



Attuazione dell'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee sulla Digitalizzazione

Formazione 06-08.03.2024



instrat

NSZZ
SOLIDARNOŚĆ
KOMISJA KRAJOWA



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Conosciamoci!



- ★ avvocato
- ★ ricercatrice
- ★ economia digitale e nuove tecnologie

Blanka Wawrzyniak
Responsabile del programma
Economia digitale
blanka.wawrzyniak@instrat.pl

Conosciamoci!

- ★ Insegnante di polacco
- ★ formatrice sindacale
- ★ Siti web sindacali e articoli sul sindacato

Hanna Daszczyńska

Dipartimento Formazione
KK NSZZ “Solidarność”

h.daszczyńska@solidarnosc.org.pl



Co-funded by
the European Union

Conosciamoci!



- ★ Come ti chiami?
- ★ Da dove vieni?
- ★ Che cosa fai?

Programma di formazione

1

**Impatto della
digitalizzazione sui
processi lavorativi**

2

**L'impatto della
digitalizzazione sulla
vita privata dei
lavoratori**

3

**Impatto della
digitalizzazione sul
mercato del lavoro**



instrat

NSZZ
SOLIDARNOSĆ
KOMISJA KRAJOWA



Co-funded by
the European Union

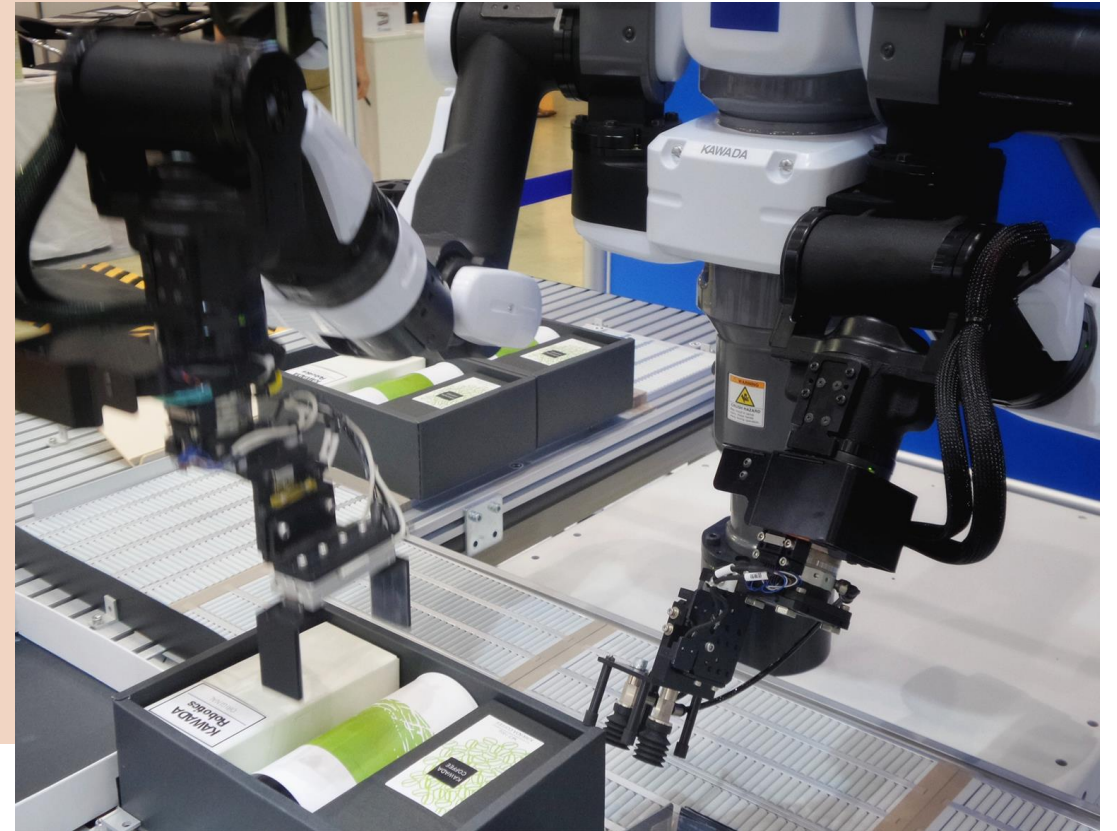
Metodologia

- studi di caso
- forum e discussioni a coppie
- brainstorming
- test di valutazione
- giochi di ruolo
- questionari interattivi



