoritmica del lavoro non è regolamentata dalla legge, né è soggetta al dialogo sociale. In **Romania** la questione è stata oggetto di dibattito pubblico e tra le parti sociali. Tuttavia, non è ancora trattato dalla legge, né è oggetto di contrattazione collettiva. In **Lituania** la gestione algoritmica del lavoro non è oggetto di dibattito pubblico, né di contrattazione collettiva, né di legge.

Quadri nazionali per il sostegno ai dipendenti nel miglioramento delle loro qualifiche e competenze

In **Italia**, la legislazione a cui fare riferimento sul diritto allo sviluppo delle competenze dei lavoratori è la legge n. 300/1970 (il cosiddetto "Statuto dei lavoratori"). La legge specifica che i lavoratori studenti (cioè coloro che seguono un corso di studi parallelamente alla loro attività e al loro lavoro) hanno diritto a permessi giornalieri retribuiti. Il "Fondo Nuove Competenze" è uno strumento importante per lo sviluppo delle

competenze digitali dei lavoratori in Italia. In **Polonia** nel 2014 è stato istituito il Fondo nazionale per la formazione con l'obiettivo di sostenere la formazione continua dei dipendenti. La fonte di finanziamento è un Fondo statale per il lavoro. Possono accedere alle sovvenzioni di cui al Fondo nazionale per la formazione/Fondo per il lavoro le aziende con personale di almeno 45 anni. Tra le priorità del Fondo nazionale per la formazione per il 2023 ve ne sono due relative all'apprendimento permanente connesso all'implementazione di nuove tecnologie sul posto di lavoro e allo sviluppo di competenze digitali per i dipendenti sotto i 30 anni. Nella **Macedonia del Nord** il quadro è poco sviluppato. Di solito i lavoratori devono provvedere autonomamente al miglioramento delle proprie competenze o ad alcuni corsi di formazione. In **Romania** esistono norme per agevolare la formazione dei dipendenti sancite dal Codice del lavoro e da altri atti giuridici. In **Lituania** il Codice del lavoro stabilisce che i dipendenti che si iscrivono a programmi di istruzione formale hanno

diritto a un congedo per motivi di studio, previo rilascio di un certificato da parte degli enti di formazione. I congedi per l'istruzione non formale non sono retribuiti, a meno che non sia stato concordato diversamente nei contratti collettivi o in un accordo tra le parti. Per quanto riguarda il finanziamento, l'articolo 37 del Codice del lavoro stabilisce che il datore di lavoro può fornire fondi per la formazione del dipendente, ma il dipendente deve assumersi determinati obblighi.

6. Panoramica comparativa dei piani d'azione nazionali

Uno degli obiettivi principali del progetto era la preparazione di Piani d'Azione Nazionali (PAN) che affrontassero le questioni sollevate dall'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee sulla digitalizzazione del giugno 2020 (d'ora in poi: Accordo Quadro). I PAN non hanno una struttura uniforme, ma in tutti sono presenti le principali questioni affrontate nell'Accordo Quadro. I contenuti dei PAN sono presentati in forma sintetica nella Tabella 1.

Tabella 1. Panoramica dei PAN

Paese	Firmatari		Punti principali del PAN
	Organizzazioni sindacali	Organizzazioni datoriali	
Italia	CISL	-	Diritto alla disconnessione Occupabilità/ formazione professionale continua (FPC) AI Algoritmi Salute e sicurezza sul lavoro (OHS) La contrattazione collettiva come canale principale per l'attuazione delle disposizioni dell'Accordo Quadro Rilancio del dialogo sociale con le organizzazioni datoriali
Lituania	LPS Solidarumas	Confederazione dei datori di lavoro lituani	Diritto alla disconnessione Apprendimento permanente e formazione professionale continua (FPC) Salute e sicurezza sul lavoro (OHS) al di fuori dei locali del datore di lavoro (lavoro fuori sede), compresa l'ergonomia della postazione di lavoro effettiva (home office).
Macedonia del Nord	KSS Confederazione dei sindacati liberi di Macedonia	Organizzazione dei datori di lavoro della Macedonia	Diritto alla disconnessione Digitalizzazione del lavoro delle organizzazioni delle parti sociali, formazione permanente dei loro membri Diffusione di informazioni sull'Accordo Quadro
Polonia	NSZZ "Solidarność"	Confederazione Lewiatan	Diritto alla disconnessione Apprendimento permanente
Romania	CNS Cartello Alfa Blocco Sindacale Nazionale CSN Meridian	Confederazione Patronale Concordia CNIPMMR	Diritto alla disconnessione Apprendimento permanente e sviluppo professionale continuo Salute e sicurezza sul lavoro (OHS) al di fuori dei locali del datore di lavoro (lavoro fuori sede), compresa l'ergonomia del posto di lavoro effettivo (home office) Algoritmi

