TUDO

TRADE UNION DIGITALIZATION OFFICERS

(LAVORATORI DIPENDENTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI INCARICATI DELLA DIGITALIZZAZIONE)

Manuale per i lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione

febbraio 2024

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Tuttavia, le prese di posizioni e le opinioni espresse sono esclusivamente quelle degli autori e non riflettono necessariamente le prese di posizioni e le opinioni dell'Unione Europea o della Commissione Europea Né l'Unione Europea né l'autorità che assegna i fondi ne sono responsabili.

Indice

Manuale per i lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione...1

Partenariato..... 3

Introduzione.....4

Diritti all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione ai processi decisionali..... 5

Politiche europee sulla digitalizzazone..... 9

Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione..... 10

Il Diritto alla disconnessione.....21

Lavoro sulle piattaforme digitali.....23

Partenariato

Utente

Unione dei sindacati polacchi – OPZZ - Polonia

Partner:

Unione Generale dei lavoratori – GWU – Malta

Confederazione dei sindacati progressisti della Turchia - DISK - Turchia

Fundación Cultural Primero de Mayo – F1M – Spagna

Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL – Italia

Confederazione dei sindacati autonomi della Serbia – CATUS – Serbia

Unione dei sindacati liberi della Slovenia – ZSSS - Slovenia

Confederazione dei sindacati ungheresi - MASZSZ - Ungheria

Partner associati:

Confederazione Europea dei Sindacati - CES

Eurocadres

Confederazione Nazionale dei Sindacati - Cartello ALFA - Romania

Introduzione

L'adozione delle tecnologie digitali sul posto di lavoro ha preso il primato dopo lo scoppio della pandemia e i conseguenti cambiamenti nel mondo del lavoro caratterizzati da lavoro a distanza, distanziamento sociale e protocolli sanitari legati al COVID-19. Erano necessari nuovi modi di lavorare per controllare la diffusione e l'impatto del virus COVID-19. Dobbiamo però sottolineare che le nuove forme di lavoro non sono iniziate con il virus COVID-19, ma che ormai è più che ovvio che rimarranno presenti e diventeranno sempre più popolari. La pandemia di COVID-19 ha accelerato la transizione digitale. L'accelerazione della digitalizzazione in tutti i sensi trasforma l'ambiente di lavoro, la natura e il contenuto del lavoro svolto, le modalità di orario di lavoro e le relazioni sul posto di lavoro. In questo contesto, i fattori di rischio psicosociali e organizzativi possono portare a livelli più elevati di stress relativo al lavoro, cattiva salute mentale, nonché rischi ergonomici e per la sicurezza. Durante l'attuale crisi globale senza precedenti, i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero collaborare per garantire che il Covid-19 e l'accelerazione della digitalizzazione non incidano sulle loro condizioni di lavoro e non contribuiscano alle disuguaglianze nei diversi Stati membri dell'UE.

Il progetto „**I lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione per i sindacati efficaci nel nuovo mondo del lavoro della trasformazione digitale" (TUDO)** mira a rafforzare la capacità delle organizzazioni dei lavoratori al fine di risolvere le sfide legate ai cambiamenti nel rapporto di lavoro e nel lavoro, nonché per il dialogo sociale. I risultati attesi includono una migliore competenza dei rappresentanti dei lavoratori nella partecipazione al dialogo sociale europeo, una migliore comprensione delle questioni discusse nell'ambito del dialogo sociale europeo, lo scambio di idee/esperienze riguardanti il dialogo sociale europeo, nonché il miglioramento della capacità delle organizzazioni dei lavoratori. Il progetto mira a fornire ai sindacati gli strumenti e le conoscenze per poter agire sulle conseguenze sociali della trasformazione digitale di un'azienda che si riferisce ai rapporti del lavoro ed alle condizioni di lavoro.

Lo scopo del presente Manuale è quello di fornire - in breve - i principali punti di riferimento per lo sviluppo della formazione TUDO sulla digitalizzazione nel contesto del lavoro e del dialogo sociale, il che include gli ultimi sviluppi relativi a livello dell'Unione Europea. Gli obiettivi specifici del manuale includono quanto segue:

- migliore comprensione dell'Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione e del dialogo sociale europeo tra i leader sindacali a livello nazionale, locale nonché a livello delle aziende degli Stati membri dell'Unione europea e dei paesi candidati;
- migliori pratiche e raccomandazioni sviluppate e scambiate, maggiore consapevolezza dei diritti all'informazione, alla consultazione ed alla partecipazione ai processi decisionali al fine di risolvere le sfide della transizione digitale e le conseguenze della pandemia del virus COVID-19 (ad esempio: lavoro a distanza, lavoro su piattaforme, nascita di nuove forme di lavoro) creando un forum in rete per le parti sociali: una rete dei lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali incaricati della digitalizzazione della digitalizzazion derivanti dai paesi partecipanti;

- conoscenza del diritto dell'Unione Europea e dell'Accordo quadro sulla digitalizzazione in tutti i paesi dell'Unione Europea e nei paesi candidati;
- attuazione più efficace dell'Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione negli Stati membri dell'Unione europea e l'ampliamento dell'applicazione dell'Accordo nei paesi candidati, il cui risultato è l'attenuazione delle conseguenze negative in termini dell'occupazione, nonché le conseguenze sociali ed economiche della crisi causata dal virus Covid-19 e l'accelerazione della transizione digitale raggiungendo la transizione digitale verso un'economia europea più socialmente responsabile, il che comprende la conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati, il Manuale comprende i seguenti temi: diritti dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione ai processi decisionali, una panoramica delle politiche europee sulla digitalizzazione, in particolare il sopraccitato Accordo quadro autonomo delle parti sociali europee sulla digitalizzazione, nonché - l'impatto della digitalizzazione sulle condizioni di lavoro, nonché alcuni temi, quali: le normative e le pratiche relative al lavoro a distanza, il diritto alla disconnessione ed il lavoro sulle piattaforme digitali. L'ultima ma non meno importante parte è dedicata alle competenze chiave dei lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione, che saranno sviluppate durante il processo di formazione all'interno del progetto.

Diritti all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione ai processi decisionali

La legislazione dell'UE garantisce ai lavoratori il diritto all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione ai processi decisionali, che stabilisce meccanismi di dialogo sociale al fine di prevenire le controversie di lavoro collettive.

La Direttiva 2002/14/CE del Consiglio che istituisce un quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nella Comunità europea [1], definisce **"l'informazione"** come "la trasmissione di dati ai rappresentanti dei lavoratori da parte del datore di lavoro per consentire loro di venir a conoscenza di un determinato argomento e di esaminarlo" (articolo 2, lettera f)). Per "**la consultazione**" si intende "lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro" (articolo 2, lettera g)). „La presente direttiva introduce l'obbligo di informazione e consultazione in azienda con i rappresentanti dei lavoratori e crea una base giuridica per l'istituzione di un **Comitato aziendale** (CA). Ciò vale per le aziende con almeno 50 dipendenti in qualsiasi Stato membro o per le sedi secondare o unità locali nell'Unione Europea con almeno 20 dipendenti in qualsiasi Stato membro. La Direttiva lascia lo spazio agli Stati membri in termini di soluzioni pratiche che possono essere determinate in accordo con le parti sociali. Tali soluzioni, tuttavia, devono essere conformi ai principi enunciati nell'art. 1. Tali soluzioni, tuttavia, devono essere conformi ai principi enunciati nell'art. 1. Vale a dire, "(3) Nel definire o attuare soluzioni pratiche per l'informazione e la consultazione, il datore di lavoro ed i rappresentanti dei lavoratori cooperano tra loro e tengono conto dei diritti e degli obblighi

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014

reciproci, tenendo conto degli interessi della società o dell'unità aziendale e del interessi dei lavoratori."

Le procedure di informazione e consultazione includono quanto segue:

- informare sugli ultimi ed eventuali sviluppi dell'attività della società o della sede secondaria e sulla sua situazione economica;
- informare e consultare sullo stato, sulla struttura e sul possibile sviluppo dell'occupazione all'interno dell'azienda o dell'unità localeo della sede secondaria, nonché sulle misure previste, soprattutto quando esiste una minaccia per l'occupazione;
- informare e consultare sulle decisioni che molto probabilmente porteranno a cambiamenti significativi nell'organizzazione del lavoro o nei rapporti contrattuali.

Il diritto all'informazione e alla consultazione è garantito anche ai dipendenti delle imprese transnazionali operanti nell'Unione Europea. La Direttiva 94/45/CE riguardante l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie[2] e poi anche la Direttiva 2009/38/CE[3] successivamente aggiornata hanno creato le basi per l'istituzione dei **Comitati Aziendali Europei** (CAE) che costituiscono organi permanenti di rappresentanza dei lavoratori che facilitano i processi di informazione e consultazione.

La principale forza trainante dietro l'istituzione di tale meccanismo è stata la necessità dei lavoratori di rispondere ai processi in corso di globalizzazione aziendale, nonché la necessità di una maggiore integrazione nell'Unione Europea ed in merito al dialogo sociale. Oltre ad una maggiore internazionalizzazione delle imprese, era necessario un adeguato livello di dialogo sociale con gli organi decisionali competenti per pareggiare le posizioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. I Comitati Aziendali Europei hanno introdotto un nuovo livello europeo di relazioni industriali. I suddetti Comitati Aziendali possono essere costituiti nelle imprese multinazionali che abbiano delle sede secondari o unità locali in almeno due Stati membri. Tali aziende devono soddisfare i seguenti criteri:

- avere almeno 1.000 dipendenti negli Stati membri
- avere almeno 150 dipendenti in ciascuno di almeno due Stati membri.

