

1.1

Accordo quadro delle parti sociali europee



instrat

NSZZ
SOLIDARNOŚĆ
KOMISJA KRAJOWA



Co-funded by
the European Union

Principali obiettivi dell'accordo:

- Sensibilizzare i datori di lavoro e i dipendenti sulle opportunità e sulle sfide.
- Fornire assistenza ai dipendenti e ai datori di lavoro per sfruttare le nuove opportunità.
- Incoraggiare i partenariati tra datori di lavoro e dipendenti.

Ambito di applicazione dell'accordo:

- Competenze digitali e garanzie occupazionali.
- Modi per connettersi e disconnettersi.
- Garantire il principio del controllo umano.
- Rispettare la dignità umana.

1.4

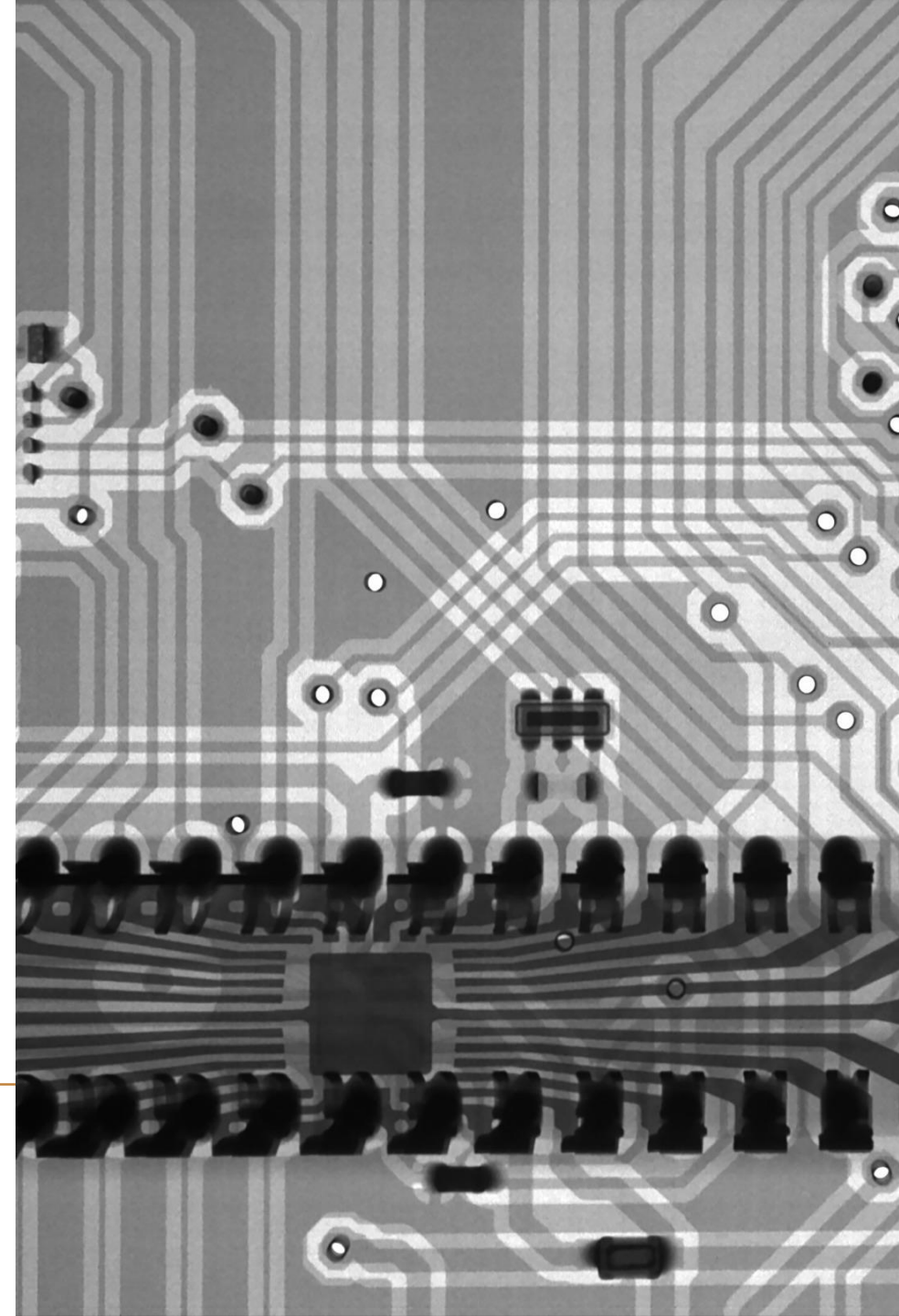
Lavoro a distanza e telelavoro. Vantaggi e svantaggi.