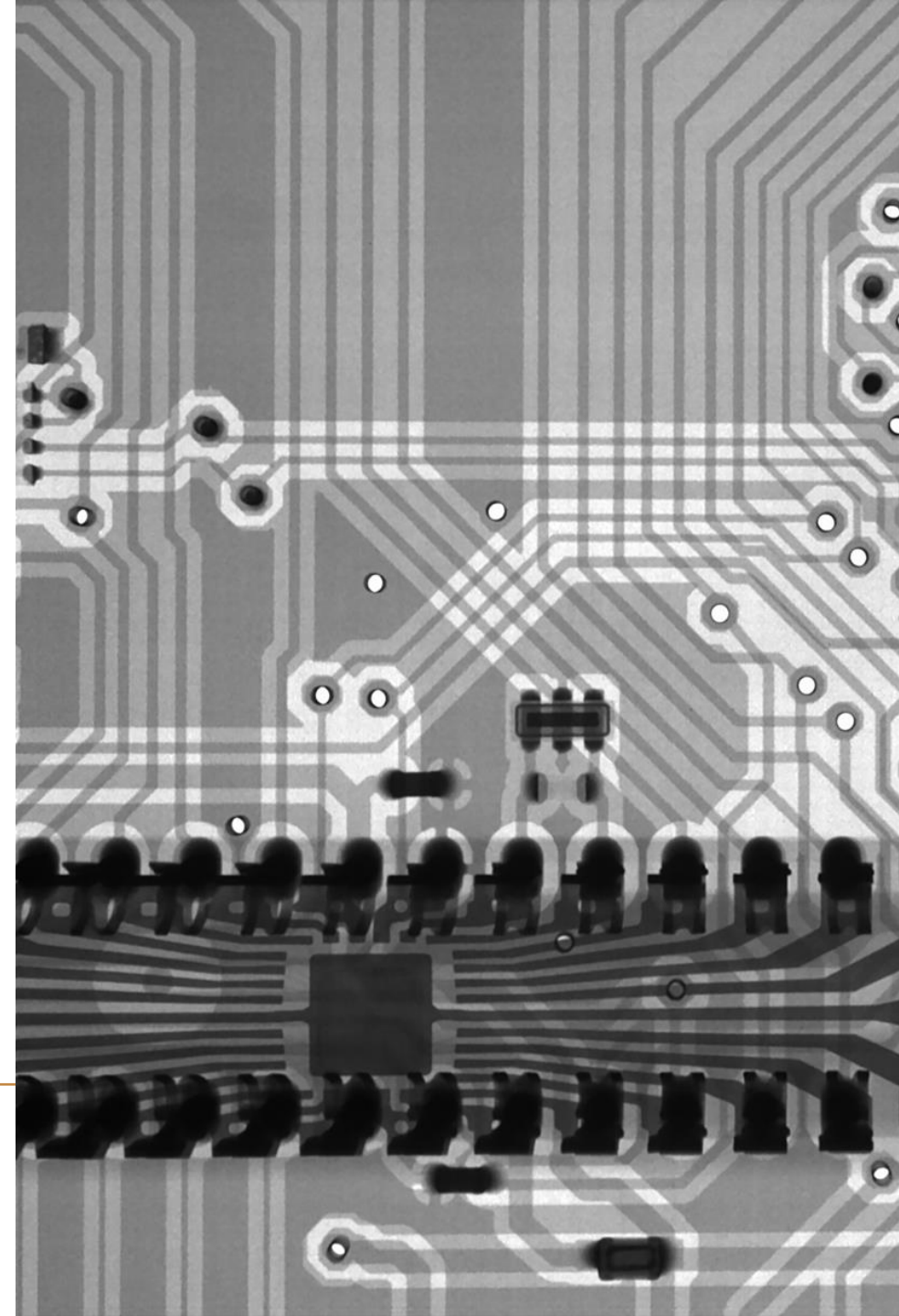
Giorno 1.

Impatto della digitalizzazione sui processi lavorativi



Impatto della digitalizzazione sui processi lavorativi (Capitolo 1)

1. Uso delle nuove tecnologie sul posto di lavoro - **lavoro assistito** vs. **lavoro automatizzato**
2. **Lavoro a distanza** e **telelavoro**: somiglianze, differenze, vantaggi e svantaggi del lavoro da remoto.
3. Prevenzione della **sorveglianza** sproporzionata ed eccessiva sul posto di lavoro
4. **Algoritmi e discriminazione** al lavoro



1.2

Uso delle nuove tecnologie sul
posto di lavoro - **lavoro assistito**
vs. **lavoro automatizzato**



Automazione del sistema di produzione

- **automazione della produzione** - riduzione o completa sostituzione del lavoro umano;
- **Henry Ford** - l'implementazione della catena di montaggio nel 1913; il fordismo;
- la prossima fase dell'evoluzione industriale: la **digitalizzazione**.



Lavoro assistito e lavoro automatizzato

Lavoro assistito

- alcune (ma non tutte) attività di produzione possono essere sostituite dai robot;
- uso di co-bot;
- condivisione dello stesso spazio.

Lavoro automatizzato

- i robot eseguono compiti in modo indipendente;
- la quota del lavoratore diminuisce significativamente o scompare del tutto.