La Direttiva 94/45/CE è stata modificata dopo i 15 anni di applicazione. La nuova Direttiva 2009/38/CE (modificata) ha rafforzato il ruolo ed i diritti dei Comitati Aziendali Europei in molti ambiti, in particolare:

- ha rafforzato ed ha definito più chiaramente i diritti dei Comitati Aziendali Europei all'informazione e alla consultazione;
- ha presentato più chiaramente la differenza tra l'informazione e la consultazione all'interno dei Comitati Aziendali Europei ed i processi svolti dalle autorità nazionali e perciò ha introdotto una nuova definizione di "questioni transnazionali", di cui sono responsabili i Comitati Aziendali Europei;

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045
[3] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038

- ha dato un ruolo maggiore ai sindacati;
- ha dato il diritto ai membri dei Comitati Aziendali Europei di partecipare a corsi di formazione, senza perdere l'indennità di lavoro a causa dell'assenza dal lavoro;
- ha determinato le regole per adattare i Comitati Aziendali Europei ai cambiamenti strutturali nel contesto delle imprese multinazionali.

Nel 2023, il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione legislativa di un'auto iniziativa che invita la Commissione a rafforzare il ruolo e la capacità dei Comitati Aziendali Europei. Le principali modifiche proposte dalla Commissione includono quanto segue: A. garantire pari diritti ai lavoratori delle società multinazionali che operano all'interno dell'Unione europea/Spazio economico europeo per richiedere l'istituzione di un nuovo Comitato Aziendale Europeo: le esenzioni dall'attuale Direttiva saranno rimosse, consentendo ai 5,4 milioni di lavoratori di 320 multinazionali con contratto in essere di chiedere l'istituzione il Comitato Aziendale Europeo; B. chiarire la definizione di questioni transnazionali: garantire che i Comitati Aziendali Europei integrino il lavoro degli organismi nazionali di informazione e consultazione, anziché sovrapporsi ad essi. Una definizione chiara è fondamentale per determinare quando i Comitati Aziendali Europei devono essere consultati e informati; C. garantire che i lavoratori delle aziende multinazionali siano consultati in modo tempestivo e di buon senso sulle questioni che li riguardano; D. garantire che i Comitati Aziendali Europei abbiano la capacità necessaria per svolgere le loro attività: i contratti dei Comitati Aziendali Europei devono specificare le risorse finanziarie e materiali assegnate, ad esempio in relazione agli esperti, alle spese legali e alla formazione professionale; E. rafforzare l'uguaglianza di genere; F. migliorare l'accesso ai rimedi giuridici. La proposta della Commissione che modifica la Direttiva sui Comitati Aziendali Europei sarà discussa dal Parlamento europeo e dagli Stati membri. Una volta adottata, gli Stati membri avranno un anno per recepire la Direttiva nelle leggi nazionali. Le nuove norme inizieranno ad applicarsi dopo due anni. Durante il suddetto periodo di due anni, le parti possono adattare i loro contratti sui Comitati Aziendali Europei ai requisiti riveduti.

I dipendenti possono anche intraprendere attività definite come **partecipazione dei dipendenti ai procesi decisionali** e nonché attività legate ad un maggiore coinvolgimento dei dipendenti. La partecipazione dei dipendenti ai processi decisionali può essere diretta- ovvero consiste in pratiche di negoziazione diretta, solitamente individuale, tra dipendenti e datore di lavoro. Esiste anche la partecipazione ai processi decisionali attraverso la mediazione di rappresentanti dei lavoratori democraticamente eletti. Nei paesi dell'Unione Europea, i dipendenti possono solitamente incontrare le seguenti forme di rappresentanza:

- attraverso il sindacato (può esserci più di un sindacato in un certo luogo di lavoro)
- rappresentanza *ad hoc* - istituita *ad hoc* per avviare un dialogo al fine di risolvere la questione che è importante in un dato momento. Di solito viene costituita al posto del sindacato, se tale organizzazione non è ancora stata costituita in una tale azienda.
- rappresentanza dei dipendenti a livello di consiglio (in inglese *BLER*). Nella maggior parte dei paesi dell'Unione Europea, i dipendenti hanno il diritto di eleggere i propri rappresentanti negli organi di amministrazione (consiglio di sorveglianza, consiglio

d'amministrazione) della società in cui lavorano (il più delle volte in aziende statali o in altre aziende relativamente grandi o settore pubblico).

La rappresentanza dei lavoratori dipendenti a livello di consiglio è un meccanismo per la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali e costituisce un elemento importante della democrazia industriale. Come affermato da Aline Conchon (2011), la rappresentanza dei dipendenti a livello di consiglio "si riferisce al fenomeno in cui i dipendenti eleggono o nominano i propri rappresentanti negli organi di amministrazione delle società". Dopo essere eletti (o nominati), i rappresentanti dei lavoratori dipendenti hanno responsabilità pari a quelle degli altri membri dell'organo di amministrazione della società (consiglio di sorveglianza, comitato esecutivo) ed allo stesso tempo rappresentano gli interessi dei lavoratori dipendenti (Munkholm, 2018).

A differenza del diritto all'informazione e alla consultazione, per quanto riguarda la regolamentazione della rappresentanza dei lavoratori dipendenti a livello di consiglio, gli Stati membri possono agire a propria discrezione e pertanto non esiste un quadro giuridico che consenta di stabilire standard specifici in ciascun Paese al riguardo. Di conseguenza, nei paesi dell'Unione Europea, si può osservare una grande diversità nelle soluzioni adottate in merito alla rappresentanza dei lavoratori dipendenti a livello di consiglio. La rappresentanza dei dipendenti a livello di consiglio esiste in 19 dei 31 paesi dello Spazio economico europeo, di cui 14 paesi hanno un'ampia gamma di normative e 5 hanno solo diritti limitati di partecipazione ai processi decisionali. Ogni paese ha sviluppato un sistema separato e la rappresentanza dei lavoratori a livello di consiglio di amministrazione è sempre nel contesto più ampio del sistema nazionale di relazioni industriali (per maggiori dettagli sulle differenze a livello di paese vedere: Conchon, 2011 e Munkholm, 2018).

Alcune direttive riconoscono espressamente il diritto di partecipare ai processi decisionali relativo ai cambiamenti dello status della società o alla mobilità transnazionale delle imprese (Owczarek, 2021). In questi casi, le direttive pertinenti preservano i diritti di partecipazione ai processi decisionali delle società interessate. Ad esempio, la Direttiva 2001/86/CE, che integra lo statuto della società europea, garantisce il coinvolgimento dei lavoratori nelle società europee attraverso l'informazione e la consultazione dei dipendenti. Tutela anche la partecipazione ai processi decisionali a livello di consiglio di amministrazione quando tale partecipazione esiste già in una delle società coinvolte nel processo di creazione di una società europea. Inoltre, la Direttiva sulle fusioni transfrontaliere 2005/56/CE contiene disposizioni volte a garantire che i meccanismi di informazione, consultazione e partecipazione ai procesi decisionali alle società partecipanti alla fusione siano mantenuti ad un livello non inferiore a quello precedente alla fusione - conforme alle determinate condizioni. Tali diritti dei lavoratori sono stati ribaditi nella successiva Direttiva dell'Unione Europea 2017/1132/CE su alcuni aspetti del diritto societario. Inoltre, la Direttiva 2019/2121 che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere ha ampliato l'ambito delle ristrutturazioni regolamentate, in modo che ora copra non solo le fusioni, ma anche le scissioni e le trasformazioni.

Atti giuridici dell'Unione europea sull'informazione e sulla consultazione (e questioni correlate)

Direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie
https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj

Direttiva 2001/86/CE del Consiglio dell'8 ottobre 2001 che completa lo statuto di società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086

Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio,dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità Europea - Dichiarazione congiunta del Parlamento Europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori dipendenti
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014

Direttiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 ottobre 2005 sulle fusioni transfrontaliere delle società a responsabilità limitata
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056

Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie
(revisione)
https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj

Direttiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 giugno 2017 su alcuni aspetti del diritto societario
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132

Direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121

Politiche europee sulla digitalizzazone

Il modello europeo da seguire per un'economia e una società digitalizzate si basa sulla solidarietà, la prosperità e la sostenibilità, sull'acquisizione di maggiore autonomia e responsabilità da parte dei cittadini e delle imprese e mira nel contempo a garantire la sicurezza e la resilienza del suo ecosistema digitale e delle sue catene di approvvigionamento. I decisori politici devono acquisire conoscenze che li aiutino ad affrontare le questioni relative ad una regolamentazione efficace, al fabbisogno di competenze, alle modalità per garantire la protezione sociale nel senso più ampio e a livellare le richieste di aziende, società e individui, sfruttando al tempo stesso il grande potenziale della digitalizzazione.

Nel rispondere al modo in cui la tecnologia digitale sta cambiando la vita dei cittadini dell'Unione europea, una delle priorità della Commissione europea per il periodo dal 2019 al 2024 è creare un'Europa pronta per l'era digitale, guidando la transizione verso un pianeta sano e un nuovo mondo digitale attraverso la sua **Strategia digitale europea 2020-2025**[4]. Lanciata nel febbraio 2020, la presente strategia mira a dare potere alle persone con una nuova generazione di tecnologia, contribuendo al contempo a sostenere una "transizione giusta" verso un'Europa a impatto climatico zero attraverso il Green Deal europeo.

Nell'ambito del pacchetto **Legge sui servizi digitali** [5], pubblicato il 15 dicembre 2020, la Commissione ha proposto due iniziative legislative per migliorare le norme che disciplinano i servizi digitali nell'Unione europea: l'Atto sui servizi digitali (in inglese: *DSA*) e l'Atto sui mercati digitali (in inglese: *DMA*). Queste iniziative cambieranno il modo in cui le aziende offrono ed utilizzano i servizi digitali. In risposta al rapido sviluppo del lavoro sulle piattaforme digitali nell'Unione europea, previa consultazione delle parti sociali, la Commissione ha proposto nuove norme **per proteggere le persone che lavorano attraverso le piattaforme digitali**[6] a dicembre 2021. Il Consiglio dell'UE ha adottato un parere sulle proposte nel giugno 2023 ed avvierà i negoziati con il Parlamento europeo.

Il 9 marzo 2021 la Commissione ha pubblicato una Comunicazione in cui definisce la visione per il **Decennio digitale europeo**[7], evidenziando linee guida chiare verso una trasformazione digitale di successo entro il 2030 in settori quali la connettività, le competenze e i servizi pubblici digitali. Nel 2020 le parti sociali europee hanno concluso un Accordo quadro autonomo sulla digitalizzazione[8]. Nel 2023, le parti sociali a livello europeo hanno cercato di negoziare una Direttiva sul lavoro a distanza e sul diritto alla disconessione. Sfortunatamente, questi sforzi non hanno avuto successo a causa di una situazione di stallo nel processo negoziale ed i sindacati hanno chiesto alla Commissione Europea di procedere con la sua proposta della bozza del disegno di legge[9].

Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione

Nel giugno 2020, BusinessEurope, SMEunited, CEEP e CES (e il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) hanno firmato l'Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione[10], - come una delle numerose iniziative autonome a livello dell'Unione europea. È stato concluso dalle parti sociali europee intersettoriali e si applica a tutta l'Unione europea/Spazio economico europeo. Si applica a tutti i lavoratori e datori di lavoro del settore pubblico e privato ed in tutte le attività economiche, comprese le attività in cui

---

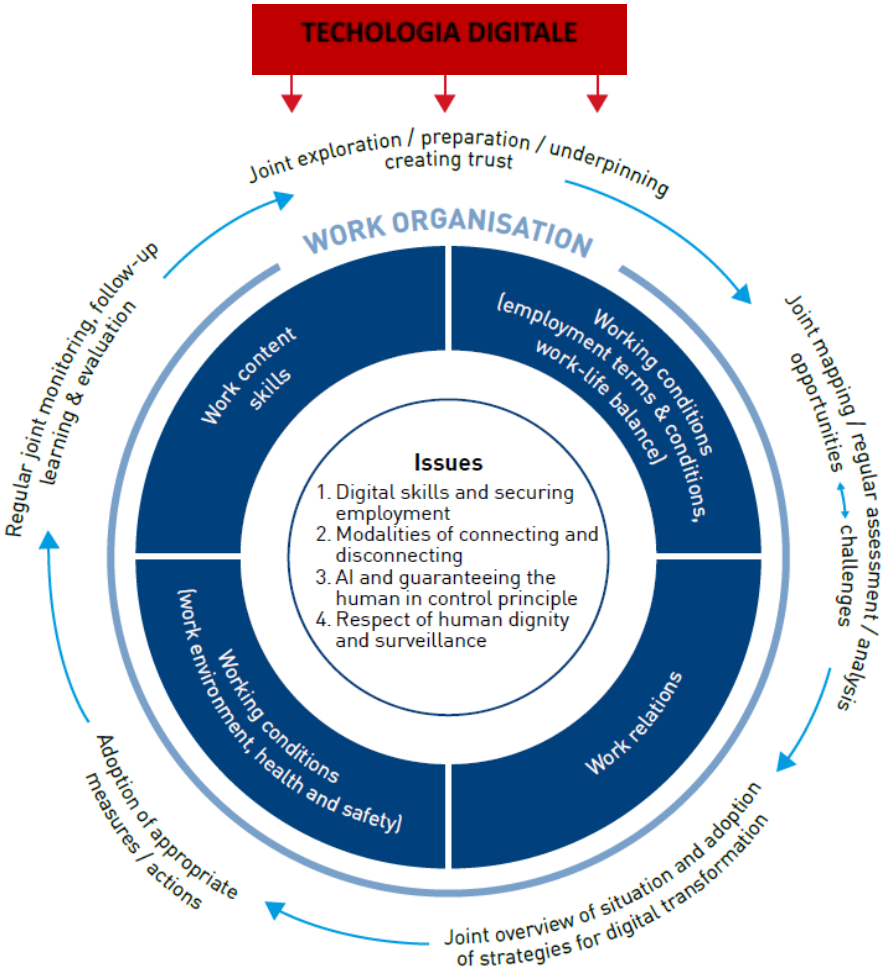
[4] https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies
[5] https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package
[6] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944
[7] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118
[8] https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf
[9] https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement
[10] https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

vengono utilizzate piattaforme online ed in cui esiste un rapporto di lavoro, come definito a livello nazionale.

L'obiettivo principale è quello di realizzare una transizione amichevole integrando con successo le tecnologie digitali sul posto di lavoro e sfruttando le opportunità, nonché prevenendo e minimizzando i rischi sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, oltre a garantire il miglior risultato possibile sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Come previsto dall'Accordo quadro, **il processo dinamico circolare concordato e gestito congiuntamente rappresenta la modalità adeguata di attuazione dell'Accordo**, nel rispetto dei ruoli/responsabilità dei diversi attori, tra cui sono anche i rappresentanti dei lavoratori. Si propongono le seguenti fasi:

- Esplorazione congiunta/preparazione congiunta/sostegno congiunto;
- Mappatura congiunta/valutazione periodica/analisi;
- Panoramica congiunta della situazione e adozione di strategie per la trasformazione digitale;
- Adozione di misure/azioni appropriate;
- Monitoraggio congiunto periodico/controllo, apprendimento, valutazione.

PROCESSO DI PARTENARIATO SULLA DIGITALIZZAZIONE



*<u>*TESTO NEL GRAFICO:</u> Esplorazione congiunta/preparazione congiunta/sostegno congiunto Mappatura congiunta/valutazione periodica/analisi congiunta Panoramica congiunta della situazione e adozione di strategie per la trasformazione digitale di misure/Adozione di misure /azioni appropriate di Monitoraggio congiunto periodico/controllo, apprendimento, valutazione*

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
Competenze specifiche del lavoro/Condizioni di lavoro (aspetti delle condizioni di impiego dei lavoratori, equilibrio tra lavoro e vita privata) Relazioni sul posto di lavoro/Condizioni di lavoro (ambiente di lavoro, sicurezza e salute)

Problemi: *1.Competenze digitali e garanzia di occupazione; 2. Modalità di connessione e disconnessione; 3. Intelligenza Artificiale e garanzia del principio del "controllo umano"; 4. Rispetto della dignità umana e sistemi di sorveglianza*

Il Contratto copre le seguenti quattro parti:

1. Le competenze digitali e l'assicurazione dell'occupazione

L'obiettivo principale è dotare la nostra forza lavoro e le nostre imprese attuali e future delle giuste competenze attraverso l'apprendimento continuo, per sfruttare le opportunità e superare le sfide della trasformazione digitale nel mondo del lavoro. L'accordo incoraggia i partner sociali ai livelli appropriati e le aziende a introdurre strategie di trasformazione digitale in un approccio di partenariato e a lavorare per raggiungere i seguenti obiettivi: incoraggiare la transizione dei lavoratori all'interno dell'occupazione nelle aziende e, più in generale, tra aziende e settori, investendo in competenze che assicurino l'avanzamento delle competenze e la continua possibilità di occupazione della forza lavoro e la resilienza dell'impresa; fornire le condizioni per la trasformazione digitale delle aziende che porta alla creazione di opportunità di lavoro, il che comprende l'impegno dei datori di lavoro sulla questione dell'introduzione della tecnologia in modo da favorire contemporaneamente l'occupazione, la produttività, il contenuto del lavoro e il miglioramento delle condizioni di lavoro. L'analisi congiunta e l'impegno congiunto all'azione devono essere supportati da strutture del dialogo sociale, costituite da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, al fine di valutare e determinare le esigenze di formazione sulla digitalizzazione per l'azienda o il settore e la sua forza lavoro. Può trattarsi di competenze "hard" e "soft", definite nell'approccio formativo concordato per dette competenze.

<u>Le misure da considerare includono quanto segue:</u>

- Impegno da entrambe le parti a migliorare o rinnovare le competenze per superare le sfide digitali dell'impresa.

- Accesso alla formazione e organizzazione della stessa, in conformità con le diverse relazioni industriali e pratiche formative nazionali e tenendo conto della diversità all'interno della forza lavoro, come forme di finanziamento della formazione / finanziamento settoriale, ordini di apprendimento, piani di sviluppo delle competenze, voucher. Le disposizioni in materia di formazione dovrebbero indicare chiaramente le condizioni di partecipazione, comprese le condizioni relative alla durata, agli aspetti finanziari e agli obblighi dei lavoratori.

- Nei casi in cui il datore di lavoro richiede al lavoratore di partecipare a una formazione professionale direttamente correlata alla trasformazione digitale dell'azienda, la formazione viene pagata dal datore di lavoro o viene pagata in conformità con il contratto collettivo o la pratica nazionale. Tale formazione può svolgersi sul luogo di lavoro o fuori dal luogo di lavoro e si svolge in un orario concordato, accettabile sia al datore di lavoro che al dipendente e, se possibile, durante l'orario di lavoro. Se la formazione si svolge al di fuori dell'orario di lavoro, dovrebbe essere prevista un'adeguata compensazione.

- Focus su una formazione efficiente e di qualità: si intende garantire l'accesso a una formazione pertinente che soddisfi le esigenze formative identificate dei datori di lavoro e dei lavoratori. Un aspetto chiave di tutto ciò, nel contesto della trasformazione digitale, è formare i lavoratori e aiutarli a utilizzare al meglio le tecnologie digitali introdotte.

- Formazione organizzata per acquisire competenze in grado di supportare la mobilità tra i settori e all'interno degli stessi.

- Soluzioni per la validazione della formazione interna o esterna.

- Istituzione dei piani, come il lavoro a tempo parziale, in cui la riduzione dell'orario di lavoro è combinata con la formazione, in circostanze ben definite.

Le strategie della digitalizzazione si basano sull'impegno congiunto dei partner sociali:

- Riqualificazione e aggiornamento professionale in modo che i lavoratori possano spostarsi verso nuovi posti di lavoro o adattarsi a cambiamenti di lavoro all'interno dell'azienda, alle condizioni concordate;

- Cambiamenti del lavoro per consentire ai lavoratori di rimanere in azienda, ma con un nuovo ruolo, se rientra le loro mansioni lavorative o se il loro lavoro scompare a causa dello sviluppo della tecnologia digitale;

- Se necessario, modifiche dell'organizzazione del lavoro per tenere conto delle mutate responsabilità, ruoli o competenze;

- Politiche di pari opportunità per garantire che la tecnologia digitale si traduca in benefici per tutti i lavoratori.

- Se la tecnologia digitale contribuisce alla disuguaglianza, ad esempio, tra donne e uomini, i partner sociali devono considerare e affrontare questo problema.