Nuove opportunità

1. Lavoro a distanza - lavoro svolto fuori dai locali del datore di lavoro.
2. Telelavoro - lavoro svolto tramite mezzi di comunicazione elettronica e regolarmente fuori dalla sede del datore di lavoro.
3. Telelavoro a tempo parziale - combina giornate di lavoro a distanza con giornate presso la sede del datore di lavoro.
4. Lavoro agile (smart) - senza vincoli di tempo e spazio, utilizzando mezzi di comunicazione elettronici.



Co-funded by
the European Union

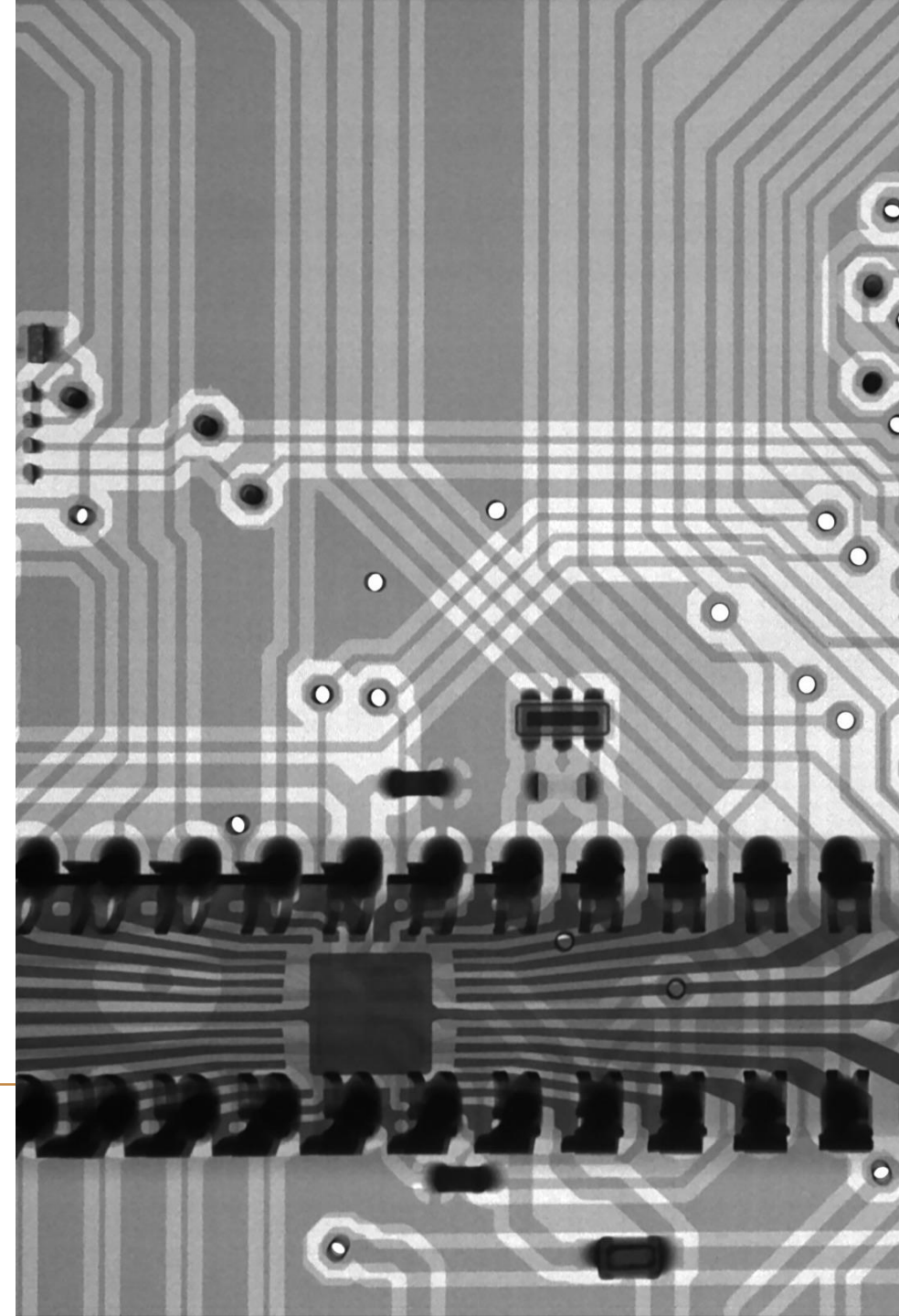


Nuove opportunità

1. Condizioni di lavoro flessibili - lavorare al di là dei tradizionali confini di tempo e spazio.
2. Lavoro virtuale - svolto a distanza utilizzando le tecnologie digitali e di telecomunicazione.
3. Lavoro ibrido - svolto in parte presso la sede del datore di lavoro e in parte da casa.
4. Tutte le forme di telelavoro, distinguendo tra lavoro da casa e lavoro mobile (agile).



