

TRASFORMAZIONE DIGITALE NEL MERCATO DEL LAVORO

Efad: Un progetto internazionale delle parti sociali per il futuro dell'occupazione

L'economia europea è sempre più interessata dalla trasformazione digitale, che sta ridefinendo il modo in cui operano le imprese e il mercato del lavoro. Il processo di digitalizzazione delle imprese in Europa dipende sia dalla ricchezza del Paese o della regione, sia dalle dimensioni delle imprese stesse. Le imprese di piccole dimensioni, ad esempio, tendono a fare un uso più limitato delle tecnologie digitali; e vi è la tendenza, tra queste ultime, a pagare salari più bassi e a creare più raramente nuovi posti di lavoro. Durante la pandemia, le imprese a dimensione ridotta hanno inoltre mostrato minore propensione alla formazione del proprio personale.

Allo stesso tempo va notato che le tecnologie digitali - come l'intelligenza artificiale, l'apprendimento automatico ed i robot industriali - hanno un impatto sull'occupazione, sui salari, sulla domanda di competenze e sulla polarizzazione dei posti di lavoro a causa dell'automazione e del cambiamento tecnologico orientato alle competenze. La trasformazione digitale va spesso di pari passo con l'automazione delle attività ripetitive, andando spesso a sostituire quelle professioni che richiedono competenze medio-basse. D'altro canto, per trarre vantaggio dalle tecnologie digitali, le aziende devono disporre di un pool di lavoratori qualificati e provvisti di adeguate competenze. Di conseguenza, di fronte a questo complesso quadro i sindacati dovrebbero avere come obiettivo la definizione di linee guida che aiutino a conciliare il cambiamento tecnologico con i diritti sociali.

Molti ambiti relativi alle politiche del lavoro vanno profondamente rivisti o aggiornati. La digitalizzazione, l'automazione e l'intelligenza artificiale, oltre a rappresentare un'opportunità fondamentale per promuovere lo sviluppo economico e la competitività, mettono in discussione i modelli occupazionali



tradizionali in relazione ai rapporti di lavoro, agli standard lavorativi, alle condizioni di lavoro ed alla protezione sociale.

Come preparare un “atterraggio morbido” per il mercato del lavoro in transizione? Come possiamo assicurare che le soluzioni tecnologiche come l'intelligenza artificiale e l'apprendimento automatico opereranno in favore delle persone? Qual è la natura delle competenze richieste dalla quarta rivoluzione industriale? A rispondere a queste domande sono chiamati esperti e partecipanti al progetto “Iniziativa per l'implementazione dell'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione (EFAD)”, inteso a preparare le parti sociali in Polonia, Italia, Romania, Lituania e Macedonia del Nord al processo di trasformazione digitale del mercato del lavoro. Il capofila di questo progetto è la Commissione nazionale NSZZ “Solidarność”. Finanziato con fondi propri e dell'Unione Europea, il progetto è focalizzato sulle sfide, i benefici ed i rischi associati all'adozione degli strumenti digitali sul posto di lavoro. Consulenze prestate da esperti e altre attività formative sono destinate alle parti sociali di 5 Paesi europei, in funzione dell'obiettivo principale del progetto che consiste nel facilitare l'attuazione in questi Paesi dell'Accordo delle parti sociali europee sulla digitalizzazione (EFAD) firmato il 22 giugno 2020, attraverso il dialogo sociale.

Si tratta già del 7° accordo autonomo delle parti sociali europee, la cui attuazione a livello europeo è stata avviata dalla Commissione nazionale del sindacato NSZZ “Solidarność” attraverso misure progettuali che hanno coinvolto attivamente la Cisl. Ciò costituisce un innegabile contributo alla costruzione dei rapporti sociali ed al rafforzamento del dialogo sociale sia a livello nazionale, che a quello europeo.

Finora nell'ambito del progetto sono stati raccolti e descritti 30 esempi di buone pratiche provenienti da 5 Paesi europei. “Come è facile intuire, i case studies hanno mostrato un diverso grado di avanzamento dei processi di digitalizzazione dei mercati del lavoro nei singoli Paesi che fanno parte del progetto”, commenta Barbara Surdykowska dell'Ufficio esperti della



Commissione Nazionale di NSZZ “Solidarność”. “Purtroppo - aggiunge l'esperta – si è rilevato che non in tutti i Paesi i sindacati sono coinvolti in questi processi”. Le pratiche raccolte saranno confrontate, analizzate e valutate nel rapporto finale.