2. Modalità di connessione e disconnessione

L'Accordo quadro afferma che la presenza e / o l'introduzione di dispositivi / strumenti digitali nei luoghi di lavoro può portare molte nuove opportunità e possibilità per organizzare il lavoro in modo flessibile a vantaggio dei datori di lavoro e dei lavoratori. Allo stesso tempo, può creare rischi e sfide riguardanti la delimitazione tra lavoro e tempo

privato, sia durante che al di fuori dell'orario di lavoro. È obbligo del datore di lavoro garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in ogni aspetto connesso al lavoro. Al fine di evitare possibili impatti negativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché sul funzionamento dell'azienda, l'attenzione dovrebbe essere posta sulla prevenzione. Ciò si riferisce a una cultura in cui datori di lavoro e lavoratori partecipano attivamente al garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano, applicando un sistema di diritti, responsabilità e doveri definiti, in cui il principio di prevenzione ha la massima priorità.

Le misure da considerare includono quanto segue:

- Misure di formazione e sensibilizzazione;
- Rispetto delle regole dell'orario di lavoro, nonché delle regole del lavoro a distanza e del lavoro mobile;
- Misure adeguate per garantire la conformità;
- Linee guida e informazioni destinate ai datori di lavoro e ai dipendenti su come rispettare l'orario di lavoro, le norme sul telelavoro e sul lavoro mobile, nonché su come utilizzare gli strumenti digitali, ad es. e-mail, compresi i rischi di disponibilità eccessiva, in particolare, in relazione alla salute e alla sicurezza;
- Chiarezza sulle policy e / o sulle regole concordate, relative all'utilizzo degli strumenti digitali per scopi privati durante l'orario di lavoro;
- Impegno del management nel creare una cultura in cui si evitano i contatti al di fuori dell'orario di lavoro;
- L'organizzazione del lavoro e la portata del lavoro, nonché il numero dei lavoratori dipendenti, sono aspetti chiave che dovrebbero essere determinati e valutati insieme;
- Il raggiungimento degli obiettivi organizzativi non dovrebbe richiedere la disponibilità al di fuori dell'orario di lavoro. Nel pieno rispetto della normativa sull'orario di lavoro e delle disposizioni in materia di orario di lavoro contenute nei contratti collettivi e nelle modalità contrattuali, per eventuali ulteriori contatti del lavoratore al di fuori dell'orario di lavoro da parte del datore di lavoro, il lavoratore non è tenuto a rendersi reperibile;
- Ed in relazione al punto precedente, è richiesto un adeguato compenso per l'eventuale ulteriore tempo durante il quale viene svolta la prestazione lavorativa;
- Procedure di allerta e sostegno nell'ambito di una cultura che mira a non colpevolizzare nessuno, al fine di trovare soluzioni e tutelare i lavoratori dai danni causati dall'indisponibilità;
- Comunicazione regolare tra dirigenti e lavoratori dipendenti e / o i loro rappresentanti in merito alla portata del lavoro e ai processi lavorativi; Procedure di allerta e supporto;

- Prevenzione dell'isolamento sul posto di lavoro.

3. **L'intelligenza artificiale e la garanzia del principio "l'uomo ha il controllo"**

Questo Accordo autonomo dei partner sociali stabilisce alcune linee guida e principi riguardanti le modalità di introduzione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro e le circostanze in cui l'intelligenza artificiale viene introdotta nel mondo del lavoro. Il controllo umano sulle macchine e sull'intelligenza artificiale dovrebbe essere garantito sul posto di lavoro e dovrebbe gettare le basi per l'uso della robotica e l'applicazione dell'intelligenza artificiale, nel rispetto dei controlli di sicurezza e protezione.
L'intelligenza artificiale affidabile ha tre componenti, che dovrebbero essere soddisfatte durante tutto il ciclo di vita dell'intero sistema e che dovrebbero essere rispettate quando quello si introduce nel mondo del lavoro:

- dovrebbe essere legale, equa, trasparente, sicura e dovrebbe rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili, nonché i diritti fondamentali e le norme antidiscriminatorie,

- dovrebbe rispettare gli standard etici concordati, garantendo il rispetto dei diritti umani / fondamentali, dei principi di uguaglianza e degli altri principi etici dell'UE, e

- dovrebbe essere affidabile e sostenibile, sia dal punto di vista tecnico che sociale, tenendo presente che, anche con buone intenzioni, i sistemi di intelligenza artificiale possono causare danni involontari.

Dovrebbero essere evidenziate e considerate le potenziali tensioni tra il rispetto dell'autonomia umana, la prevenzione dei danni, l'equità e la capacità di spiegare i processi decisionali.

<u>Le misure da considerare includono quanto segue:</u>

- Introduzione del sistema di intelligenza artificiale:

    - dovrebbe rispettare il principio "l'uomo ha il controllo";

    - dovrebbe essere sicuro, ovvero dovrebbe prevenire il verificarsi di danni. Dovrebbe essere effettuata una valutazione dei rischi, nonché eventuali misure per migliorare la sicurezza e prevenire danni, come, ad esempio, sulla questione dell'integrità fisica umana, della sicurezza psicologica, del bias di conferma o dell'affaticamento cognitivo;

    - dovrebbe rispettare i principi di equità, ovvero dovrebbe garantire che non vi siano pregiudizi o discriminazioni ingiuste tra lavoratori e gruppi;

    - dovrebbe essere trasparente e spiegabile, con una vigilanza efficace. La misura in cui è richiesta la spiegabilità dipende dal contesto, dalla gravità e dalle conseguenze. È indispensabile effettuare controlli per evitare che l'intelligenza artificiale dia risultati o dati errati.

- Nelle situazioni in cui i sistemi di intelligenza artificiale vengono utilizzati nelle procedure delle risorse umane, come, ad esempio, per quanto riguarda l'assunzione, la valutazione, la promozione e il licenziamento e l'analisi delle prestazioni, la trasparenza dovrebbe essere mantenuta attraverso la fornitura di informazioni. Inoltre, il lavoratore dipendente con il problema può richiedere l'intervento umano e / o contestare la decisione insieme all'esame dei risultati e degli effetti dell'intelligenza artificiale.

- I sistemi di intelligenza artificiale dovrebbero essere realizzati e funzionare in conformità con la legge esistente, nonché in conformità con il Regolamento generale sulla protezione dei dati (inglese: GDPR), per garantire la privacy e la dignità dei lavoratori.

4. Rispetto della dignità umana e vigilanza

In questo Accordo le parti sociali fanno riferimento all'articolo 88 del Regolamento generale sulla protezione dei dati, che si riferisce alle possibilità che possono essere stabilite nei contratti collettivi, norme più specifiche che garantiscono la tutela dei diritti e delle libertà, in relazione al trattamento dei dati personali dei lavoratori dipendenti, nel contesto dei rapporti di lavoro.

<u>Le misure da considerare includono quanto segue:</u>

- Consentire ai rappresentanti dei lavoratori di affrontare le questioni relative a dati, consenso, privacy e supervisione.

- Collegamento costante della raccolta dati con uno scopo concreto e trasparente. I dati non dovrebbero essere raccolti o archiviati solo perché è possibile o per uno scopo potenziale e indefinito in futuro.

- Fornire ai rappresentanti dei lavoratori l'accesso a risorse e strumenti (digitali), ad es. bacheche digitali, affinché possano svolgere i propri compiti nell'era digitale.

Applicazione: le parti firmatarie valuteranno e riesamineranno l'accordo in qualsiasi momento dopo cinque anni dalla data della firma, se una delle parti lo richiede.

Impatto della digitalizzazione sulle condizioni di lavoro

La digitalizzazione cambierà ovunque il contenuto dei rapporti di lavoro individuali e collettivi e delle condizioni di lavoro. Praticamente non v'è alcun settore che non sia toccato in una certa misura dalla digitalizzazione, ma quasi da nessuna parte si tratta di un processo omogeneo, in quanto l'intensità e la portata dei suoi impatti sono piuttosto disomogenei e differiscono significativamente da caso a caso, a livello nazionale - in diversi settori, e talvolta territorialmente, all'interno dello stesso paese e settore. Questo sottocapitolo si basa sui risultati di una recente indagine: L'impatto della digitalizzazione sulla qualità del lavoro e del dialogo sociale nei servizi pubblici (DIGIQUALPUB), condotta nel periodo dal 2021 al 2023 in Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Ungheria, Italia, Polonia e Spagna, che fa luce su

quest'area sorprendentemente poco studiata. Nell'analisi incrociata, è stata osservata l'esistenza di una grande varietà di pratiche, per lo più legate al crescente grado di decentramento, tra paesi e all'interno di ciascuno di essi, nei tre settori oggetto della ricerca: il settore dell'energia elettrica, il settore della pubblica amministrazione e il settore ospedaliero.

La tabella seguente, tratta da Voss e Rego (*Voss and Rego*, 2019), evidenzia le principali opportunità e minacce legate alla digitalizzazione dei servizi pubblici.

Panoramica delle principali opportunità e minacce legate alla digitalizzazione

OPPORTUNITÀ	MINACCE
	Scomparsa dei lavori che richiedono competenze medie o leggere (automazione e informatizzazione)
Nuovi posti di lavoro (ingegneri informatici, specialisti di rete, manutentori, ecc.)	Intensificazione del lavoro "sempre e ovunque"; della "cultura di costante disponibilità"; "iperconnettività", che comporta la progressiva scomparsa del confine tra vita privata e vita lavorativa, con conseguente stress e burnout
Organizzazione del lavoro più flessibile: nuove forme di lavoro più flessibili e autonome	Perdita del controllo dei lavoratori sulla propria esperienza, conoscenza e libero arbitrio (diventiamo "strumenti" della macchina)
Eliminazione di compiti ripetitivi e di routine che non richiedono molte competenze, riduzione o eliminazione di compiti lavorativi faticosi o pericolosi.	Gestione e controllo digitale dei dipendenti, rischio di perdita della fiducia reciproca tra dipendenti e management
Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro	Depersonalizzazione del lavoro, perdita di interazioni faccia a faccia, riduzione delle abilità sociali sul lavoro
Migliore ergonomia, aiuto nell'esecuzione di compiti difficili o complessi	Precarizzazione dei posti di lavoro e dei rapporti di lavoro, dipendenza dai "dati anagrafici"; "servitizzazione"
Nuove forme di cooperazione tra i lavoratori	Indebolimento dell'azione collettiva e delle relazioni industriali; riduzione della copertura della contrattazione collettiva tradizionale
"Reshoring" (ritorno di industrie e nuove fabbriche "intelligenti" - e posti di lavoro - nelle loro regioni o paesi di origine)	Una discrepanza tra la domanda di competenze e formazione e la domanda di forza lavoro
Possibilità di nuove modalità di distribuzione degli incrementi di produttività (riduzione dell'orario di lavoro)	Peggioramento della disuguaglianza (in termini di abilità e competenze, lavori e posizioni "primarie" rispetto a quelle "secondarie", ecc.)
Possibilità di emancipazione sociale dovute al nuovo concetto di "lavoro" e al cambiamento del modello economico basato sulle relazioni "tutti con tutti" (dove tutti i partecipanti/attori sono uguali) e sul bene comune.	