Automazione - opportunità e rischi

Opportunità

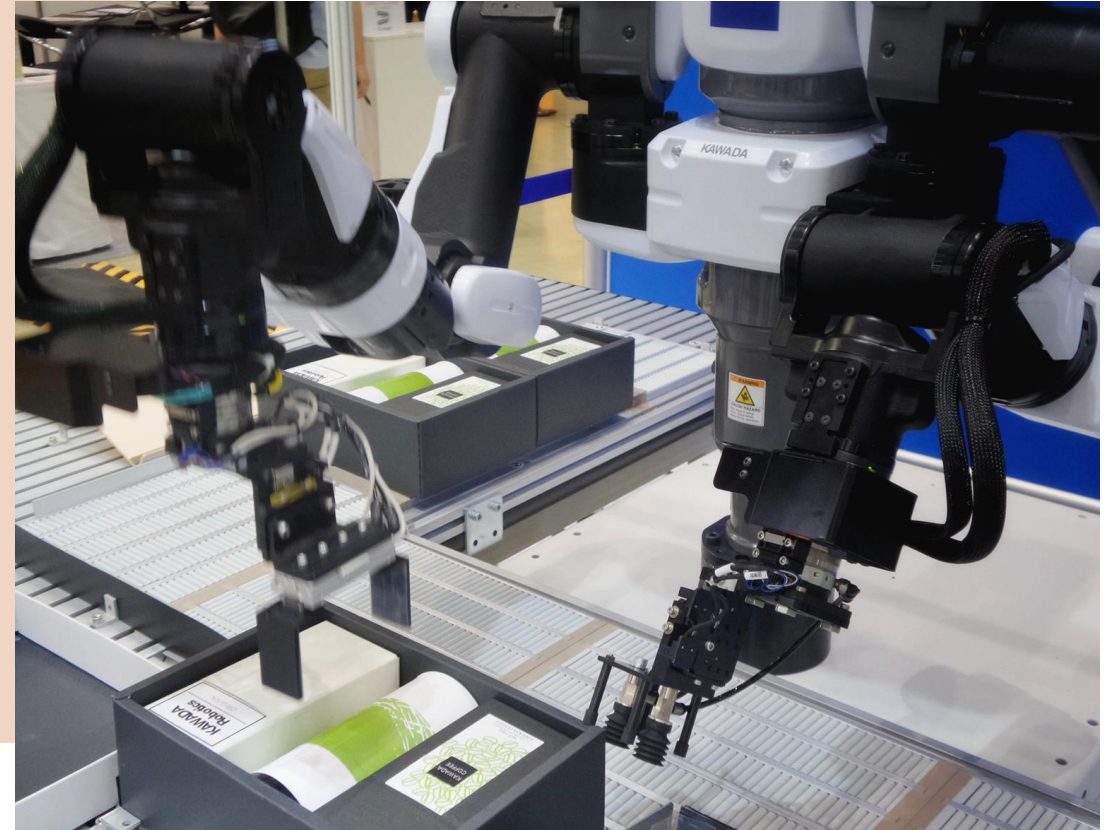
- razionalizzare la produzione;
migliorare i prodotti;
- riduzione dei costi di produzione;
miglioramento della produttività;
- alleggerimento dell'onere per il dipendente.

Rischi

- disoccupazione tecnologica;
- elevati costi iniziali;
- alti costi di consumo energetico;
- guasti alle apparecchiature =
interruzione della produzione.

