

---

## Congresso 2016 Mozione principale III – Approvata dal Congresso della CESI il 2 dicembre 2016

---

### Digitalizzazione – Trovare l’equilibrio

#### 1. Introduzione

- 1.1. L’attuale digitalizzazione dell’economia, dell’amministrazione e della società rappresenta un’enorme sfida per lavoratori e sindacati nel settore pubblico e privato.
- 1.2. La digitalizzazione può creare opportunità occupazionali e di crescita. Aumenta il potenziale di innovazione delle economie e può rendere più efficienti le strutture del lavoro di cooperazione. Per i lavoratori la digitalizzazione può significare un aiuto per compiti inerenti alla sicurezza, ripetitivi, complessi o usuranti. Il nuovo telelavoro può avere ricadute positive sulla qualità del lavoro e l’equilibrio tra vita privata e vita professionale.
- 1.3. La digitalizzazione e l’automazione frammentano però anche i mercati del lavoro nel tempo e nello spazio, creando forme di impiego più flessibili e completamente nuove. Richiedono nuove competenze e spesso ciò è sinonimo di forme di lavoro e di vita meno stabili e sicure. Possono modificare, spostare e smantellare l’occupazione e portare ad una maggiore precarietà del posto di lavoro, causare dumping sociale e disuguaglianze. Il diritto del lavoro e le politiche sociali devono tenere il passo con l’evoluzione del mondo del lavoro.
- 1.4. I sindacati devono accogliere la digitalizzazione come un dato di fatto. Se non vogliono essere esclusi dalla digitalizzazione – il che prima o poi si ritorcerebbe contro i loro tradizionali iscritti –, devono contribuire a plasmare la digitalizzazione a loro favore.
- 1.5. Le politiche e le parti sociali devono garantire che la digitalizzazione avvenga in modo sostenibile, inclusivo e socialmente equo. Vanno sfruttate le opportunità e minimizzati i rischi per lavoratori e cittadini. Nel caso in cui i cittadini non riescano a tenere il passo con gli ultimi sviluppi, non possono essere vittima di esclusione a causa dei processi di digitalizzazione. Devono inoltre godere di un accesso non discriminatorio alle imprese, alle amministrazioni e alle strutture sanitarie.

- 1.6. Occorrono interventi prioritari negli ambiti seguenti: lavoro mobile, formazione e competenze, tutela deidati, partecipazione dei lavoratori, nuove forme di impiego e strategie di lavoro sindacale.

*Obiettivo della CESI sarà pertanto:*

## **2. Garantire un lavoro mobile rispettoso dei lavoratori**

- 2.1. A seguito della digitalizzazione, molti posti di lavoro sfruttano sempre più il telelavoro, molto meno dipendente da un luogo, un orario e un datore di lavoro fisso. Forme e ritmi di lavoro tradizionali come il lavoro d'ufficio e gli orari di lavoro fissi, sono rivoluzionati e smaterializzati.
- 2.2. Soluzioni di lavoro digitale mobile possono risultare vantaggiose per tutti: per i datori di lavoro che richiedono maggiore flessibilità da parte dei dipendenti; per i lavoratori e le loro famiglie, che voglio condividere maggiormente le responsabilità domestiche e trovare un maggiore equilibrio tra vita privata e lavoro, e per la società e l'economia, poiché il lavoro a distanza o flessibile può aumentare la produttività e la partecipazione al mercato del lavoro.
- 2.3. Il lavoro mobile o il lavoro da casa non saranno sempre ben accetti da tutti. Se non regolamentato, il telelavoro può portare ad un aumento delle ore di lavoro, una mancanza di chiarezza nella copertura della responsabilità e a minori opportunità di carriera, oltre che all'emarginazione sociale. Viene poi sempre più richiesto che il lavoro sia svolto con mezzi propri.

*La CESI pertanto chiede ai legislatori e a tutte parti sociali di collaborare nel definire delle condizioni quadro per un lavoro mobile equo che si sviluppino sulle linee seguenti:*

- 2.4. Stabilire una relazione lavorativa di tipo mobile dovrebbe essere possibile solo su base volontaria. Gli interessi dei lavoratori che preferiscono forme di lavoro tradizionali vanno difesi.
- 2.5. Le soluzioni di lavoro mobile devono escludere la disponibilità costante ed includere il diritto a disconnettersi per evitare ore di lavoro aggiuntive o non retribuite. La direttiva europea sull'orario di lavoro dovrebbe trovare la più ampia applicazione possibile. Vanno inoltre promossi modelli di gestione dell'orario di lavoro quali il blocco degli account del computer dopo l'orario di lavoro.
- 2.6. Di norma devono valere gli stessi diritti e gli stessi doveri tanto che il lavoro venga svolto sul posto di lavoro che al suo esterno. I datori di lavoro dovrebbero essere responsabili per i loro dipendenti che lavorano al di fuori degli uffici. Ciò vale in modo particolare per gli infortuni ed ulteriori aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro.
- 2.7. Idatori di lavoro devono far sì che l'assenza dall'ufficio non abbia ripercussioni negative sulle promozioni e le opportunità di sviluppo professionale.