	Stagnazione o calo dell'importo dei salari a causa dell'aumento di rapporti di lavoro altamente flessibili e di storie interrotte di rapporti di lavoro Il "taylorismo digitale" e l'emergere di una classe operaia sul posto di lavoro digitale ("crowdsourcing"); competizione globale/competizione dei lavoratori per tutti i lavori che non richiedono un contatto diretto (faccia a faccia) Riduzione della base imponibile del paese e dei finanziamenti alla previdenza sociale

Fonte: Vos e Rego (Voss and Rego, 2019), basato su Degris (Degryse, 2016).

I risultati relativi alle conseguenze della digitalizzazione sulla qualità del lavoro dei lavoratori dipendenti dei servizi pubblici evidenziano la natura ambivalente di questi cambiamenti per i servizi pubblici e i loro lavoratori dipendenti. Da un lato, la digitalizzazione contribuisce di sicuro ad un certo miglioramento del lavoro svolto dai lavoratori dei servizi pubblici, e quindi della qualità dei servizi erogati, in termini di efficienza ed efficacia. Gli impatti positivi attesi sulla qualità del lavoro dei lavoratori dipendenti includono **una maggiore flessibilità nel tempo e nello spazio (lavoro a distanza), una maggiore autonomia sul lavoro, la riduzione dei compiti ripetitivi di routine, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, una migliore cooperazione, comunicazione e condivisione delle conoscenze con i colleghi e degli utenti, la riduzione dell'assenteismo e risultati sulla salute fisica e mentale.** Si prevede che tutti questi cambiamenti miglioreranno le prestazioni lavorative e, in definitiva, la soddisfazione lavorativa tra i lavoratori dipendenti dell'amministrazione pubblica. D'altro canto, vi sono anche impatti negativi della digitalizzazione sul benessere dei lavoratori dipendenti, come, ad esempio: **aumento dell'intensità lavorativa, spersonalizzazione dei compiti ("tempo sociale"), individualizzazione dei rapporti di lavoro con colleghi e dirigenti, controllo e monitoraggio dei lavoratori e delle loro mansioni lavorative, scomparsa dei confini tra lavoro e vita privata, pericoli per la salute fisica e mentale.**

Gli effetti ambivalenti della digitalizzazione sulla natura dell'organizzazione del lavoro nei servizi pubblici creano tensioni paradossali: **i lavoratori dipendenti devono confrontarsi con questo per trovare il giusto equilibrio**. Le tensioni citate includono: una maggiore flessibilità nel tempo e nello spazio relativa al rispetto di orari di lavoro contrattuali vincolanti, un equilibrio tra lavoro e vita privata rispetto all'iperconnessione, lavoro individualizzato rispetto al lavoro di squadra, informazione migliorata rispetto a sovrainformazione, maggiore autonomia rispetto al maggiore controllo, miglioramento delle competenze rispetto alla perdita di competenze, migliori servizi pubblici rispetto al distanziamento dagli utenti.

Le evidenze empiriche raccolte nell'ambito del progetto DIGIQU@LPUB, soprattutto dal sondaggio web (DGQS), mostrano percezioni poco chiare tra i lavoratori dipendenti dell'amministrazione pubblica riguardo all'impatto della digitalizzazione sulle caratteristiche della qualità del lavoro. Il risultato principale che emerge è che per quasi una

metà degli intervistati la digitalizzazione ha avuto un impatto **neutro (nessun cambiamento) sulla qualità del lavoro, per quasi un terzo dei lavoratori ha avuto un impatto positivo, mentre quasi un quinto degli intervistati ha visto il cambiamento come negativo**. Questa panoramica aggregata maschera ovviamente una certa variabilità tra aspetti della qualità del lavoro, relativi settori e paesi. Ad esempio, i lavoratori degli ospedali pubblici e dei servizi sanitari si distinguono rispetto ad altri servizi pubblici che facevano parte del progetto, in termini di espressione di impressioni negative più forti e di descrizione di un impatto meno positivo.

La prevalenza del "nessun cambiamento" e le valutazioni positive dell'impatto della digitalizzazione sulla qualità del lavoro tra la maggior parte dei lavoratori dei servizi pubblici nel sondaggio indicano che **i lavoratori vedono la digitalizzazione come un fattore aggiuntivo e non come una causa di cambiamenti fondamentali riguardante la qualità e l'organizzazione del lavoro** nei servizi pubblici. Il progresso tecnico reso possibile dalla digitalizzazione sta esacerbando le tendenze di riorganizzazione, introduzione della flessibilità e individualizzazione del lavoro che hanno già influito sui servizi pubblici dell'UE. Queste tendenze sono il risultato di un pacchetto di riforme attuate nell'ambito del processo di privatizzazione dei servizi pubblici, di un'applicazione eccessiva del paradigma organizzativo della "Nuova Pubblica Amministrazione", in un contesto di limitati risparmi sui costi pubblici, comprese le restrizioni sulla quantità della forza lavoro nel settore pubblico.

Lavoro a distanza

Il lavoro a distanza è diventato molto popolare durante e dopo la pandemia di COVID-19. Le tecnologie di comunicazione a distanza hanno permesso ad alcune aziende di continuare il lavoro e allo stesso tempo di mantenere il regime sanitario introdotto, cosa che non sarebbe stata possibile nemmeno due decenni fa. Tuttavia, va notato che non tutti i lavori e le professioni sono adatti al lavoro da casa o da altri luoghi. In primis, la quota totale **dei lavori che possono potenzialmente essere svolti da remoto nell'Unione Europea (UE) è di circa il 37% (2021)**, variando dal 27% in Romania al 54% in Lussemburgo. In secondo luogo, i lavori che possono essere svolti a distanza sono più diffusi **tra le donne (45%)** che tra gli uomini (30%), ed sono solitamente più diffusi tra i lavoratori nati nel Paese in questione, tra quelli con contratto a tempo indeterminato, così come tra coloro che lavorano nelle grandi aziende e nelle aree urbane, al contrario di coloro che lavorano nelle regioni suburbane o rurali. In terzo luogo, i lavori che possono essere svolti da remoto sono significativamente più diffusi tra **gli impiegati** che tra gli operai, che sono caratterizzati da esigenze fisiche e dipendenza dall'ubicazione. Tra gli impiegati, l'occupazione che permette potenzialmente il telelavoro varia dall'85% per gli impiegati di supporto a circa il 28% per gli addetti ai servizi e alla vendita, mentre la quota è inferiore al 2% per gli operai come artigiani e commercianti, operatori di macchine e lavoratori dei mestieri di base. Infine, i settori dei servizi con una percentuale più elevata di impiegati, come i lavoratori **dei servizi finanziari (93%) e i lavoratori dei servizi ICT (79%),** hanno una percentuale maggiore di posti di lavoro che possono essere svolti a distanza. I settori come la sanità (30%), la vendita al dettaglio (27%) e l'ospitalità (16%) hanno una percentuale minore dei posti di lavoro che possono essere svolti a distanza. I settori primari, l'industria manifatturiera e l'edilizia presentano quote relativamente basse dei lavori che possono essere svolti tramite lavoro a

distanza, che ammonta al 10-20%. I guadagni e i livelli di istruzione svolgono un ruolo chiave nel determinare le opportunità di telelavoro. **I lavori più retribuiti e i livelli di istruzione più elevati sono associati a una quota maggiore di posti di lavoro che possono potenzialmente essere svolti a distanza, con il 74% dei lavori più retribuiti che rientrano in questa categoria,** rispetto solo al 3% dei lavori meno retribuiti.

Il lavoro a distanza - secondo la ricerca "IRsmart - Avanzamento delle competenze nelle relazioni industriali, Relazioni industriali per gli Smart Workers nelle Smart Cities (*Advancing industrial relationship skills, Industrial Relations for Smart Workers in Smart Cities")* - è stato originariamente introdotto per tre ragioni: modernizzazione e adattamento del mercato, agendo in accordo con le preferenze dei dipendenti in merito alle condizioni migliori, o come una delle misure di risposta durante la chiusura relativa alla pandemia del virus COVID-19 (Owczarek, Pańków 2023). Il lavoro a distanza apporta aspetti positivi e negativi al lavoro e alla sua organizzazione. Per quanto riguarda degli aspetti positivi, **una migliore qualità del lavoro dal punto di vista del lavoratore, orari di lavoro flessibili e un maggiore grado di autonomia rendono il telelavoro una pratica accettabile per molti lavoratori.** L'autonomia diventa cruciale quando ci concentriamo sul lavoro a distanza, poiché richiede una rivalutazione del modo in cui il lavoro viene svolto e valutato. Per quanto riguarda gli aspetti negativi, **la sfumatura del confine tra lavoro e vita privata** e la tendenza a lavorare più ore sono due dei problemi più rilevanti, causati dal lavoro da remoto. Ad esempio, la qualità del lavoro e delle condizioni di vita dei lavoratori a distanza dipende molto da circostanze personali e familiari, che esulano dal rapporto di lavoro. Ciò evidenzia il fallimento delle norme che dovrebbero garantire pari condizioni a tutti i lavoratori.