1.3

Prevenzione della sorveglianza
sproporzionata ed eccessiva sul
luogo di lavoro



La supervisione sul posto di lavoro

MONITORAGGIO



**MONITORARE I
MOVIMENTI DEL
MOUSE**

**CONTROLLARE LA
POSTA DEI
DIPENDENTI**

**USO DEI
WEARABLE**



instrat

NSZZ
SOLIDARNOŚĆ
KOMISJA KRAJOWA



Co-funded by
the European Union

La supervisione sul posto di lavoro

Rischi

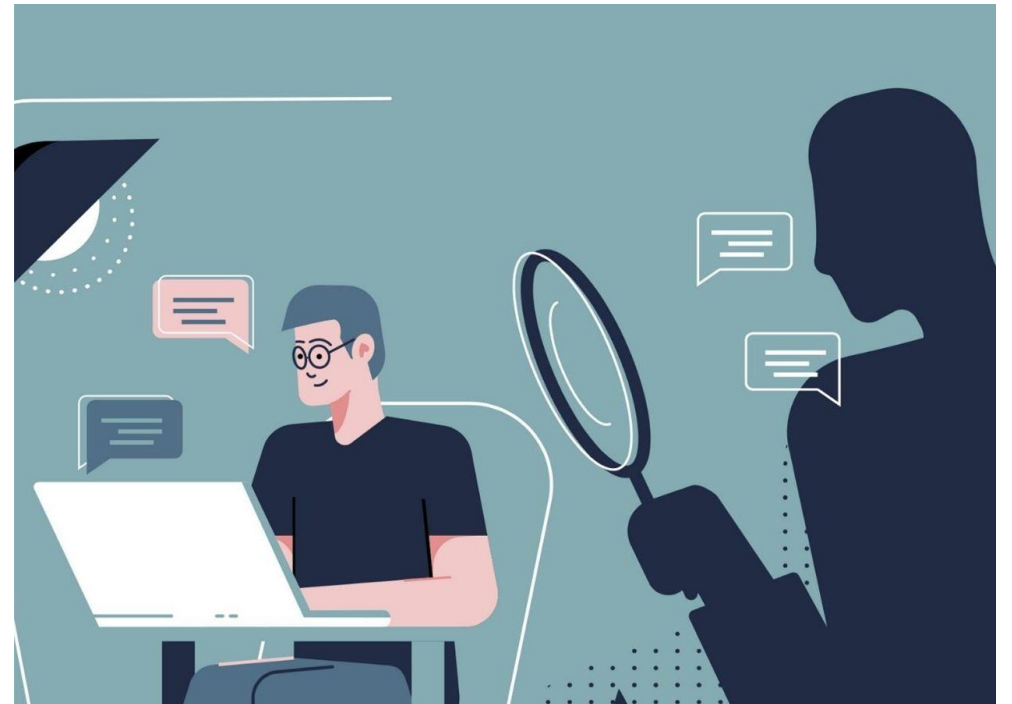
- violazione del diritto di privacy dei dipendenti e di protezione dei dati personali;
- lo stress: una minaccia per la salute fisica e mentale;
- ostacola l'associazione (fra lavoratori).

Opportunità

- maggiore sicurezza;
- garantire la conformità alle normative;
- sostegno al processo di inserimento/apprendistato.

Regole per il monitoraggio sul posto di lavoro

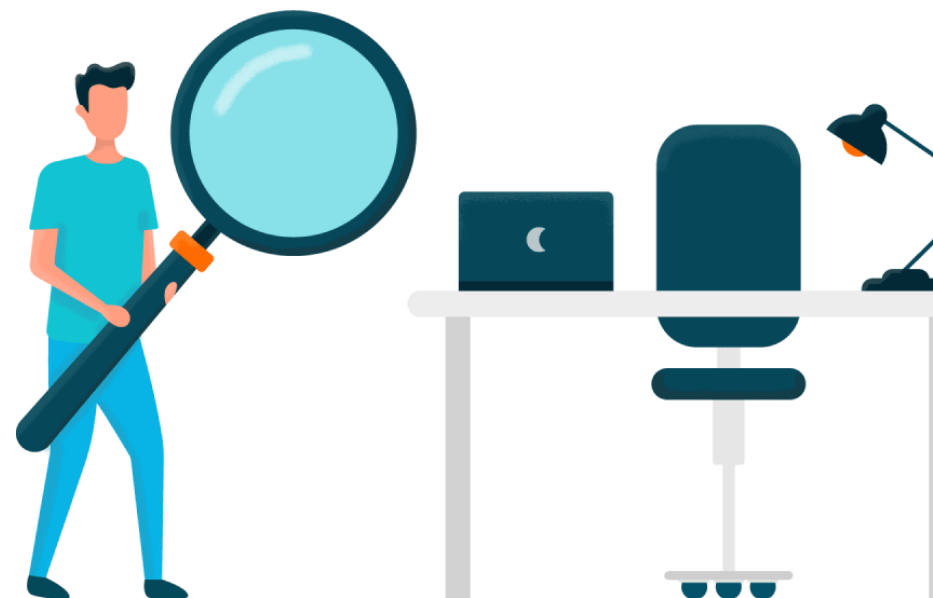
1. le finalità del trattamento delle informazioni (ad esempio, per garantire la sicurezza dei dipendenti) devono essere specificate in dettaglio prima di ricorrere alla videosorveglianza;
2. il datore di lavoro deve informare le persone potenzialmente soggette a monitoraggio che il monitoraggio è in atto e quale ambito/settore sia interessato.



Regole per il monitoraggio sul posto di lavoro

Il monitoraggio in Polonia è consentito se necessario a:

- ❖ garantire la sicurezza dei lavoratori,
- ❖ protezione della proprietà o controllo della produzione,
- ❖ riservatezza delle informazioni,
- ❖ verifica della posta elettronica (articolo 22, paragrafo 3, del Codice del lavoro).



Regole per il monitoraggio sul posto di lavoro

- ! gli obiettivi, l'ambito e l'applicazione del monitoraggio dovrebbero essere stabiliti in un contratto collettivo o in un regolamento di lavoro, possibilmente tramite un avviso;
- ! la videosorveglianza segreta è consentita solo in misura limitata;
- ! altri tipi di monitoraggio -> stesse disposizioni.

Sorveglianza dei lavoratori e lavoro a distanza: sorveglianza digitale?

Come controllare efficacemente il lavoro senza compromettere il benessere dei lavoratori?