Il confronto dei PAN a livello molto generale permette di notare che alcuni temi si sovrappongono. In particolare, l'area tematica più comunemente affrontata è il **diritto alla disconnessione**. La questione che ha attirato l'attenzione delle parti sociali in tutti i Paesi

presi in esame è la necessità e l'importanza dell'**apprendimento permanente**, della riqualificazione e dell'aggiornamento attraverso i vari strumenti che costituiscono la formazione professionale continua. In alcuni Paesi (Italia e Romania) è stato evidenziato il

ruolo crescente degli **algoritmi** e della gestione algoritmica, nonché dell'**intelligenza artificiale** (AI) nel mercato del lavoro e nella vita lavorativa. Ci sono anche questioni che sembrano essere specifiche per ogni Paese, come l'enfasi sull'ergonomia e sul rispetto degli standard di salute e sicurezza sul lavoro durante lo svolgimento del lavoro da remoto, in particolare da casa. Questo è uno dei punti chiave sollevati dal PAN in Lituania.

In Italia il PAN affronta l'impasse del dialogo sociale per quanto riguarda l'attuazione dell'Accordo Quadro, e ciò non sorprende se si considera che la fattibilità del PAN dipende dall'impegno di tutte le parti sociali. Il PAN sottolinea inoltre l'importanza della contrattazione collettiva come canale di articolazione degli obiettivi stabiliti dall'Accordo Quadro.

Poiché il **diritto alla disconnessione** è in primo piano in tutti i PAN, è necessario esaminare più da vicine le disposizioni sviluppate dalle parti sociali a livello nazionale che mirano a tradurre l'obiettivo molto generale in obiettivi più specifici e strategie di perseguimento. In **Italia** il PAN sottolinea la necessità di stabilire sia un diritto che un dovere alla disconnessione. Ciò può essere perseguito attraverso l'assegnazione di carichi di lavoro basati su obiettivi chiari e confidando nella capacità di auto-organizzazione dei lavoratori. Il documento fa inoltre riferimento al Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile del 2021 che fornisce le linee guida per la contrattazione collettiva nel settore privato, e prevede l'identificazione di una "zona di

disconnessione in cui il lavoratore non svolge attività lavorativa".

Poiché anche l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e la formazione continua sono spesso menzionati nei PAN come elementi chiave per affrontare le sfide della digitalizzazione, sembra ragionevole esaminare da vicino le proposte formulate dalle parti sociali a livello nazionale a questo proposito.

In **Italia** il PAN sottolinea l'importanza della formazione continua, in particolare della formazione congiunta tra le parti sociali, compresi i percorsi di e-learning asincrono "su misura" per le imprese e i lavoratori. Sulla base delle esperienze dei diversi settori produttivi ciò può essere facilitato dal finanziamento di piani di formazione innovativi per le aziende, in particolare quelli relativi alle nuove competenze digitali. I corsi di formazione potrebbero essere finanziati da organismi settoriali congiunti tra sindacati e datori di lavoro che consentano al lavoratore di frequentare la formazione parallelamente alla propria attività professionale. Questo aiuterebbe i lavoratori a migliorare la propria occupabilità, riducendo i periodi di non lavoro e consentendo loro di prendere in mano il proprio percorso professionale. Inoltre, si potrebbero creare percorsi di sostegno alla mobilità tra i settori. In diversi settori industriali italiani è in corso uno sforzo per creare un libretto formativo per il riconoscimento delle competenze, che preveda l'identificazione dei bisogni formativi attraverso il dialogo tra parti sociali e lavoratori. Per quanto riguarda altri temi

compresi dall'Accordo Quadro, il PAN italiano affronta anche le trasformazioni legate alla diffusione degli algoritmi e della gestione algoritmica nel lavoro, così come l'intelligenza artificiale (IA). Relativamente a questi temi il documento sottolinea la necessità di condurre valutazioni congiunte e approfondite sugli effetti sul futuro del lavoro e dell'occupazione e sulle possibili regole di gestione degli algoritmi. Sollecita, inoltre, di includere nel processo le relazioni industriali settoriali e la contrattazione collettiva e sottolinea l'importanza della supervisione o della revisione umana del monitoraggio effettuato attraverso processi algoritmici e di sistemi decisionali automatizzati sul posto di lavoro. Il PAN italiano evidenzia anche la necessità di vietare le pratiche discriminatorie, di garantire il rispetto dei principi di trasparenza e legalità e di valutare i rischi specifici legati al benessere psicofisico dei lavoratori (ad esempio, la fatica cognitiva).