Il lavoro a distanza ha un impatto significativo sulle condizioni di lavoro, portando a **una riduzione degli spostamenti per recarsi al lavoro, a una maggiore flessibilità lavorativa, a una maggiore autonomia e a cambiamenti nell'organizzazione e nel contenuto del lavoro.** Sebbene abbia fornito la protezione contro l'infezione dal virus COVID-19, aveva anche **degli effetti negativi sulla salute fisica e mentale.** L'impatto sull'equilibrio tra lavoro e vita privata è ambivalente, con gli intervistati che riportano risultati contraddittori, evidenziando **il paradosso dell'equilibrio tra lavoro e vita privata**. Vengono anche richieste alcune competenze quando si lavora da remoto. Queste includono **competenze digitali, come l'uso dei programmi digitali, unità remote e applicazioni di comunicazione** come Zoom e Teams, e **capacità organizzative** legate all'autonomia, all'autodisciplina, alla pianificazione delle attività, alla collaborazione remota e alla separazione delle attività lavorative da quelle domestiche.

Il ruolo della rappresentanza collettiva dei lavoratori nel determinare le condizioni del lavoro a distanza è cruciale. Sfortunatamente, nei paesi con i sistemi di relazioni industriali più deboli, il lavoro a distanza non è (ancora) l'oggetto dei rapporti di lavoro collettivi (o lo è, ma solo in misura limitata). Nei paesi dell'Europa occidentale, nelle organizzazioni più grandi del settore pubblico e privato, il dialogo sociale ha un impatto più significativo sia sul quadro normativo che sulle pratiche di lavoro a distanza, rispetto ai paesi dell'Europa centrale e orientale e alle organizzazioni di piccole e medie dimensioni. L'espansione del lavoro a distanza implica **un cambiamento di cultura e di prospettiva sia per i dirigenti che per i sindacati**, quando l'azienda viene presa in considerazione come un campo di lavoro per i partner sociali. Dal punto di vista dei dirigenti, **la cultura del controllo dovrebbe essere sostituita da una cultura basata principalmente**

sull'autonomia e sulla fiducia, che, a sua volta, può creare un elevato impegno da parte dei dipendenti, anche quando non lavorano presso la struttura del datore di lavoro. Dal punto di vista del sindacato, i lavoratori hanno bisogno di competenze e prospettive migliorate per affrontare le sfide poste dal modello di lavoro a distanza, innanzitutto quando i confini della loro attività si stanno spostando dall'azienda ai territori. Il ruolo dei sindacati dovrebbe essere rinnovato per rispondere alla complessità del nuovo quadro che si trovano ad affrontare e affinché, attraverso il dialogo sociale, possano affrontare nuovi fenomeni che cambieranno completamente l'organizzazione del lavoro. Per raggiungere questo obiettivo, il rafforzamento del **ruolo del dialogo sociale è un obiettivo politico di primaria importanza, così come la creazione di politiche industriali e del mercato del lavoro complementari.**

Prima della pandemia del virus COVID-19, in molti paesi europei erano già in vigore le norme sul lavoro a distanza, derivanti principalmente **dall'Accordo quadro sul lavoro a distanza dei partner parti sociali a livello dell'Unione Europea (2002)**. Durante la pandemia sono stati firmati ulteriori accordi sulla digitalizzazione e il Parlamento europeo ha approvato una risoluzione sul diritto alla disconnessione e sul lavoro a distanza equo, invitando la Commissione europea a introdurre una direttiva a livello comunitario sulla questione. È prevista la revisione e il rinnovo dell'Accordo quadro sul lavoro a distanza del 2002, con l'obiettivo di adottare un contratto giuridicamente vincolante attraverso una direttiva, con l'integrazione delle esperienze maturate, innanzitutto durante il periodo del virus COVID-19. Sfortunatamente, gli sforzi dei partner sociali a livello europeo per negoziare la direttiva sul lavoro a distanza e il diritto alla disconnessione non hanno avuto successo nel 2023. Attualmente la Commissione Europea è invitata a proporre alcune norme relative a questo tema.

Secondo gli intervistati del progetto IRsmart, il lavoro a distanza dovrebbe rimanere un aspetto importante del lavoro per aziende e lavoratori, soprattutto **in forme ibride**. Le conseguenze a lungo termine dell'adozione del lavoro a distanza devono ancora essere pienamente viste in futuro.

Il Diritto alla disconnessione

Il diritto alla disconnessione si riferisce al **diritto del lavoratore di potersi disconnettere dal lavoro e di astenersi dall'effettuare comunicazioni elettroniche legate al lavoro**, come e-mail e altri messaggi, durante le ore non lavorative. Questo termine è nato come risultato dei progressi nelle tecnologie di comunicazione e del loro impatto sulle persone. L'uso diffuso di smartphone e altri dispositivi digitali significa che essere "sempre connessi" è diventata una realtà in molti luoghi di lavoro, però l'accesso remoto continuo può creare pressione sui lavoratori di essere sempre connessi. L'aspettativa che i lavoratori siano disponibili in qualsiasi momento per la comunicazione online o mobile è ora considerata potenzialmente dannosa per la salute dei lavoratori.

Attualmente non esiste un quadro giuridico europeo che definisca e regoli direttamente il diritto alla disconnessione. Tuttavia, **la Direttiva sull'orario di lavoro** (direttiva 2003/88/CE) fa riferimento a una serie di diritti indirettamente correlati a questioni simili, in particolare ai periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale, necessari per preservare

la salute e la sicurezza dei lavoratori. Inoltre, il diritto alla disconnessione è legato al raggiungimento di un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, un obiettivo che è al centro delle recenti iniziative europee - ad esempio il Principio 9 ("Conciliazione vita-lavoro") e il Principio 10 (" Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e protezione dei dati") **del Pilastro europeo dei diritti sociali,** nonché **la Direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata -** sebbene non facciano specifico riferimento al diritto alla disconnessione.

Il 21 gennaio 2021, **il Parlamento europeo ha approvato una risoluzione a favore del diritto alla disconnessione**, invitando la Commissione a predisporre una direttiva "che consenta a coloro che lavorano digitalmente di essere disconnessi al di fuori dell'orario di lavoro". Questa Direttiva "dovrebbe anche stabilire i requisiti minimi per il lavoro a distanza e definire più chiaramente le condizioni di lavoro, gli orari di lavoro e i periodi di riposo". I deputati al Parlamento europeo ritengono che "il diritto dei lavoratori alla disconnessione è fondamentale per la tutela della loro salute e del loro benessere fisico e mentale, nonché per la loro protezione dai rischi psicologici". Tale risoluzione è accompagnata da una proposta legislativa che definisce disconnessione come "la mancata partecipazione ad attività lavorative o alla comunicazione mediante strumenti digitali, direttamente o indirettamente al di fuori dell'orario di lavoro".

L'organizzazione dei datori di lavoro BusinessEurope ha espresso grande preoccupazione, sostenendo che sarebbe meglio fare affidamento sull'**accordo quadro europeo sulla digitalizzazione** concluso dalle parti sociali europee nel 2020, che approvare una sola legge destinata a tutti. Dal lato sindacale, la Confederazione europea dei sindacati sostiene che questo accordo non prevede un diritto esplicito alla disconnessione e ha invitato la Commissione a consultare le parti sociali europee, in conformità con l'articolo 154 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

La prossima mossa dovrebbe ora essere fatta dalla Commissione, che gode del diritto di iniziativa. Nel quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Commissione spiega che "assicurerà successivamente le misure adeguate" ma non specifica date o documenti. Sembra, quindi, che la Commissione non consideri come una questione urgente il diritto alla disconnessione e che la Commissione voglia valutare gli impatti dell'Accordo europeo sulla digitalizzazione del 2020, riguardo all'applicazione del diritto alla disconnessione nelle aziende, prima di avviare le procedure legislative.

Nel 2023, le parti sociali a livello europeo hanno tentato di negoziare la **Direttiva sul lavoro a distanza e sul diritto alla disconnessione. Sfortunatamente, i negoziati sono stati interrotti nel dicembre 2023.** Eurocadres (l'associazione sindacale a livello europeo) ha affermato che due delle tre delegazioni dei datori di lavoro hanno rinunciato ai negoziati, il che significa che il processo si è praticamente fermato. La Confederazione europea dei sindacati e la Commissione hanno preparato una reazione ufficiale, ma senza risposta dalla parte dei datori di lavoro. Considerata l'incapacità delle parti sociali europee di negoziare su questioni che rientrano nel loro ambito, la Commissione è invitata a presentare due proposte di direttiva – una sul lavoro a distanza e il diritto alla disconnessione, in un periodo molto breve – prima le elezioni europee che si terranno nel 2024. Questa situazione pone domande sull'attuale efficacia del dialogo sociale intersettoriale. Infatti, se riuscissero a raggiungere un accordo sul testo, le parti sociali europee potrebbero chiedere – come hanno previsto nel

caso dell'accordo sul lavoro a distanza e sul diritto alla disconnessione – di codificarlo in una direttiva che sarà vincolante per tutti gli Stati membri, senza che né il Consiglio né il Parlamento possano modificarne il contenuto. Tuttavia, le parti sociali dell'UE non svolgono questo ruolo di "quasi-legislatore" dall'inizio degli anni 2000, quando i negoziati sul lavoro interinale si sono interrotti.

A livello nazionale, **la Francia** è considerata pioniera per quanto riguarda il riconoscimento giuridico di questo nuovo diritto. Già nel 2013 un accordo nazionale intersettoriale sulla qualità della vita sul lavoro ha incoraggiato le aziende a **evitare qualsiasi intrusione nella vita privata dei lavoratori, specificando i periodi in cui i dispositivi dovrebbero essere disconnessi.** Questo diritto è successivamente entrato in legge l'8 agosto 2016 ed è ora regolato dall'articolo L.2242-17 del Codice del lavoro. L'approccio della Francia ha in qualche modo ispirato altri paesi dell'Unione Europea. Secondo un rapporto Eurofound del 2021, a tale data Belgio, Francia, Italia e Spagna hanno leggi che includono il diritto alla disconnessione e sono in corso le discussioni in altri Stati membri.