- informare il lavoratore sugli strumenti di sorveglianza utilizzati;
- spiegare principi e limiti del monitoraggio;
- invece di un'eccessiva supervisione e di un controllo delle attività quotidiane del lavoratore, introdurre un sistema di responsabilità verso i risultati (ad esempio, revisione e valutazione settimanale dei compiti);
- utilizzare applicazioni di monitoraggio e gestione del flusso di lavoro (ad esempio Connecteam) e migliorare la comunicazione interna al team a distanza e la pianificazione congiunta.

Giorno 2.

L'impatto della digitalizzazione sulla vita privata dei lavoratori

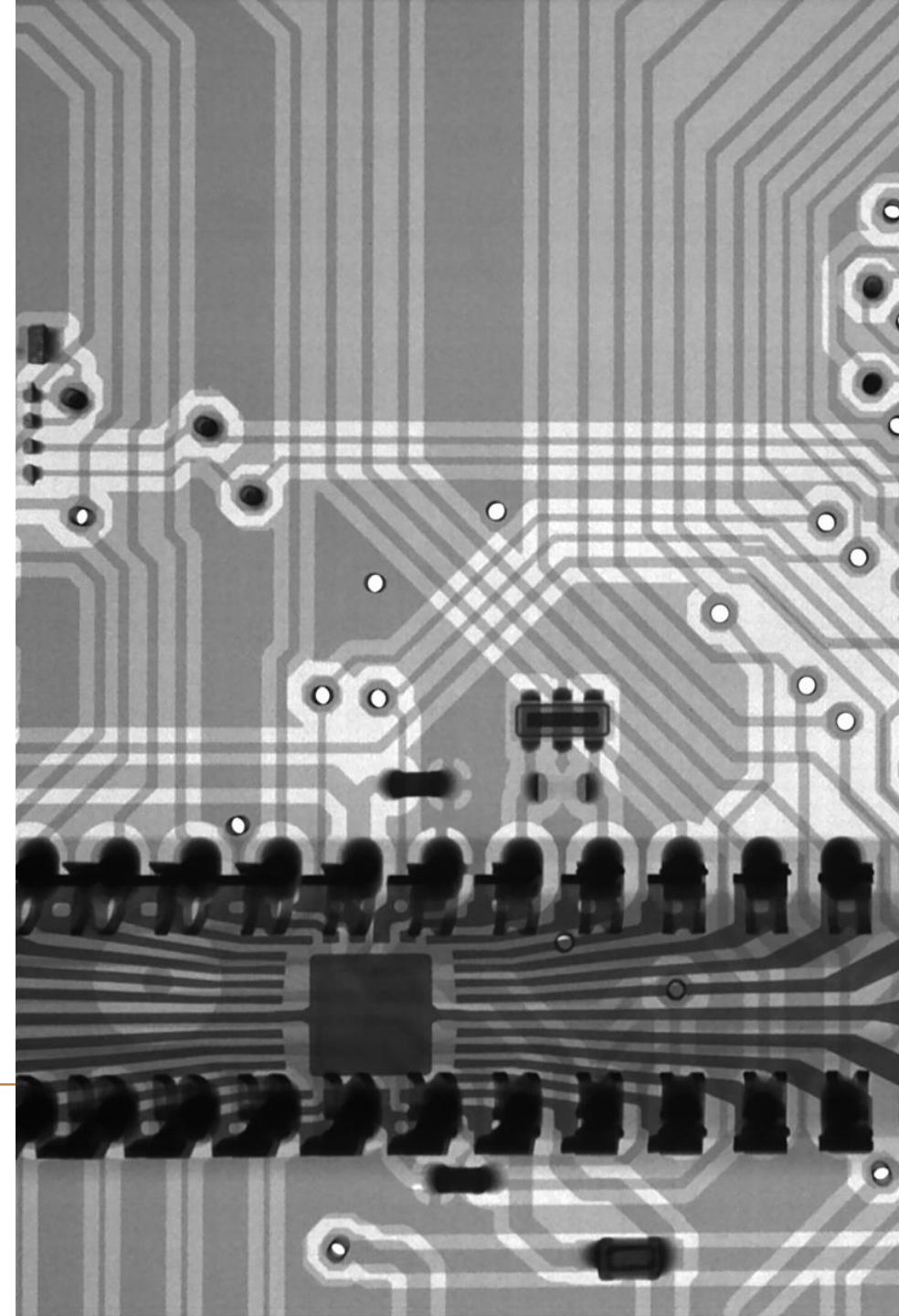


L'impatto della digitalizzazione sulla vita privata dei lavoratori (Capitolo 2)

1. Diritto alla **disconnessione**
2. Tutela del tempo libero dei lavoratori a distanza e della **conciliazione tra vita privata e vita professionale**
3. **Mercificazione delle risorse private** - forzata e volontaria
4. **Privacy dei dati** personali e sicurezza dei lavoratori che operano online