Co-funded by
the European Union



Codice del lavoro

(Polonia) Il lavoro a distanza è un lavoro svolto in tutto o in parte in un luogo designato dal dipendente. Deve essere concordato con il datore di lavoro in ogni caso, utilizzando i mezzi di comunicazione a distanza. Le regole per il lavoro a distanza devono essere stabilite nei regolamenti o negli accordi di lavoro.

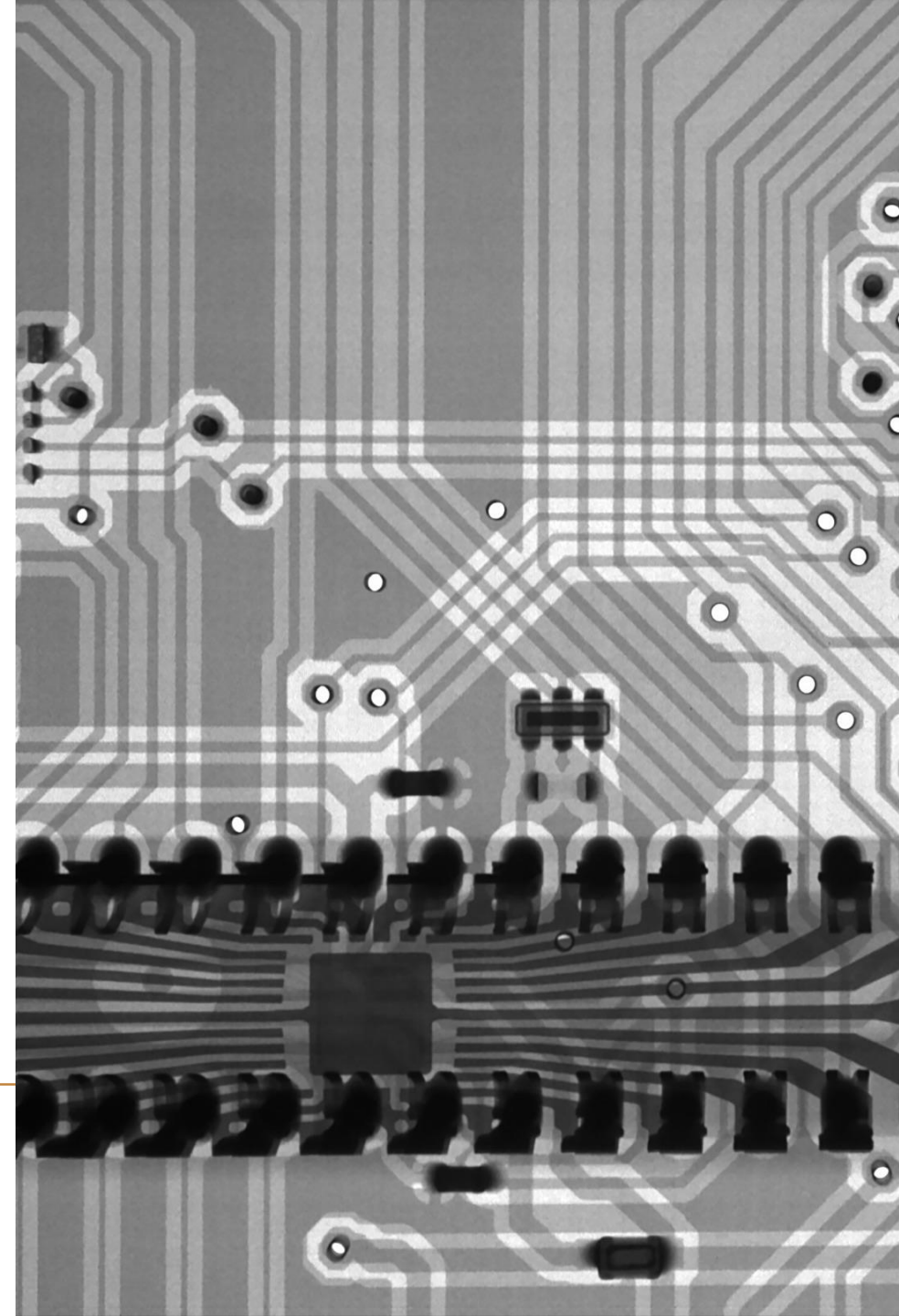


instrat

NSZZ
SOLIDARNOŚĆ
KOMISJA KRAJOWA



Co-funded by
the European Union



1.5

Algoritmi. Discriminazione sul posto di lavoro.