Oltre al riconoscimento formale e giuridico del diritto alla disconnessione, molte iniziative a livello aziendale mirano a regolare i possibili impatti negativi delle tecnologie della comunicazione sulla vita dei lavoratori. Il gruppo francese di telecomunicazioni Orange, ad esempio, ha firmato il contratto collettivo a livello aziendale il 27 settembre 2016. Oggetto del presente contratto è la trasformazione digitale del gruppo e sancisce il diritto alla disconnessione dei lavoratori. In Germania la Volkswagen sarebbe stata la prima azienda a implementare un blackout della posta elettronica fuori orario a livello aziendale nel 2012.

Alcune società multinazionali hanno inoltre concluso contratti transnazionali con disposizioni sul diritto alla disconnessione. L'azienda chimica belga Solvay ha sottolineato nel suo accordo quadro globale sulla trasformazione digitale che "sostiene attivamente il principio generale della disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro". La banca italiana UniCredit ha adottato una dichiarazione congiunta sul lavoro a distanza con il suo comitato aziendale europeo, che include il diritto alla disconnessione per garantire che i dipendenti rispettino il loro orario di lavoro regolare.

Lavoro sulle piattaforme digitali

L'economia delle piattaforme digitali ha iniziato a emergere in Europa a metà degli anni 2000 con un rapido sviluppo delle innovazioni tecnologiche, come l'uso diffuso di Internet, dei dispositivi mobili e delle applicazioni online. L'economia delle piattaforme digitali non è una parte o un settore separato dell'economia, ma fa parte di un fenomeno più ampio come **casualizzazione e l'informalizzazione del lavoro** e la diffusione di **forme di occupazione non standard**. Esempi di piattaforme online così definite possono essere aziende che operano in molti paesi europei, come Uber, Bolt, Lift, Deliveroo, Foodora, Amazon Mechanical Turk (mTurk), ma anche molte altre che operano esclusivamente a livello nazionale o addirittura regionale o a livello di una città. Secondo Eurofound, il lavoro su piattaforme digitali può essere definito a livello operativo come "una forma di lavoro in cui organizzazioni o individui utilizzano una piattaforma online per accedere ad altre

organizzazioni o individui al fine di risolvere problemi specifici o fornire servizi specifici in cambio di un pagamento"[11].

Sia le piattaforme online che il lavoro su queste piattaforme sono in qualche modo al di fuori delle attuali normative sull'attività commerciale e sulla prestazione di lavoro, il che provoca diverse interpretazioni della legge, il che crea una **"scappatoia" normativa per le attività fraudolente.** Le piattaforme online sono aziende che possono essere classificate come datori di lavoro, agenzie di lavoro temporaneo o intermediari, ma loro spesso evitano una classificazione e, quindi, l'applicabilità del diritto del lavoro regolare. La mancanza di regolamentazione significa che i lavoratori delle piattaforme digitali sono spesso soggetti ad attività fraudolenti e pertanto la tutela dei loro diritti deve essere maggiormente sostenuta da sindacati, organizzazioni della società civile, istituzioni pubbliche e tribunali del lavoro. Anche la questione delle piattaforme online e del lavoro sulle piattaforme è attualmente oggetto di processo legislativo sia a livello nazionale (ad esempio in Spagna, Italia) che a livello dell'Unione Europea.

Finora i primi tentativi di regolamentare le attività delle piattaforme di lavoro digitali e il lavoro su esse, nonché le sentenze dei tribunali che costituiscono la base per la creazione di leggi (pratica giudiziaria), sono apparsi solo in alcuni paesi, ad es. in Belgio, Spagna, Francia, Italia, Regno Unito. Ci sono state alcune iniziative per identificare e determinare il volume e la diffusione dell'economia delle piattaforme digitali applicando diversi approcci metodologici. Tuttavia, i risultati non mostrano un quadro chiaro del fenomeno, ma risultati sorprendenti o addirittura contraddittori. Le attuali statistiche ufficiali del mercato del lavoro a livello nazionale non sono adatte a misurare l'economia sulle piattaforme digitali, perché non sono sufficientemente sensibili per definire lavoro temporaneo e supplementare o prestazione occasionale e allo stesso tempo non distinguono la stessa dalle altre attività economiche.

Le piattaforme di lavoro digitali sono al centro del dibattito sul futuro del lavoro, sia tra i ricercatori che tra le parti sociali e i creatori delle politiche. L'espansione del loro mercato, che ha avuto grande pubblicità, nel decennio precedente è stata considerata spettacolare, non solo a causa della controversia sui modelli di attività e sulle pratiche occupazionali su piattaforme digitali, ma anche per la trasformazione tecnologica nella loro attività e approcci per quanto riguarda occupazione che hanno avviato. L'intermediazione online in lavoro ha ampliato il numero dei lavoratori disponibili oltre i confini geografici o organizzativi, facilitando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in tempo reale su una scala senza precedenti. L'automazione delle funzioni organizzative, compresi l'uso della gestione algoritmica e una maggiore sorveglianza, ha ridefinito i ruoli dei lavoratori e dirigenti, nonché la demarcazione tra lavori e compiti. Con la pandemia del virus COVID-19, il lavoro a distanza è entrato nella quotidianità, costringendo i datori di lavoro ad adattare le proprie politiche organizzative per utilizzare in modo più efficace e flessibile i lavoratori in luoghi diversi. Una volta provate e testate queste pratiche, il modello di lavoro a distanza su

[11] Eurofound (2018), *Condizioni di occupazione e di lavoro in alcuni tipi di attività professionale su piattaforme digitali*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

piattaforme, con o senza cambiamento dello status lavorativo, potrebbe essere adottato in segmenti più ampi dell'economia tradizionale.

Il più completo sondaggio, condotto dall'Istituto sindacale europeo (ETUI), ha mostrato che la presenza del lavoro online e del lavoro su piattaforme digitali è relativamente simile nei paesi analizzati (il sondaggio ha incluso i 14 paesi più grandi dell'UE), suggerendo un'evoluzione uniforme di questo tipo di lavoro in tutta l'Unione europea. In particolare, nell'anno precedente **il 17% della popolazione in età lavorativa ha svolto qualche tipo di lavoro su Internet, il 4,3% ha svolto lavori su piattaforme digitali e l'1,1% può essere classificato nella categoria dei "lavoratori di base su piattaforme digitali",** ovvero coloro che svolgono lavoro per 20 o più ore alla settima o guadagnano più del 50% del reddito attraverso le piattaforme digitali. I lavoratori online e quelli che lavorano su piattaforme digitali si distinguono dai lavoratori offline in diversi modi. Di solito sono **più giovani**, ma non fanno parte dei lavoratori studenti. Hanno **un'istruzione migliore** rispetto a coloro che non hanno mai svolto un'attività su Internet e questo particolarmente vale per i lavori professionali che richiedono un elevato livello di competenze. **Sembra che il lavoro online in genere completi il lavoro offline poco sicuro e serve come un ulteriore fonte di reddito per chi ha contratti meno stabili**.

Sulla base dei risultati del sondaggio dell'Istituto sindacale europeo, si può stimare che nel 2021 nei 27 paesi dell'Unione europea ci siano circa **47,5 milioni dei lavoratori online, 12 milioni dei lavoratori su piattaforme digitali e 3 milioni dei lavoratori di base su piattaforme digitali.** Le attività più popolari, svolte dalle persone nell'anno precedente, sono state alcune forme di lavoro a distanza (il 5% della popolazione attiva) e la vendita e rivendita di prodotti, esclusi quelli usati (il 5%). Quasi 10 milioni di persone in tutta l'UE (il 3,4% della popolazione in età lavorativa) svolgono click lavori su base mensile, mentre 5,6 milioni (il 2%) vendono oggetti e 5,2 milioni (1,9%) svolgono un lavoro professionale a distanza. Per quanto riguarda il lavoro specifico su piattaforme digitali, circa 3,8 milioni di persone hanno svolto almeno una volta all'anno click lavoro a distanza, seguito dal lavoro consegna merci, lavoro a distanza professionale e dal lavoro in sede, dove ciascuna delle forme sopra indicate è stata svolta da circa 2 milioni di persone e da 1,5 milioni di lavoratori nel settore dei trasporti.

Lavoro su piattaforme digitali per frequenza e per paese (% di tutti gli intervistati)

	Lavoro su piattaforme digitali					
	Nei 12 mesi precedenti	Almeno su base mensile	Almeno su base settimanale	Almeno il 50% del reddito	Almeno 20 ore settimanali	Lavoro base sulle piattaforme digitali
In totale	**4,3**	**2,8**	**1,4**	**0,7**	**0,7**	**1,1**
Austria	5,1	3,1	1,1	0,6	0,3	0,9
Bulgaria	3,8	2,0	1,1	0,5	0,8	1,0
Cechia	4,6	2,8	1,8	0,5	0,9	0,9
Estonia	4,5	2,7	1,4	0,5	0,7	0,7
Francia	5,6	3,6	2,2	1,0	0,8	1,4
Germania	4,4	3,2	1,7	0,8	0,2	1,1

Grecia	4,4	3,2	0,8	0,8	0,9	1,4
Ungheria	2,5	1,9	1,0	0,4	0,4	0,7
Irlanda	6,5	4,5	2,2	1,7	0,8	2,2
Italia	3,8	2,9	1,7	0,6	0,8	1,2
Polonia	2,9	1,3	0,9	0,6	0,8	1,2
Romania	2,2	1,6	0,9	0,5	0,6	0,7
Slovacchia	5,7	4,0	2,1	0,5	0,5	0,9
Spagna	4,8	2,3	1,1	0,9	1,0	1,3

Fonte: ETUI IPWS.