Co-funded by
the European Union



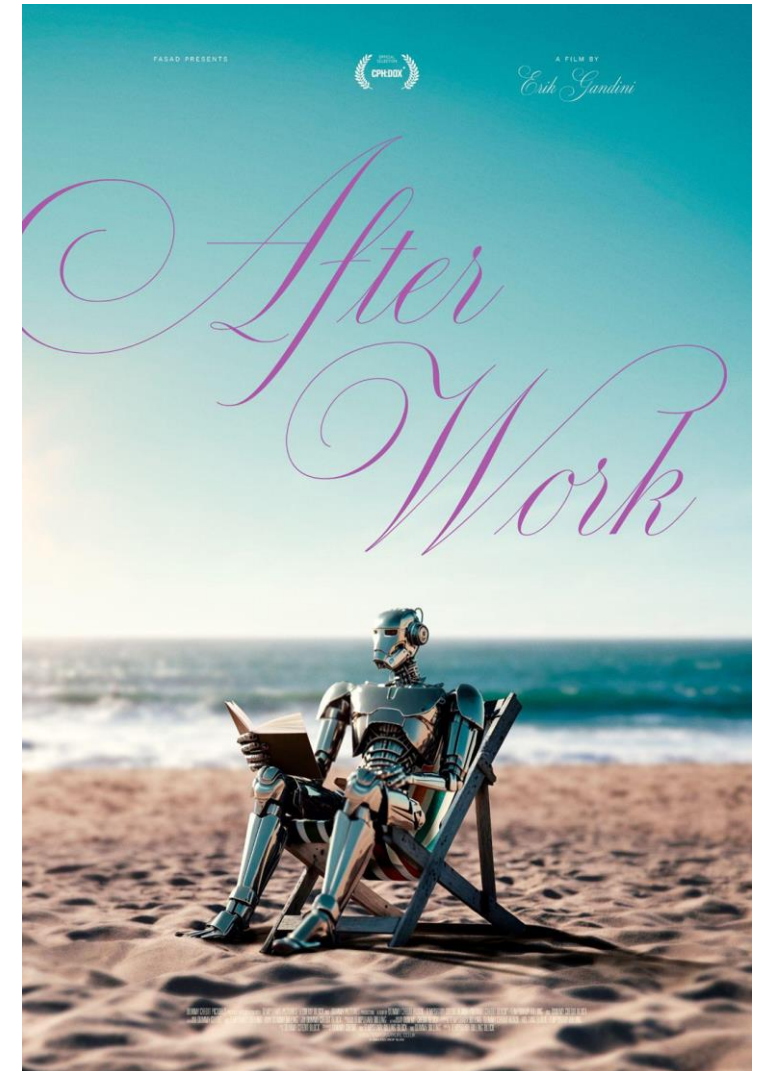
2.1.

Tutela del tempo libero dei lavoratori da remoto e della **conciliazione vita-lavoro**



2.1.2. *Conciliazione vita-lavoro* Il ruolo dello Stato

- ❖ **etica nazionale del lavoro**
- ❖ **il ruolo dello Stato** nella promozione di buone prassi occupazionali
 - regolamenti
 - politiche pubbliche



Lavoro a distanza e conciliazione vita-lavoro

- Dopo la pandemia, circa $\frac{1}{3}$ dei lavoratori svolge la propria attività da casa;
- Il **27%** di chi lavora da casa è impegnato in attività lavorative anche nel tempo libero
- orari di lavoro flessibili e lavoro da casa: il **confine** tra vita privata e vita professionale è sempre più labile.



2.1.2. Conciliazione vita-lavoro

Il ruolo dello Stato

Francia

- accordo intersettoriale sulla qualità della vita sul lavoro (2013->2016)
- obbligo di negoziare il diritto alla disconnessione con i sindacati (2017)

Italia

- Lavoro agile e diritto alla disconnessione (legge 22maggio 81/2017)

Spagna

- RODO + Pacchetto diritti digitali (2018)

Belgio

- Negoziazione del diritto alla disconnessione (2017); nuovo regolamento pe l'utilizzo degli strumenti digitali per il settore pubblico (2022)

2.1.2. Conciliazione vita-lavoro

Il ruolo dello Stato

Politiche pubbliche/misure morbide

Malta

- manuale sulle misure per l'equilibrio tra lavoro e vita privata (2022)

Corea del Sud

- politica di spegnimento dei computer (2018)



2.1.3. Applicazione della reperibilità continua da parte del datore di lavoro - mobbing?

MOBBING E':

- azione o comportamento
- diretto verso il lavoratore
- prolungato o persistente
- bullismo o intimidazione
- mira a umiliare o ridicolizzare, ma anche...
- una diminuzione del grado di idoneità professionale del dipendente.