Il progetto ha obiettivi ambiziosi, tra cui quello di creare delle condizioni per lo sviluppo di **Piani d'azione nazionali** per preparare l'attuazione dell'EFAD nei singoli Paesi, ivi compresa l'attuazione del diritto alla disconnessione attraverso la necessaria analisi dell'esistente stato di diritto e di fatto e l'elaborazione di un catalogo di buone pratiche.

Il progetto mira inoltre ad aumentare la conoscenza delle parti sociali sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel contesto del diritto alla disconnessione, dell'alfabetizzazione digitale e della conciliazione vita-lavoro attraverso attività di formazione e divulgazione. “La trasformazione digitale del mercato del lavoro richiede la sensibilizzazione dei leader sindacali sulla necessità di acquisire nuove competenze per conservare i posti di lavoro in futuro. A questo servono le attività programmate, insieme ai prodotti ed ai risultati del progetto come, tra gli altri, un nuovo modulo di formazione, incontri con gli esperti, corsi di formazione e documenti strategici, che si potranno scaricare dal sito web del progetto”, sottolinea Karol Nosal, il Responsabile del Progetto dell'Ufficio per i programmi europei della Commissione Nazionale di NSZZ “Solidarność”.

Rafforzare il diritto alla disconnessione, uno degli obiettivi del progetto.

Al momento, il diritto alla disconnessione (detto anche diritto ad essere offline o, in inglese, right to disconnect) costituisce una grande sfida. Tutti abbiamo notato che con lo sviluppo delle nuove tecnologie di comunicazione, tra cui chat di ogni tipo, i dipendenti restano a disposizione dei propri preposti e colleghi anche dopo l'orario di lavoro. Spesso questo risulta in affaticamento, burnout e malessere psicologico del lavoratore e dei suoi familiari. Il diritto alla disconnessione è uno dei temi dell'Accordo europeo



sulla digitalizzazione, sul quale tuttavia non è stato possibile trovare soluzioni vincolanti. In questo contesto, nel giugno 2022, tre associazioni datoriali europee hanno sottoscritto un programma di lavoro nell'ambito del dialogo sociale con la Confederazione Europea dei Sindacati (CES), con il quale si sono impegnati a negoziare un accordo legalmente vincolante concernente il lavoro a distanza da attuare sotto forma di direttiva. Purtroppo, dopo oltre un anno di trattative, nel novembre 2023 due delle tre associazioni datoriali non hanno avanzato alcuna proposta sul contenuto dell'accordo e si sono ritirate dai negoziati. La CES si rammarica che i datori di lavoro non siano stati in grado di presentare un percorso che concludesse positivamente i negoziati.

Alla luce di questi sviluppi, la CES ha invitato la Commissione Europea a colmare il vuoto normativo con una direttiva che garantisca i diritti di chi lavora a distanza, tra cui la parità di trattamento e di retribuzione per i telelavoratori e per coloro che lavorano in presenza, il diritto alla privacy e alla disconnessione, la protezione da eccessivi controlli e il coinvolgimento dei sindacati nella progettazione e nell'attuazione del lavoro da remoto.

Tuttavia, prima che si arrivi ad una direttiva, si considera prioritario sviluppare piani d'azione in tutti i Paesi coinvolti nel Progetto EFAD per definire una strategia nazionale in questo ambito. In Polonia, ad esempio, le parti sociali stanno discutendo la promozione di pratiche quali:

- l'impostazione di autorisponditori nelle caselle di posta elettronica aziendali che indichino:

- (a) che il dipendente è in ferie,
 - (b) chi dei suoi collaboratori deve essere contattato per questioni urgenti,
 - (c) l'orario di lavoro del lavoratore e la possibilità di rispondere entro l'orario di lavoro,
- formazione dei responsabili o di tutto il personale sul rispetto del diritto dei lavoratori dipendenti/collaboratori al riposo indisturbato,



- incontri con uno psicologo/consulente del lavoro sul tema della necessità nella vita professionale e quella privata di prendersi delle pause dall'essere sempre online sui social media e sulla messaggistica istantanea.

Il progetto **“Iniziativa per l'implementazione dell'Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione”** contribuisce ad approfondire le conoscenze delle parti sociali sulle tendenze attuali e future del mercato del lavoro – passo fondamentale per sviluppare politiche atte ad assicurare una transizione equa e inclusiva. L'intelligenza artificiale sta entrando nel mercato del lavoro ad un ritmo vertiginoso e in modo irreversibile: il mondo del lavoro deve quindi adattarsi ai cambiamenti in atto il prima possibile in modo da trarne beneficio.

EFAD

