



**Mozioni della Presidenza e delle organizzazioni aderenti, approvate dal Congresso della
CESI il 2 dicembre 2016, sotto la**

Mozione principale III:

Digitalizzazione – Trovare l'equilibrio



INDICE

MOZIONE 1 DELLA PRESIDENZA – PROPOSTA DEL CONSIGLIO DI CATEGORIA POSTE E TELECOMUNICAZIONI (P&T)	3
LA FLESSIBILIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO DEVE AVERE I SUOI LIMITI!	3
MOZIONE 2 DI CGB (CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND), GERMANIA	4
MOZIONE 3 DI DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, GERMANIA	6
FORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DIGITALE	6

Mozione 1 della Presidenza – Proposta del Consiglio di categoria Poste e Telecomunicazioni (P&T)

La flessibilizzazione dell'orario di lavoro e di servizio deve avere i suoi limiti!

La CESI chiede alle istituzioni europee e ai datori di lavoro di adottare misure affinché la flessibilizzazione dell'orario di lavoro non avvenga a spese dei lavoratori. Occorre pertanto garantire che i lavoratori siano coinvolti nella pianificazione dell'orario di lavoro e che tale pianificazione vada nella direzione di una conciliazione tra vita privata e professionale.

Motivazione:

Col pretesto di una crescente concorrenza, ai dipendenti del settore delle poste e telecomunicazioni viene richiesta sempre maggiore flessibilità. Fino al punto in cui i turni di servizio vengono riorganizzati settimana per settimana. Ciò impedisce ai lavoratori di pianificare il proprio tempo libero ed è in contraddizione col principio di conciliabilità tra famiglia e lavoro.

La CESI condanna tale pratica. È inaccettabile che un lavoratore non sia più in grado di organizzare i propri impegni privati o di famiglia (es. andare a prendere i figli a scuola, occuparsi dei famigliari, impegnarsi nel sociale ecc.).

La CESI constata che nel frattempo si fa uso di programmi informatici che, sfruttando quanto previsto per legge, ripartiscono i lavoratori giorno per giorno su diversi periodi di servizio in funzione della mole di lavoro prevista.

La CESI invita i responsabili a far sì che i lavoratori siano informati di almeno i loro orari di lavoro con un mese di anticipo, e i dipendenti devono poter avere la loro voce in capitolo.

Mozione 2 di CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund), Germania

La CESI si adopera presso le istituzioni europee per un'organizzazione del mondo del lavoro digitale rispettosa delle esigenze dei lavoratori, in cui gli interessi dei dipendenti non risultino secondari rispetto agli interessi economici dei datori di lavoro.

Motivazione:

I processi lavorativi in Europa nella produzione, ma anche nel settore dei servizi, sono confrontati ad un cambiamento radicale. In modo particolare settori come l'ingegneria meccanica ed impiantistica, l'ingegneria elettronica e la costruzione di autoveicoli, ma anche la sanità, sono al cuore del nuovo lavoro digitale.

Per i lavoratori e le lavoratrici ciò significa, come già per le grosse rivoluzioni industriali del passato - la meccanizzazione, l'industrializzazione e l'automazione - adeguarsi alle innovazioni e a nuove esigenze del mercato del lavoro, cogliere le opportunità e affrontare i rischi.

Forme di lavoro flessibile apriranno maggiori spazi per l'autodeterminazione e la conciliazione tra vita privata e lavorativa. L'obbligo di presenza e la localizzazione dei lavoratori perderanno sempre più importanza in molti ambiti del mondo del lavoro digitale.

La qualifica e la formazione continua acquisteranno sempre maggiore valore. I lavoratori dovranno acquisire e aggiornare competenze digitali durante tutta la loro vita professionale.

Il mondo del lavoro digitale cela però anche dei pericoli. Emergono nuove possibilità di sorveglianza e controllo delle prestazioni da parte del datore di lavoro. Con le crescenti possibilità offerte dalle tecnologie mobili non aumenta solo la disponibilità dei dipendenti a lavorare al di fuori del normale orario di lavoro, ma aumentano spesso anche le aspettative dei singoli datori di lavoro di raggiungere i loro dipendenti. Il lavoro mobile porta inoltre con sé anche rischi relativi alla protezione dei dati.

Tutti questi sviluppi sollevano interrogativi quanto al mantenimento e adeguamento dei diritti dei lavoratori e della salute e sicurezza in Europa: ci servono nuove regole del gioco per la flessibilità e la sicurezza, e un nuovo equilibrio tra le esigenze aziendali e gli interessi dei lavoratori.

I lavoratori devono avere la possibilità di svolgere un lavoro flessibile come orari e localizzazione, e devono essere tutelati da rischi quali il sovraccarico di lavoro e l'autosfruttamento. Il lavoro mobile non deve servire a prolungare il regolare, individuale orario di lavoro settimanale a spese dei lavoratori. I momenti in cui si è raggiungibili vanno fissati tenendo conto delle necessità private e aziendali. Al di fuori degli orari concordati, il dipendente deve avere il diritto a non essere raggiungibile.

Il lavoro digitale è un lavoro che va modulato nel rispetto delle esigenze dei lavoratori. La tecnologia deve essere al servizio delle persone e non il contrario. Lo sviluppo delle tecnologie deve pertanto essere a misura d'uomo. I lavoratori vanno coinvolti in questi rapidi sviluppi tecnologici attraverso la



formazione e l'acquisizione di competenze, come con un'organizzazione del lavoro che promuova la formazione.

Occorre non abusare della trasparenza digitale con lo scopo di sorvegliare i dipendenti e limitarne la libertà personale.

Lavoratori poco o scarsamente qualificati vanno particolarmente sollecitati affinché non rimangano estranei a tali sviluppi.

Ai sindacati europei viene chiesto di orientare il futuro mondo del lavoro in Europa in base ad un modello di lavoro digitale a misura d'uomo. Alla CESI, in qualità di confederazione sindacale, viene chiesto di adoperarsi presso le istituzioni europee per l'attuazione di adeguate misure quadro.



Mozione 3 di dbb beamtenbund und tarifunion, Germania

Forme di organizzazione del lavoro digitale

La CESI si adopera per la promozione di forme di organizzazione del lavoro digitale a favore di una migliore conciliabilità tra famiglia e lavoro.

Motivazione:

Con le nuove tecnologie e i nuovi metodi di comunicazione, il lavoro può essere meglio adattato, come tempi e luoghi, alla situazione familiare. Il diritto al telelavoro alternato può agevolare la conciliazione vita-lavoro.