2.1.3. Applicazione della reperibilità continua da parte del datore di lavoro - mobbing?



- un catalogo aperto di ciò che è considerato mobbing;
- Sentenza del Tribunale regionale di Lublino del 20 giugno 2018. (VIII Pa 86/18):
 - comunicazione invasiva via e-mail; dopo l'orario di lavoro, in orari notturni, in giorni non lavorativi;
 - risarcimento di 25.000 PLN.

2.1.4. Conciliazione vita-lavoro: cos'è e come ottenerla?

Mantenere un equilibrio tra: **lavoro** (sia retribuito che non), **vita familiare** e **tempo libero**.

PRIMA DELLA PANDEMIA

- **uomini: 14-16,5 ore al giorno**
- **donne: 14,5 - 17 ore al giorno**

DOPO LA PANDEMIA (lavoro a distanza)

- aumento fino a 2 ore del tempo trascorso davanti al computer;
- declino della qualità delle attività del tempo libero;
- lavoro straordinario/serale più frequente

2.1.4. Conciliazione vita-lavoro

SBILANCIAMENTO VITA-LAVORO

- sovraccarico;
- produttività ridotta;
 - burnout;
- calo della motivazione;
- problemi di salute mentale e fisica.

IL RUOLO DEL DATORE DI LAVORO :

- incoraggiare le pause e la "disconnessione";
- rifiutare la cultura dell'essere "costantemente disponibili";
- introdurre una politica di non risposta ai messaggi di posta elettronica dopo l'orario di lavoro.

2.1.5. Salute e sicurezza digitale. Come limitare la connessione continua

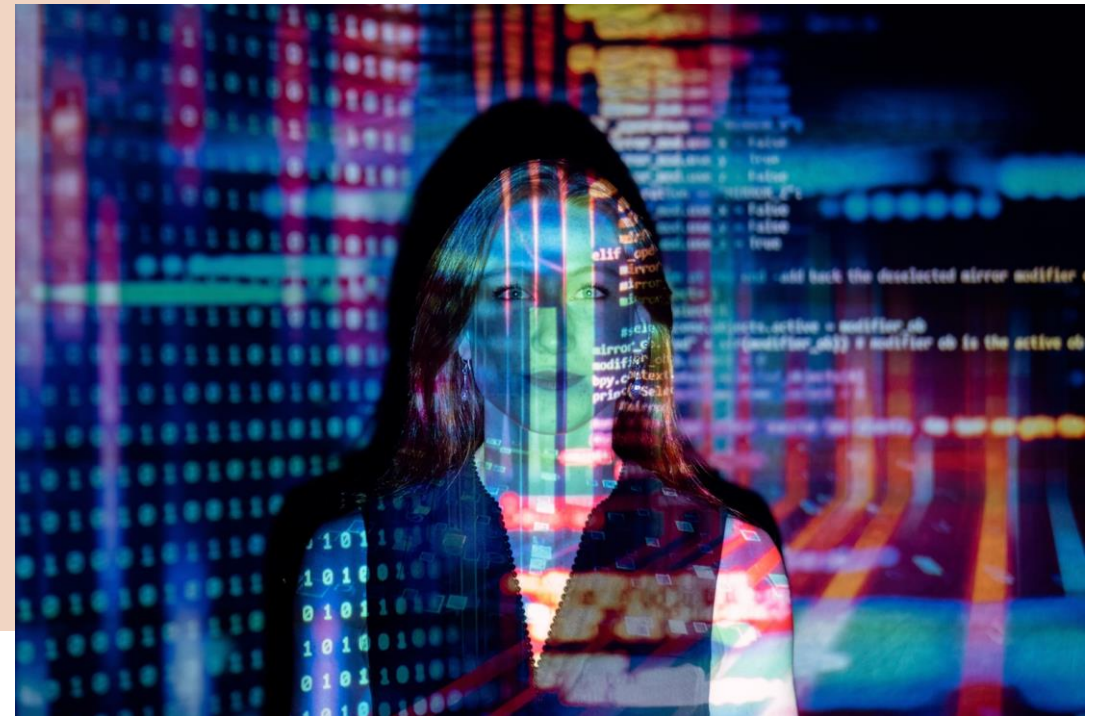
IL LAVORATORE:

- Disattivare le notifiche sul telefono;
- Utilizzare un computer aziendale durante il lavoro e un computer privato dopo l'orario di lavoro;
- Introdurre mattine e serate «analogiche»
- Stabilire un arco di tempo in cui utilizzare gli strumenti digitali;
- Usare il digital detox.



2.2

Mercificazione delle risorse private - forzata e volontaria



2.2.1. Che cos'è una politica BYOD (bring your own device)?

BYOD

Utilizzo di attrezzature private per lavoro:

- volontario;
- forzato.

Vantaggi del BYOD

- flessibilità;
- comfort;
- aumento di produttività;
- costi inferiori (vantaggio per il datore di lavoro);
- decentramento dei dati.

Svantaggi del BYOD

- cyber (in)sicurezza;
- incompatibilità;
- recupero dati.