In continuità con quest'ultimo aspetto, nel documento viene sottolineata l'importanza delle misure di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare, la necessità di salvaguardare il benessere dei lavoratori che utilizzano attrezzature digitali. È stato osservato che i datori di lavoro sono sempre più propensi a utilizzare attrezzature e dispositivi - in particolare i dispositivi di protezione individuale e collettiva (DPI/DPC) - che sfruttano le innovazioni tecnologiche (DPI-IoT) per mitigare efficacemente i rischi di infortuni e malattie professionali.

7. Raccomandazioni sulla corretta gestione dei dati

In termini di trattamento dei dati personali si possono individuare i seguenti principi chiave globali:

1. **Equità:** i dati personali devono essere trattati in modo equo (non discriminatorio, trasparente, anti-abuso).
2. **Legalità:** i dati personali devono essere trattati per scopi legittimi o devono essere trattati in conformità alla legge.
3. **Specificità delle finalità:** i dati personali devono essere trattati solo per finalità specifiche, definite, esplicite e legittime.
4. **Proporzionalità:** i dati personali devono essere trattati tenendo conto dei requisiti generali di proporzionalità, di minimizzazione dei dati, di conformità ad un trattamento non eccessivo e di pertinenza rispetto allo scopo.
5. **Qualità dei dati:** i dati personali devono essere accurati, completi e aggiornati.
6. **Apertura/trasparenza:** l'inclusione di un certo grado di apertura o trasparenza è presente in tutti i quadri normativi. Questi gradi vanno dalla definizione di requisiti generali per implementare politiche trasparenti e garantire la disponibilità di informazioni sul trattamento dei dati personali, alla disposizione di elenchi specifici di informazioni che devono essere fornite direttamente agli interessati.

7. Sicurezza: devono esistere misure adeguate (o sufficienti) per proteggere il trattamento dei dati personali.

8. Conservazione dei dati: i dati personali non devono essere conservati più a lungo di quanto necessario per le finalità del trattamento.

9. Responsabilità: (un principio un po' meno condiviso) richiede ai responsabili del trattamento (e, se del caso, agli incaricati del trattamento) di rispondere dei dati personali che trattano.

10. Accesso: gli interessati hanno il diritto di accedere ai propri dati personali e di richiederne la rettifica e/o la cancellazione, e di ulteriori garanzie di opposizione o contestazione del trattamento (per alcuni strumenti).

Il principio di proporzionalità è insito nei meccanismi di tutela dei diritti umani. Sebbene si possano immaginare diversi approcci alla proporzionalità, tre spiegazioni principali sono ampiamente accettate come test nel contesto della legge sulla protezione dei dati:

- Pertinenza (o adeguatezza): il trattamento dei dati è appropriato o pertinente per soddisfare finalità legittime?

- Necessità: il trattamento dei dati è necessario per soddisfare finalità legittime? Tale requisito può essere legato all'esistenza o meno di mezzi alternativi per raggiungere le finalità legittime.

- Non necessità: la misura va oltre quanto necessario per raggiungere scopi legittimi?

8. Digitalizzazione dell'ambiente di lavoro: raccomandazioni per la sicurezza e la salute sul lavoro

ICT e lavoro mobile

Si raccomanda vivamente di rivedere la Direttiva 90/270/CEE sui requisiti minimi di sicurezza e salute per il lavoro con le attrezzature munite di videoterminale e, di conseguenza, di adattare le disposizioni alle trasformazioni contemporanee. Queste modifiche dovrebbero essere a prova di futuro, cioè dovrebbero tenere conto della resistenza ai cambiamenti futuri legati allo sviluppo delle moderne tecnologie e della rapida trasformazione delle modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. La **definizione di posto di lavoro** dovrebbe tenere conto degli standard internazionali stabiliti nella Convenzione OIL n. 155, secondo la quale il posto di lavoro "comprende tutti i luoghi in cui i lavoratori si trovano o si recano a causa del loro lavoro e che sono sotto il controllo diretto o indiretto del datore di lavoro". I requisiti ergonomici minimi del lavoro mediante strumentazione digitale dovrebbero essere applicati anche ai luoghi di lavoro situati al di fuori dei locali del datore di lavoro, come nel caso del lavoro a distanza. Dovrebbero essere introdotte norme specifiche sulla salute psicosociale nelle postazioni di lavoro in cui si utilizzano

strumenti ICT, anche per quanto riguarda il lavoro a distanza.