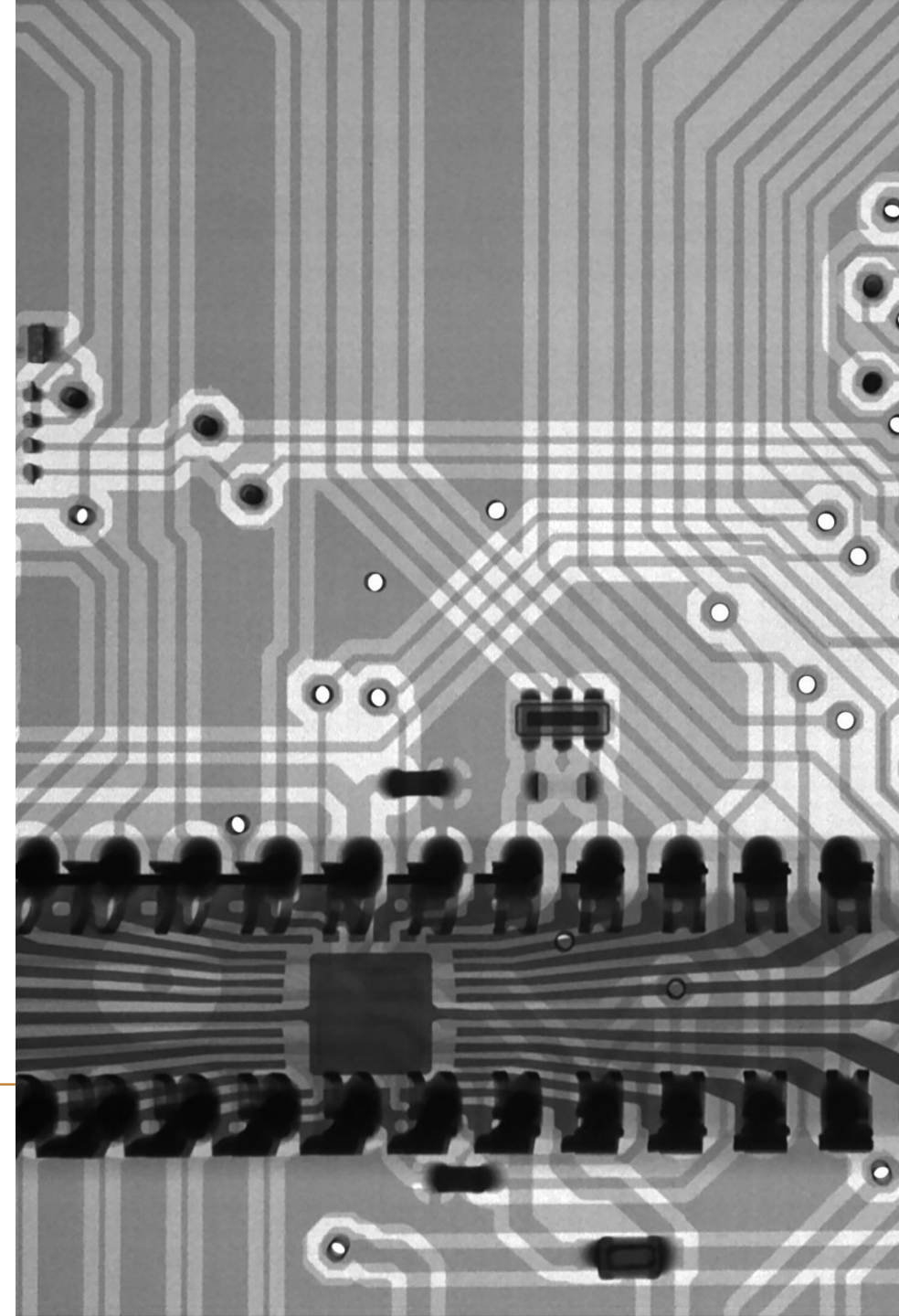
Co-funded by
the European Union

Algoritmo

Un algoritmo è una formula computazionale che prende una decisione basata su modelli statistici o regole decisionali, senza l'intervento umano. A seconda di come viene scritto l'algoritmo, l'intelligenza artificiale si dimostra capace di apprendere o meno.