La Commissione Europea sta attualmente elaborando una Direttiva sul lavoro su piattaforme digitali, il cui obiettivo è quello di garantire **un'accurata classificazione dello status di occupazione delle persone che lavorano su piattaforme digitali e di introdurre le prime regole dell'UE sulla gestione algoritmica e sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro**. Si stima che sia possibile che attualmente almeno 5,5 milioni di persone che lavorano su piattaforme digitali siano erroneamente classificate come lavoratori autonomi (il cosiddetto falso lavoro autonomo) e non godano d'importanti diritti lavorativi e di protezione sociale. Le nuove regole introducono **una presunzione di un rapporto di lavoro** (in contrario all'esercizio di un'attività autonoma) che si verifica quando sono presenti i due dall'elenco di cinque indicatori di controllo o di gestione. Questo elenco può essere ampliato dagli Stati membri. La creazione del presupposto può essere causata dal lavoratore, dai suoi rappresentanti e dalle autorità competenti di propria iniziativa. Tale presunzione può essere **contestata** qualora la piattaforma digitale dimostri che il rapporto contrattuale non è un rapporto di lavoro. Non è ancora nota la versione definitiva del testo della Direttiva in fase di redazione del Manuale (gennaio 2024). Il dibattito sulle disposizioni della Direttiva è stato acceso con colpi di scena inaspettati. Pertanto, la conclusione definitiva dovrà attendere l'approvazione del nuovo regolamento a livello comunitario.

I sindacati cercano di organizzare i lavoratori nel loro ambiente di lavoro**.** Ciò provoca una serie di sfide poiché la natura del lavoro occasionale è caratterizzata dalla **mancanza di un luogo di lavoro comune, dai lavoratori in luoghi diversi, dai modelli di orari di lavoro flessibili, dai rapporti di lavoro temporanei e occasionali e dall'uso di nuove tecnologie** (sia dispositivi digitali che applicazioni online). I lavoratori su piattaforme digitali hanno quindi esigenze specifiche per il loro lavoro che devono essere affrontate in modo separato e innovativo. Inoltre, l'opinione pubblica sulle piattaforme digitali e sui lavoratori occasionali non è ancora del tutto formata, quindi, anche i sindacati stanno portando avanti le loro azioni verso il pubblico. Innanzitutto, **loro cercano di raggiungere i lavoratori su piattaforme, la dove si trovano**, il che significa sia nello spazio virtuale che nelle strade dove si svolge il lavoro occasionale. I lavoratori occasionali vengono contattati **attraverso social network, forum tematici e apposite piattaforme online** (qui di seguito). Gli organizzatori sindacali distribuiscono **volantini** che incoraggiano le persone ad aderire ai sindacati e che contengono informazioni sui **servizi destinati ai lavoratori delle piattaforme digitali.** Inoltre, vengono organizzati gli eventi in luoghi pubblici, come **flash mob a Colonia**, che attirano l'attenzione dell'opinione pubblica e dei lavoratori. Queste strategie sono state implementate da IG Metall, Ver.di (che ha istituito un ufficio speciale per

lavoratori indipendenti e lavoratori autonomi) in **Germania**. In **Francia**, l'UNSA ha lanciato la prima azione nei confronti dei lavoratori occasionali nel 2015, quando ha modificato il proprio statuto per includere gli autisti non retribuiti**.** Anche gli autisti non retribuiti sono inclusi in FO e CFDT. La CGT ha creato sezioni locali per gli addetti alle consegne. Attualmente, tutti i sindacati che svolgono attività di rappresentanza prevedono alcuni servizi per i lavoratori occasionali. L'iniziativa originale per i liberi professionisti (in inglese Freelancer) è stata lanciata da CFDT nel dicembre 2016, istituendo la piattaforma "Union". Sono stati creati anche i nuovi collettivi indipendenti, come il collettivo *Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens* (CLAP) per gli addetti alle consegne. In **Italia**, i primi tentativi di sindacalizzazione dei lavoratori sulle piattaforme sono iniziati nel 2017 con un sondaggio online sulle condizioni di lavoro e sulle aspettative dei lavoratori nei confronti dei sindacati, lanciato dalla UILTUCS, sindacato dei lavoratori del commercio e dei servizi che fa parte della UIL. Il sindacato ha contattato addetti alle consegne stradali, soprattutto a Milano, per discutere i loro problemi e per aderire al sindacato. Una strategia simile è stata adottata dalla CGIL, che ha lanciato una campagna nel luglio 2019 distribuendo volantini e lanciando iniziative nelle piazze e nei negozi dove si incontravano addetti alle consegne. Gli addetti alle consegne hanno anche organizzato scioperi e campagne attraverso i movimenti indipendenti, soprattutto nelle grandi città. In **Spagna** i sindacati - in particolare UGT e CCOO - stanno attualmente adattando le loro strutture per poter rappresentare gli interessi dei lavoratori che lavorano con status occupazionali diversi. Ciò include la ricerca di modi per organizzare i lavoratori nell'economia digitale ai fini di completare le formule tradizionali.

I sindacati hanno sviluppato una serie di **servizi rivolti direttamente ai lavoratori occasionali** o a un gruppo più ampio dei lavoratori indipendenti (lavoratori autonomi, imprenditori edili, ecc.) il cui modo di lavorare assomiglia a un rapporto di lavoro temporaneo e occasionale. In particolare, alcuni servizi sono stati creati su piattaforme fornite online:

- **http://faircrowd.work/** – una piattaforma online lanciata da IG Metall, Camera del lavoro austriaca, Confederazione dei sindacati austriaci e Unionen per consentire ai lavoratori di valutare (classificare) le piattaforme digitali sulla base di sondaggi condotti tra lavoratori e di scambi di informazioni sulle esperienze degli stessi. Il portale contiene anche altre informazioni utili, come le conoscenze di base sul funzionamento della piattaforma, contatti dei sindacati che organizzano lavoratori occasionali, collegamento alla "Dichiarazione di Francoforte ";

- **https://selbststaendigen.info/** – una piattaforma online gestita da Ver.di, rivolta ai liberi professionisti (lavoratori autonomi, imprenditori edili, ecc.) e che fornisce servizi di consulenza legale, contrattuale e fiscale ai membri di sindacati e ad altri liberi professionisti. Agli imprenditori indipendenti vengono fatturati i servizi di consulenza, mentre i membri del sindacato ricevono supporto in base alle quote associative.

- **http://www.turespuestasindical.es/** – una piattaforma online gestita da UGT, creata per informare e consigliare i lavoratori su piattaforme digitali in Spagna. Gli obiettivi di questa

piattaforma includono l'informazione, la conferma dell'esistenza dei diritti, l'organizzazione e l'avvertimento, nonché la promozione della partecipazione ai sindacati;

- **https://precaritywar.es/** – una piattaforma online gestita da CCOO e dedicata ai lavoratori atipici, con l'obiettivo di fornire l'assistenza legale agli addetti alle consegne nel territorio di Madrid;

- **La piattaforma sindacale per liberi professionisti** creata da CFDT, che fornisce loro assistenza contabile, assicurazione di responsabilità civile e professionale, assicurazione sanitaria complementare e consulenza legale, nonché assistenza reciproca tra i membri. Il progetto è rimasto relativamente inattivo tra il 2016 e il 2019 e ha ricevuto un nuovo impulso nel 2019 con la creazione di un'associazione, sostenuta, ma indipendente da CFDT .

Inoltre, i sindacati hanno preparato nuovi servizi per rispondere a determinate esigenze dei lavoratori occasionali in modo tradizionale. Ad esempio, UILTUCS ha creato un servizio di supporto per sostenere i lavoratori occasionali sotto forma di servizi di consulenza fiscale o legale.

Competenze chiave per lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione: panoramica

Uno degli obiettivi principali di questo Manuale è fornire ai lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione (TUDO) strumenti per la formazione e per una migliore rappresentanza degli interessi dei lavoratori nel contesto degli ultimi sviluppi nel mondo del lavoro riguardanti la digitalizzazione. Si ritiene che i lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione avranno bisogno delle seguenti conoscenze e competenze per poter svolgere efficacemente la loro funzione:

- Conoscenza tematica di vari aspetti della digitalizzazione, compresi i potenziali vantaggi e le sfide per i lavoratori.

L'obiettivo delle sezioni precedenti del Manuale è stato quello di rilevare gli aspetti selezionati della digitalizzazione e le sfide per i lavoratori. L'istruzione dei lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione tratterà ulteriormente questi aspetti e consentirà la discussione e lo scambio di esperienze tra i colleghi da diversi paesi. Ciò consentirà ai suddetti lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali di svolgere il proprio lavoro con l'obiettivo di prevenire un eventuale aumento della disuguaglianza tra i lavoratori, il deterioramento delle condizioni di lavoro, nonché di mitigare il possibile impatto negativo della digitalizzazione sui diritti dei lavoratori.

- Conoscenza dei meccanismi di rappresentanza collettiva (comprese le norme e le pratiche legali)

Affinché le loro azioni siano efficaci, i lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione devono avere conoscenza e una capacità di comprensione approfondite dei diritti dei lavoratori e dei rapporti collettivi. Nonostante il fatto che la formazione fornita si concentrerà specificamente su vari aspetti della digitalizzazione, ai partecipanti verranno presentati alcuni elementi selezionati dei rapporti di lavoro collettivi, ad esempio norme giuridiche sui diritti all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione al processo decisionale (soprattutto a livello dell'UE), politiche e iniziative europee (ad esempio la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, il Pilastro europeo dei diritti sociali, recenti sviluppi riguardanti la Direttiva sul lavoro su piattaforme, la Direttiva sul lavoro a distanza e sul diritto alla disconnessione, la Revisione della Direttiva sui comitati aziendali europei, la riforma del dialogo sociale europeo, ecc.). Si raccomanda che questi lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali sviluppino individualmente la loro conoscenza delle normative e delle pratiche a livello nazionale relative ai sindacati, alle controversie collettive di lavoro, ai sistemi di rapporti industriali, nonché alla contrattazione collettiva e altro)

- Abilità di organizzazione e di networking sindacale.

  Il compito dei lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione è quello di assicurare la formazione nel loro paese per preparare i membri del sindacato a negoziare vari aspetti della digitalizzazione a livello aziendale e settoriale e per migliorare le loro conoscenze scambiando informazioni in una rete internazionale. Pertanto, un'efficace collaborazione transnazionale, capacità di comunicazione e negoziazione, nonché l'uso di strumenti di comunicazione digitale sul lavoro, saranno cruciali per lavoratori dipendenti delle organizzazioni sindacali responsabili della digitalizzazione.