Tecnologie collaborative e macchine autonome

La Commissione europea ha avviato i lavori di revisione della Direttiva 2006/42/CE relativa alle macchine nell'aprile 2022. È quindi fondamentale che la proposta di regolamento sulle macchine, che sostituirebbe la suddetta direttiva, tenga conto dei requisiti di sicurezza specifici per le macchine autonome e collaborative, in particolare quelle le cui funzioni di sicurezza sono controllate da algoritmi di intelligenza artificiale dotati della capacità di "apprendere". Coerentemente, le macchine autonome dovrebbero essere soggette a certificazione obbligatoria da parte di organismi di certificazione statali indipendenti, previa consultazione con le organizzazioni sindacali.

È inoltre fondamentale che le normative e le prassi future tengano conto dei rischi psicosociali negli ambienti di lavoro in cui si utilizzano macchine autonome. In particolare devono essere affrontati fattori di rischio come l'aumento dei ritmi e dei carichi di lavoro, l'insicurezza lavorativa, la mancanza di fiducia nella sicurezza di questo tipo di macchine che possono contribuire ad aumentare lo stress.

9. Raccomandazioni sul monitoraggio del luogo di lavoro

Coinvolgimento dei lavoratori/sindacati nel processo decisionale

I datori di lavoro **devono consultare i propri dipendenti/rappresentanti dei lavoratori se intendono introdurre forme di monitoraggio e sorveglianza sul posto di lavoro** e questa fase non deve essere omessa. Si tratta di una misura preventiva dal punto di vista della gestione del rischio, in quanto il coinvolgimento dei dipendenti/rappresentanti dei lavoratori fin dall'inizio può prevenire futuri reclami.

Il monitoraggio come misura di ultima istanza

Con lo sviluppo della tecnologia, diversi tipi di sistemi di monitoraggio diventano sempre più comuni e facilmente accessibili. I costi sono sempre più bassi. Ciò significa che vengono sempre più spesso introdotti sul posto di lavoro come soluzioni semplici a problemi spesso più complessi, nei quali vi è il rischio di utilizzo della tecnologia per scopi diversi da quelli originari. I sistemi di monitoraggio e le misure di controllo che mettono a rischio la privacy dei dipendenti e hanno un impatto negativo sull'ambiente di lavoro non devono essere considerati come soluzione definitiva al problema.

Nessun cambiamento di scopo

Esiste un chiaro collegamento tra le situazioni in cui il datore di lavoro utilizza i sistemi di monitoraggio per scopi diversi da quelli originari e l'impatto sull'ambiente di lavoro e sulla percezione di intrusione vissuta dai lavoratori. Oltre all'impatto negativo sul luogo di lavoro e sui lavoratori, cambiare la finalità del monitoraggio non è lecito. Non è quindi consentito sottoporre abitualmente i dipendenti a sorveglianza per verificare come svolgono le loro mansioni lavorative. La legge contiene anche chiare disposizioni atte a bilanciare gli interessi del datore di lavoro nella supervisione, e gli interessi dei dipendenti nel non vedere violata la propria privacy.

Le pratiche di monitoraggio dei lavoratori si sono ampliate molto con l'avvento delle nuove tecnologie. La sorveglianza sul posto di lavoro riguarda i pensieri, i sentimenti e la fisiologia, la posizione e gli spostamenti, le prestazioni dei compiti, il profilo professionale e la reputazione. L'approccio cosiddetto di HR analytics - che si basa proprio sull'utilizzo delle informazioni ricavate dai dati raccolti sulla propria forza lavoro per guidare le decisioni che riguardano le risorse umane - è un'area di recente sviluppo che ha il potenziale di incidere su una serie di misure di sorveglianza dei dipendenti e che impone una riflessione accurata su alcune questioni etiche fondamentali.

10. Panoramica dei casi di studio a livello nazionale

I partner nazionali hanno selezionato e sviluppato alcuni casi di studio come parte del loro lavoro. L'obiettivo principale è stato quello di raccogliere, riportare e analizzare brevemente le buone pratiche relative all'ambito del progetto.