Co-funded by
the European Union



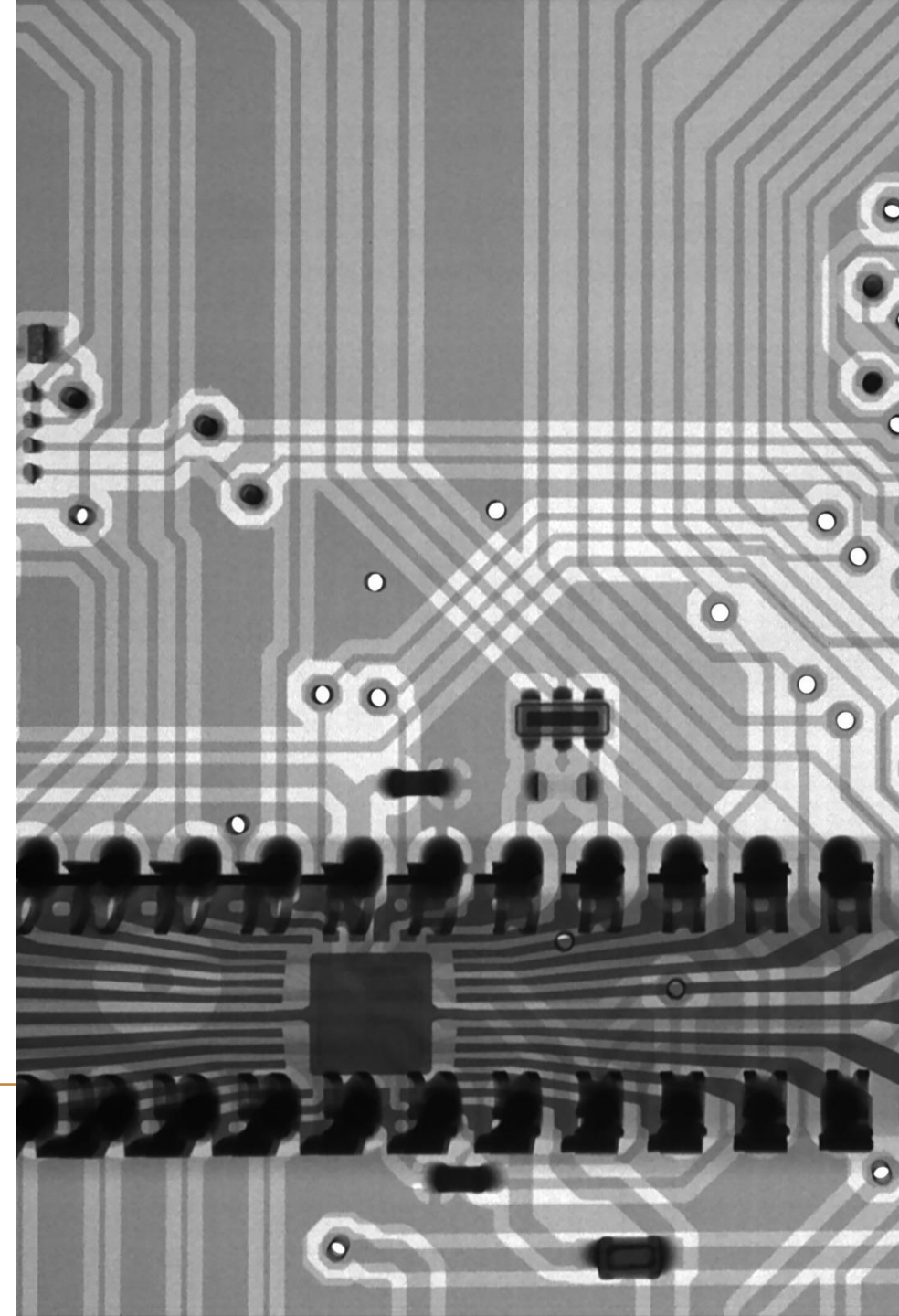
Intelligenza artificiale

L'intelligenza artificiale è un gruppo di algoritmi, in grado di modificare i propri parametri e di creare nuovi algoritmi.

In altre parole, è la capacità delle macchine di apprendere, comprendere, pianificare



Co-funded by
the European Union



Algoritmi nella gestione del lavoro

- Monitoraggio dei dipendenti.
- Definizione degli obiettivi.
- Gestione delle prestazioni.
- Creazione di programmi.
- Retribuzione.
- Risoluzione del rapporto di lavoro.