- 2.8. I datori di lavoro devono di norma mettere a disposizione dei lavoratori i mezzi loro necessari per l'espletamento del lavoro.

### **3. Fornire la giusta formazione e le giuste competenze**

- 3.1. L'attività professionale richiede sempre più lavoratori che siano dotati di conoscenze e competenze nuove e in particolare di competenze avanzate in ambito digitale.

*Per una transizione riuscita dal mondo della scuola a quello del lavoro, e come presupposto per un impiego continuativo ed una digitalizzazione a misura di lavoratore, la CESI chiede quanto segue:*

- 3.2. Le riforme dell'istruzione negli Stati membri dovrebbero focalizzarsi sullo sviluppo di competenze digitali e di capacità al passo con le evoluzioni del mondo del lavoro. Ciò presuppone una particolare attenzione ai sistemi di formazione in alternanza e alla certificazione delle competenze. Risultano indispensabili una formazione parallela per i docenti e l'adeguata dotazione degli istituti scolastici di moderne infrastrutture tecniche.
- 3.3. L'istruzione deve continuare a rafforzare il pensiero critico delle persone, in modo tale che, usando internet e i social media, esse siano in grado di valutare le situazioni, distinguere i fatti dalle opinioni e resistere all'indottrinamento. I giovani dovrebbero essere consapevoli dei rischi del cyberbullismo nei social media.
- 3.4. I datori di lavoro devono fornire sostegno tecnico e formazione per i nuovi strumenti di lavoro digitali. Le competenze digitali rappresentano un valore aggiunto sia per il dipendente che per il datore di lavoro. La formazione deve quindi avvenire nel quadro del normale orario di lavoro. Deve valere il principio del "riqualificare prima di assumere". La mancanza di competenze digitali non può costituire ragione di licenziamento, tagli di stipendio o altri provvedimenti in materia di diritto del lavoro.
- 3.5. Occorrono programmi di formazione continua in competenze digitali che tengano conto dei bisogni dei diversi lavoratori. I programmi devono essere ampi e continuativi per tenere il passo con i cicli di innovazione digitale dei posti di lavoro e dell'economia in genere. Il diritto al congedo formativo retribuito dovrebbe diventare la norma.
- 3.6. Di consulto coi sindacati, i servizi pubblici per l'impiego dovrebbero sviluppare concetti di riqualifica che prendano in considerazione le trasformazioni strutturali nella tipologia di competenze (digitali) necessarie sul mercato del lavoro, che incentivino l'occupabilità e massimizzino il reintegro del mercato del lavoro. Tali concetti devono essere fortemente correlati alla sicurezza sociale.
- 3.7. Gli investimenti pubblici nelle competenze digitali dovrebbero essere considerati alla stregua di investimenti nel sociale. Essi meritano un'attenzione tutta particolare nel quadro delle norme di governance economica e sorveglianza di bilancio dell'UE.

#### **4. Rispettare e tutelare la privacy e i dati personali dei lavoratori**

- 4.1. La digitalizzazione rende la raccolta dei dati dei lavoratori più facile che mai rispetto al passato. Questo può portare ad abusi da parte dei datori di lavoro, a scapito dei lavoratori. Può essere la causa di pressione e stress al lavoro. La raccolta dei dati digitali può violare il diritto fondamentale alla privacy.

*Per la massima tutela dei dati dei lavoratori, la CESI chiede quanto segue:*

- 4.2. Regole vincolanti dovrebbero definire in modo rigoroso quale tipo di dati digitali dei propri dipendenti (come l'uso di internet) possa essere raccolto da un datore di lavoro. I datori di lavoro devono avere l'obbligo di fornire regolarmente ai dipendenti tutte le informazioni relative al tipo di dati digitali raccolti, e a quale scopo.
- 4.3. Per la tutela dei dati dei dipendenti di partiterte, occorrerebbero regole chiare che definiscano norme minime ambiziose per la condivisione o vendita di dati ad operatori privati quali le agenzie promozionali. Nella definizione di tali norme vanno tenute in considerazione le rappresentanze aziendali o sindacali.

#### **5. Adeguare la partecipazione dei lavoratori e il quadro per l'informazione e la consultazione**

- 5.1. I lavoratori sono spesso i meglio posizionati per sviluppare soluzioni digitali nuove e innovative che siano rispettose dei lavoratori, migliorino la salute e sicurezza, portino un ritorno economico e arrechino beneficio tanto ai clienti che agli utenti. Coinvolgere i lavoratori nei processi di digitalizzazione ne aumenta la titolarità nel processo di riforma e l'accettazione del cambiamento.
- 5.2. Allo stesso tempo i lavoratori corrono il rischio di essere sopraffatti dai processi di digitalizzazione, non riconoscendo infatti sempre il bisogno del cambiamento. Tale questione può essere trattata solo da una forte rappresentanza in azienda, nelle amministrazioni e in sede sindacale.