In ogni Paese coinvolto (Italia, Lituania, Macedonia del Nord, Polonia e Romania) sono **stati** completati **30 casi di studio (6 casi per ogni Paese)**, tutti a **livello aziendale**. La maggior parte dei casi riguarda cambiamenti nel processo di lavoro direttamente collegati al cambiamento tecnologico (**22**), mentre gli altri riportano pratiche di lavoro a distanza (o ibride) (**9**) e, più raramente, il miglioramento dell'ergonomia e dello spazio fisico dei posti di lavoro (**7**). La somma delle pratiche trattate (**38**) supera il numero di casi di studio perché alcuni casi riguardano più di un tipo di pratica.

Tabella 2. Sintesi dei casi di studio

Paese	Nome della società	Cambiamenti nel processo di lavoro che sono direttamente collegati al cambiamento tecnologico	Pratiche/misure di lavoro a distanza	Miglioramento dell'ergonomia (spazio fisico) dei luoghi di lavoro a causa del processo di digitalizzazione e/o automazione
IT	Amazon	X		
IT	ENI	X		
IT	Michelin		X	
IT	Olivetti	X		
IT	UniCredit		X	
IT	Autostrade Per L'Italia		X	
LT	Impresa municipale SĮ "Vilniaus miesto būstas" (Alloggi della città di Vilnius)		X	
LT	AB „VILKMA", Ukmergė	X		X
LT	Ospedale universitario repubblicano di Vilnius	X		X
LT	Società pubblica a responsabilità limitata AB "Ignitis gamyba	X		X
LT	Palestra Vilniaus Žirmūnų		X	X
LT	Istituto Nazionale dei Tumori	X		X
MK	Glamur BK	X		
MK	Paver Trade	X		
MK	"Mobili "*	X		
MK	"Tessile "*	X		X
MK	"Alimentare"	X		
MK	"Carta"	X		X
PL	IGT Polonia		X	
PL	Arancione	X	X	
PL	Santander Bank Polska	X		
PL	"Medico-sanitario"*	X	X	
PL	Contrain	X		
PL	BZB*	X		
RO	AFAN	X		
RO	OMV Petrom		X	
RO	Electrica SA	X		
RO	Automobile Dacia SA		X	
RO	CFR Calatori	X		
RO	UNEFS	X		

* L'azienda ha richiesto esplicitamente di non divulgare il proprio nome, per quanto riguarda le altre, non hanno ancora espresso tale richiesta in questa fase della ricerca.

In Italia, sono stati esaminati quattro casi di studio relativi ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e due che riguardano il lavoro a distanza. Un primo

importante caso riguarda il "protocollo di relazioni industriali" siglato nel settembre 2021 tra Amazon Italia e i principali sindacati del settore dei trasporti. Il protocollo dichiara che le relazioni industriali "sono un valore in sé", il che va visto come un'importante affermazione fatta pubblicamente e in modo formale da un'azienda nota per non essere particolarmente aperta al dialogo con le organizzazioni sindacali. Un secondo importante esempio di innovazione proposto attraverso il dialogo sociale nel contesto italiano è il contratto di espansione: un accordo speciale istituito nel 2019 che può essere stipulato dalle aziende che occupano più di 1.000 lavoratori, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione finalizzati al progresso tecnologico. Il contratto di espansione, che viene firmato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa consultazione dei sindacati, consente alle aziende di accedere a finanziamenti pubblici per coprire attività quali assunzioni a tempo indeterminato, riduzione dell'orario di lavoro, piani di prepensionamento dei lavoratori e programmi di formazione. Tra i contratti di espansione esaminati come casi di studio, citiamo quello siglato nell'aprile 2021 tra Eni S.p.A. e le organizzazioni sindacali Filctem, FEMCA, UILTEC, Fialc e UGL. L'accordo ha previsto l'esodo di 750 lavoratori prossimi alla pensione - 300 entro il 30 novembre 2022 e 450 entro il 30 novembre 2023 - e l'assunzione a tempo indeterminato di persone con competenze professionali coerenti con la visione strategica dell'azienda. Le nuove assunzioni hanno superato di 500 unità la quota minima stabilita dalla legge.

Successivamente, Eni e le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto un accordo integrativo finalizzato alla gestione del contratto di espansione e al monitoraggio del corretto equilibrio tra esuberanti e corrispondenti assunzioni. Un altro contratto di espansione è stato firmato nel marzo 2022 nel Gruppo TIM da Olivetti S.p.A. e dalle organizzazioni sindacali SLC Nazionale e Territoriale, FISTEL, UILCom, UGL Telecomunicazioni, insieme alle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. Il contratto prevede l'ammortizzazione degli esuberanti e l'acquisizione di nuove competenze attraverso il ricambio generazionale e la riqualificazione.