Vantaggi:

- aumento della produttività
- pianificazione del cambiamento più efficace,
- reclutamento più rapido,
- migliore comprensione dell'ambiente di lavoro da parte dei dipendenti,
- meno favoritismi da parte dei dipendenti,
- eliminazione dei pregiudizi nei rapporti di lavoro
- riduzione delle interferenze nelle decisioni su retribuzione, ferie o turni.

Minacce:

- maggiore controllo da parte del datore di lavoro a scapito della privacy dei dipendenti,
- sostituzione del contatto diretto, ovvero "disumanizzazione" dei sistemi di gestione,
- pregiudizio algoritmico,
- discriminazione.

Algoritmizzazione delle relazioni nella pratica:

- licenziamento automatico dei dipendenti,
- contabilità algoritmica delle retribuzioni,
- identificazione algoritmica dei dipendenti,
- valutazione dei dipendenti e delle loro prestazioni.

Protezione dei lavoratori

Un dipendente i cui dati siano stati utilizzati da un algoritmo, con conseguenti conseguenze legali o di altro tipo, ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata esclusivamente sul trattamento automatizzato.

Articolo 22 del Regolamento RODO (Polonia)

Profilazione

Trattamento automatizzato di dati personali, ossia l'utilizzo di dati personali per valutare determinati fattori personali di una persona.

In particolare, si tratta dell'analisi o della previsione di aspetti relativi al rendimento lavorativo, alla situazione economica, alla salute, agli interessi, all'affidabilità, al comportamento, all'ubicazione o agli spostamenti di tale persona.



Co-funded by
the European Union

Profilazione – rischi:

- violazione della privacy,
- mancanza di trasparenza,
- discriminazione,
- limitazione della diversità..

Protezione dei dati sul posto di lavoro:

- raccolta dei dati necessari per la gestione del posto di lavoro e lo svolgimento dei compiti da parte dei dipendenti,
- diritto dei dipendenti di consultare e correggere i propri dati,
- i dati dei dipendenti devono essere protetti,
- consenso al trattamento dei dati personali

2.1.1

Il diritto alla disconnessione

Dichiarazione Universale dei diritti umani

Ogni individuo ha diritto al riposo e allo svago,
comprese ragionevoli limitazioni dell'orario
di lavoro e ferie periodiche retribuite.

Art. 24



Carta dei diritti fondamentali Ue

Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che rispettino la sua salute, la sua sicurezza e la sua dignità e ha diritto a periodi di riposo giornaliero e settimanale, a ferie annuali retribuite e, soprattutto, a una limitazione dell'orario di lavoro massimo.

Art. 31



Direttiva Ue (non approvata)

- regole minime che garantiscono il diritto dei dipendenti ad essere offline,
- divieto di discriminazione
- la parità di trattamento di tutti i dipendenti,
- una procedura giudiziaria efficiente

Obblighi del datore di lavoro

- un sistema interno per misurare con precisione il tempo lavorato,
- sostenere i dipendenti con strumenti per essere online, informare per iscritto i dipendenti dei loro diritti,
- cambiare la cultura della disponibilità continua,
- evitare di premiare i dipendenti che non si disimpegnano.

2.3

Privacy dei dati
personali e sicurezza
online dei dipendenti.



instrat

NSZZ
SOLIDARNOŚĆ
KOMISJA KRAJOWA



Co-funded by
the European Union

Il datore di lavoro deve fornire:

- materiali e strumenti di lavoro
- installazione e manutenzione degli strumenti di lavoro
- formazione e assistenza tecnica;
- costi dell'elettricità

Non applicabile ai datori di lavoro

- curare le condizioni di sicurezza e igiene dei locali,
- le condizioni dell'edificio e dei locali di lavoro,
- lo stato delle strutture igieniche e sanitarie adeguate.

Responsabilità del datore di lavoro:

- adottare misure per prevenire gli infortuni sul lavoro,
- intervenire per eliminare i pericoli,
- prestare il primo soccorso agli infortunati.

2.3.4

Come essere sicuri online **Sicurezza informatica**



Co-funded by
the European Union

Minacce in rete

- malware,
- ransomware,
- attacchi tramite siti web,
- phishing,
- furto di identità,
- violazione della sicurezza dei dati,
- fuga di informazioni,
- minacce interne,
- botnet.
- ddoS.