*Per una partecipazione dei dipendenti alla gestione della digitalizzazione che sia efficace e a misura di lavoratore, la CESI ritiene quanto segue:*

- 5.3. Il campo di applicazione del quadro legislativo in materia di informazione e consultazione deve essere il più esteso possibile, e includere tutti i lavoratori possibili senza eccezione.
- 5.4. I lavoratori interessati, le rappresentanze aziendali, i sindacati e quanti essi rappresentano, devono essere coinvolti sistematicamente nell'anticipazione e gestione del cambiamento digitale sul posto di lavoro. I loro suggerimenti e preoccupazioni devono trovare ascolto in tutte le fasi dei processi di digitalizzazione.

- 5.5. I datori di lavoro dovrebbero condividere i profitti derivanti dalla digitalizzazione (dividendi digitali) attraverso una migliore partecipazione finanziaria dei dipendenti o una riduzione dell'orario di lavoro (a parità di salario).

## **6. Disciplinare le nuove forme di lavoro**

- 6.1. Fungendo da catalizzatore della globalizzazione, la digitalizzazione porta ad un numero crescente di persone economicamente attive in nuove forme di occupazione emergenti atipiche e flessibili, quali il crowd-working, il lavoro ripartito (job-sharing) o l'employee-sharing. Alcune forme di occupazione, quali i falsi lavoratori autonomi, spesso non sono regolamentate, e non devono servire ad eludere la disciplina legislativa.
- 6.2. Con persone che lavorano al di fuori dal quadro normativo del diritto del lavoro e della sicurezza sociale offerta dal posto di lavoro, si arrecano danno alla società qualora le imposte non vengano pagate correttamente e i lavoratori in un rapporto lavorativo tradizionale subiscano pressioni perché le nuove forme di impiego non regolamentate sono considerate il progresso.

*Per rendere il lavoro nelle nuove forme occupazionali regolare, sicuro e socialmente equo, e per evitare rischi per i lavoratori in forme di impiego tradizionali, la CESI chiede quanto segue:*

- 6.3. Chiare definizioni di "lavoratore" e "lavoratore autonomo" dovrebbero essere concordate a livello europeo o internazionale. Ciò potrebbe comportare l'obbligo a corrispondere le tasse sul reddito e rendere i diritti sociali e del lavoro applicabili ad ogni relazione lavorativa che sia di fatto subordinata.
- 6.4. Alle nuove forme di impiego vanno applicati gli elevati standard e diritti di tutela delle tradizionali forme di impiego, non nuove regole deboli. Occorre prevenire una corsa al ribasso.

## **7. Riallineare le strategie di lavoro dei sindacati**

- 7.1. I movimenti dei lavoratori devono adeguare il proprio lavoro in continuazione alle nuove sfide digitali.

*Per un coinvolgimento più efficace dei lavoratori, dei sindacati e delle confederazioni sindacali nella gestione della digitalizzazione e al fine di attrarre nuovi iscritti, la CESI suggerisce quanto segue:*

- 7.2. I sindacati dovrebbero potenziare l'azione di sensibilizzazione al loro interno e tra i loro iscritti riguardo alle conseguenze di natura sociale ed occupazionale della digitalizzazione. Occorre un potenziamento della ricerca in materia.
- 7.3. I sindacati dovrebbero concentrare il loro lavoro sulla digitalizzazione. Dovrebbero costituire delle strutture per il monitoraggio e l'analisi sistematica delle nuove tecnologie sul lavoro, e avviare un confronto sulla loro gestione assieme ai dipendenti, alle autorità pubbliche e agli organi decisionali.

- 7.4. I sindacati dovrebbero raggiungere il numero crescente di persone impiegate in nuove forme di lavoro digitalizzate e consapevolizzarle sulla necessità di organizzarsi. Per poter far fronte ai bisogni di talilavoratori, i sindacati dovranno rivestire nuovi ruoli al di là delle consuete pratiche della contrattazione collettiva. Ne sono esempi la collaborazione e i servizi di consulenza legale on-line.
- 7.5. I sindacati dovrebbero considerare la costituzione di accordi transfrontalieri e di una nuova piattaforma sindacale congiunta paneuropea per mobilitare i lavoratori e sincronizzare azioni sindacali e di protesta on-line, al di là delle frontiere e in tempo reale. Ciò potrebbe rispondere ai bisogni del crescente numero di persone che lavorano in modo digitale per diversi datori di lavoro e in diverse giurisdizioni.
- 7.6. I sindacati dovrebbero valutare le ricadute socio-occupazionali della digitalizzazione sulla legislazione vigente e futura. Dovrebbero richiedere la costituzione di un gruppo di esperti a livello europeo che includa tutte le parti sociali europee riconosciute, che agevoli la divulgazione della ricerca sull'impatto della digitalizzazione, e fornisca raccomandazioni su come far fronte alle sfide esistenti o identificate di recente.