Per ciò che concerne gli accordi regolanti il lavoro a distanza, un caso analizzato riguarda l'accordo sottoscritto all'inizio del 2022 da Michelin Italia S.p.A., assistita dall'Unione Industriali Torino, e le organizzazioni sindacali Filctem, Femca e Uiltec. Un secondo caso è quello dell'accordo su "smart learning e accesso alla formazione finanziata" sottoscritto nel giugno 2022 da UniCredit S.p.A. e le Delegazioni Sindacali di Gruppo FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN. Terzo caso, nel dicembre 2022 è stato firmato l'accordo sul lavoro ibrido tra Autostrade Per L'Italia S.p.A. e le organizzazioni sindacali nazionali FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA' E LOGISTICA. L'accordo conferma un precedente accordo (del marzo 2021) in cui le parti avevano introdotto un "modello ibrido di organizzazione del lavoro", mantenendo tale modello organizzativo valido

per tutto il 2023 e definendo le modalità operative per la sua attuazione. Le parti veramente innovative dell'accordo stabiliscono il principio del "lavoro da qualsiasi luogo", la previsione di una flessibilità oraria in entrata di 4 ore per le prestazioni in presenza, e il diritto alla disconnessione per 4 ore giornaliere.

11. Linee guida per i dirigenti sindacali

I sindacati devono essere preparati a identificare correttamente i rischi derivanti dall'implementazione delle nuove tecnologie sul posto di lavoro. Il primo passo necessario è conoscere come le nuove tecnologie vengono applicate nella gestione delle risorse umane. Gli esempi includono:

- **Software di tracciamento** - GPS e tracciamento digitale;
- **Software di sorveglianza** - su telefoni/laptop;
- **Monitoraggio della pressione dei tasti** - per sapere cosa si sta digitando e la velocità;
- **Sistemi di assegnazione dei turni** - programmazione dei turni di lavoro;
- **Sistemi di feedback** - incorpora le "valutazioni" dei clienti o dei committenti nei registri dei dipendenti;
- **Sistemi di gestione dei compiti** - software basati su app per assegnare i compiti,

stabilire i tempi e monitorare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;

- **Gestione delle prestazioni** - valutazione dei lavoratori, promozioni, bonus;
- **Riconoscimento facciale/emotivo** - telecamere utilizzate per controllare i lavoratori;
- **Software di reclutamento** - utilizzato per vagliare i candidati per il reclutamento esterno, l'assunzione interna o la promozione.

I sindacati dovrebbero esigere trasparenza da parte dei datori di lavoro nell'uso della gestione algoritmica ed esercitare una pressione sistematica su di essi affinché vengano stabilite e seguite alcune regole generali, ma chiare, relative all'attuazione e all'uso della gestione algoritmica. Se possibile, le regole dovrebbero essere contenute in un accordo scritto nel quale si sancisca la responsabilità dei datori di lavoro per le modalità di esecuzione della gestione algoritmica dei lavoratori.

È molto importante che i sindacati non sollevino i propri dubbi in forma conflittuale o contraddittoria, ma che sottolineino invece che le domande e le indagini sulle nuove tecnologie digitali sul posto di lavoro nascono da preoccupazioni legittime sui diritti dei lavoratori, non solo quelli garantiti dal diritto del lavoro, ma anche da una legislazione più ampia che riguarda i diritti civili e umani delle persone.

12. Osservazioni conclusive

La situazione in cui si sono svolte le attività del progetto è stata molto dinamica. Da un lato il Dialogo Sociale Europeo è chiaramente in difficoltà, come dimostra il fallimento dei negoziati delle parti sociali europee sull'accordo sul lavoro a distanza e sul diritto alla disconnessione. Dall'altro lato sembra che numerose forze politiche, tra cui la Commissione Europea e le stesse parti sociali, si rendano conto che senza un efficace sviluppo del dialogo sociale e senza il sostegno dell'autorità pubblica alla contrattazione collettiva a vari livelli sarà difficile attraversare il periodo di cambiamento sociale determinato dai processi di digitalizzazione, automazione e robotizzazione. In questa prospettiva, il dialogo sociale appare più importante che mai.

Fonti

Per l'elenco completo delle fonti si rimanda al rapporto principale.