Occuparsi della sicurezza:

- lavorare in uno spazio privato o utilizzare un blocco per la privacy,
- archiviare i documenti in un'area sicura,
- non stampare documenti in luoghi pubblici,
- utilizzare una webcam in sovrimpressionamento,
- partecipare a corsi di formazione,
- criptare i dati personali e le mailing list,

- eseguire backup su unità esterne,
- utilizzare la messaggistica sicura,
- utilizzare il cloud, accesso sicuro a computer, telefono, riunioni online,
- mantenere aggiornato il software antivirus,
- evitare le reti pubbliche.

3.2.1

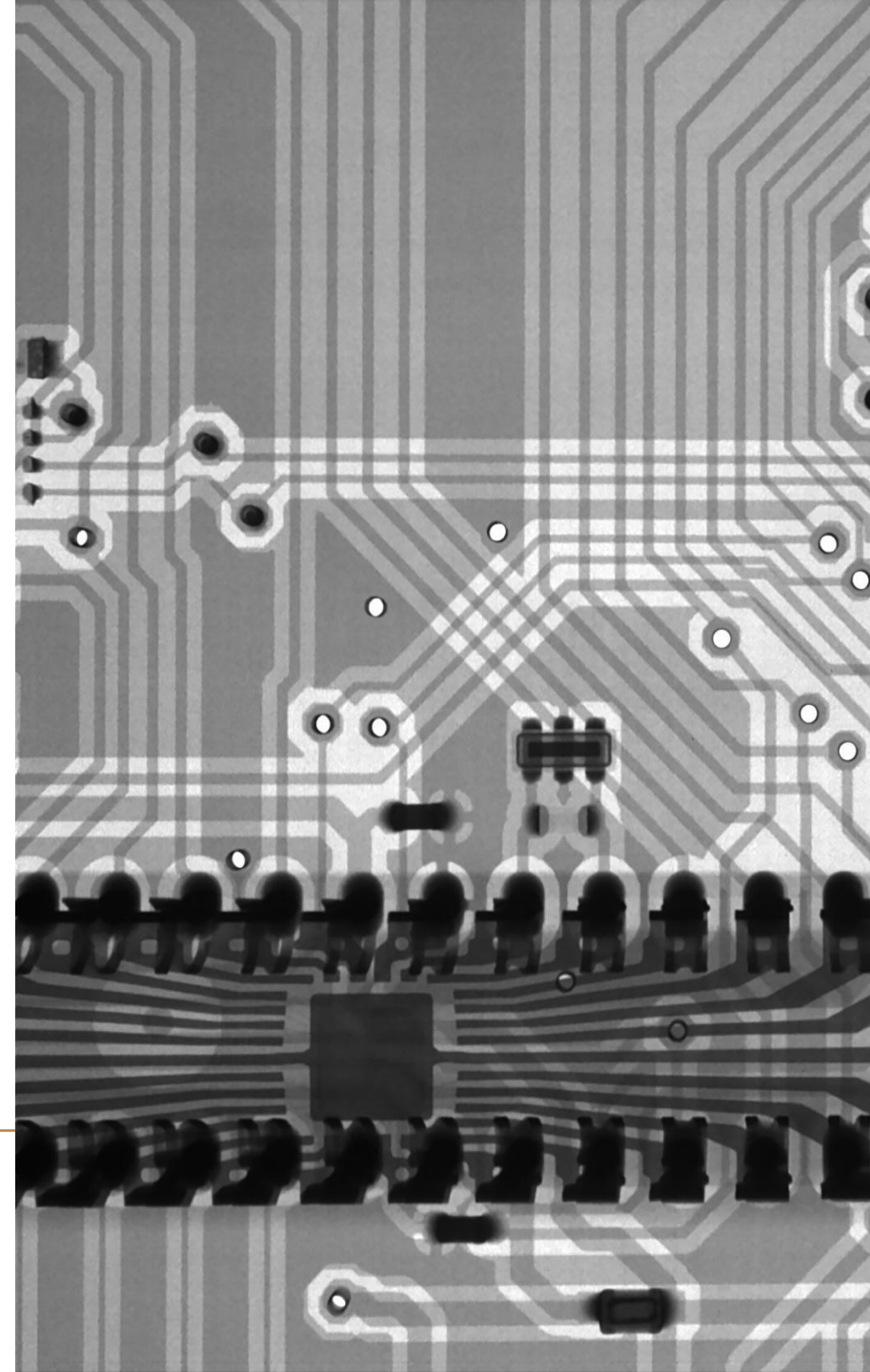
Competenze del futuro



Co-funded by
the European Union

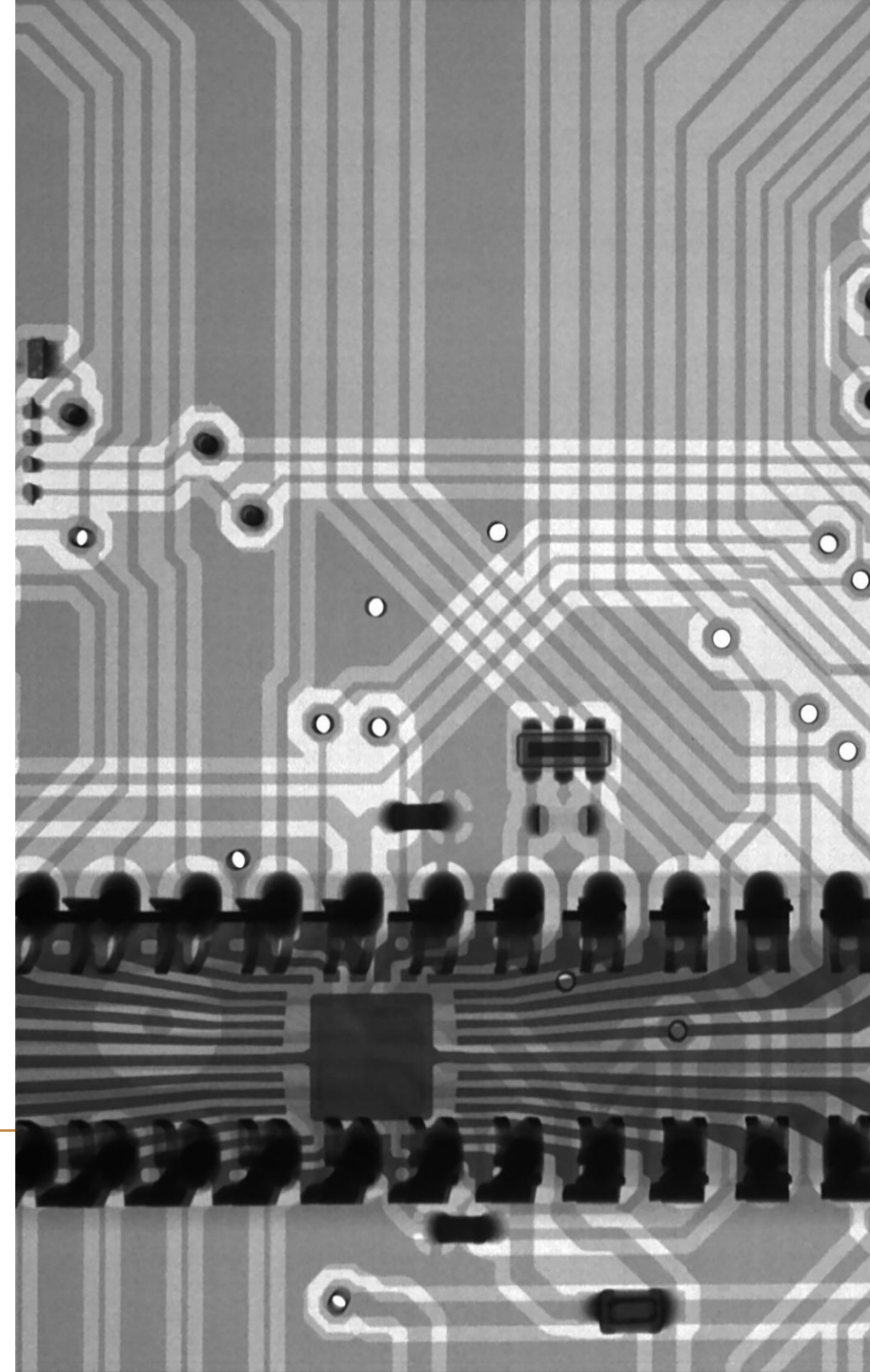
Le competenze del futuro

- La domanda di competenze digitali di base aumenterà.
- I dipendenti dedicheranno il 40% del tempo in più alle attività che utilizzano competenze digitali avanzate.
- La domanda di competenze digitali aumenterà del 90%.



Le competenze del futuro

- Aumenterà la richiesta di competenze sociali - imprenditorialità e capacità di prendere iniziative.
- Le competenze cognitive - lettura scritta ma anche elaborazione dei dati - diminuiranno del 23%.



Supporto per i dipendenti

- I datori di lavoro devono
- familiarizzare i dipendenti con i nuovi strumenti,
- sensibilizzare i dipendenti,
- preparare i dirigenti al cambiamento,
- formare i dipendenti.



Co-funded by
the European Union