2.2.1. Diritti e obblighi del BYOD

*Il lavoratore impiegato ha il diritto di richiedere **un computer aziendale** e il datore di lavoro deve fornirglielo.*

Altri obblighi del datore di lavoro:

- ❖ equivalente in denaro;
- ❖ costi energetici e di telecomunicazione;
- ❖ obblighi in materia di salute e sicurezza;
- ❖ provvedere a condizioni di lavoro adeguate nel luogo di lavoro.

2.2.1. Lavoro da casa, salute e sicurezza



- **infortunio sul lavoro** - il dipendente che lavora a distanza ha diritto anche all'indennità di previdenza sociale;
- **valutazione del rischio professionale** - impatto del lavoro a distanza sulla salute fisica e mentale;
- conoscere e impegnarsi a rispettare la valutazione dei rischi e le norme in materia di **salute e sicurezza**.

3.

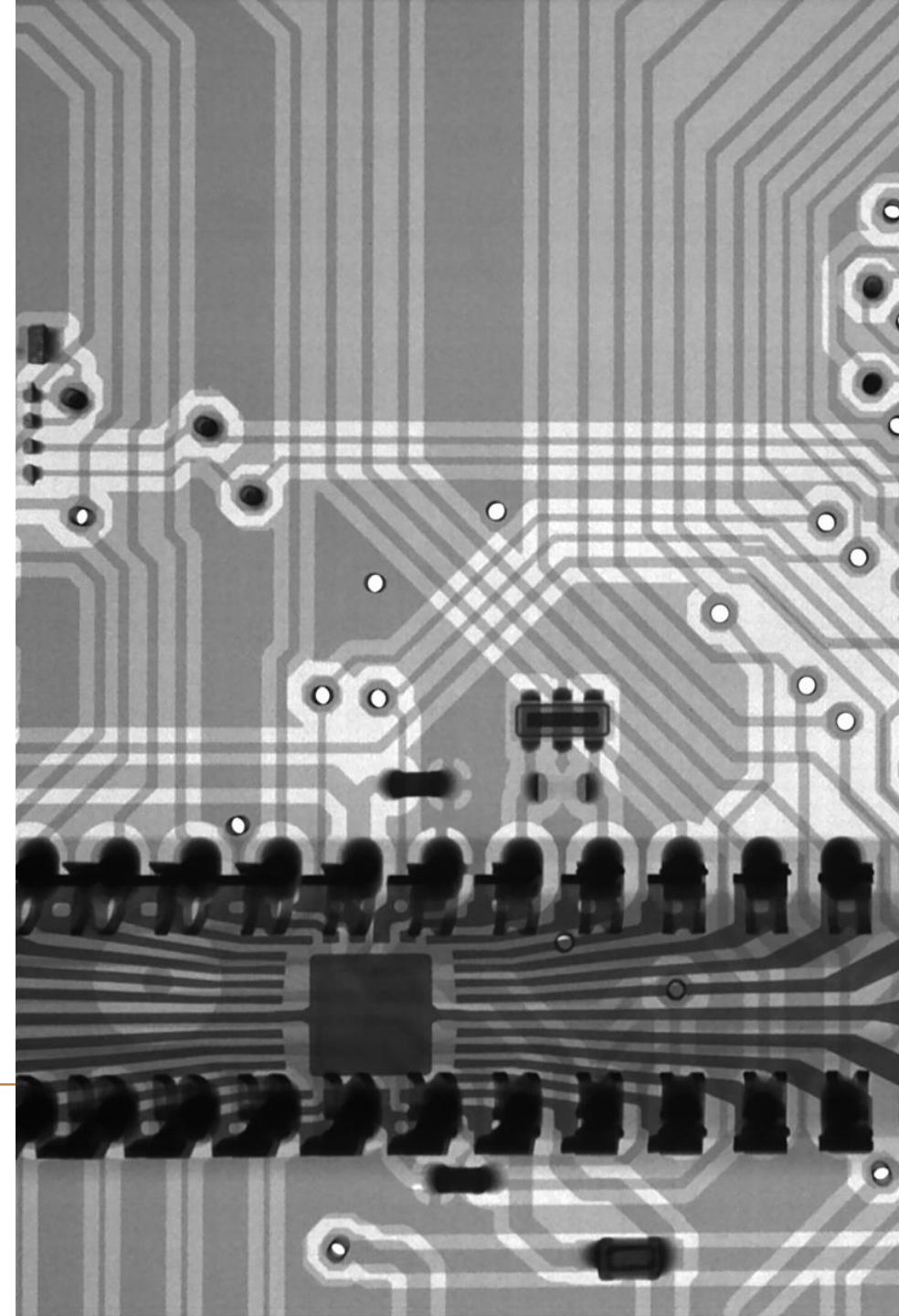
Impatto della digitalizzazione sul mercato del lavoro



Co-funded by
the European Union

Impatto della digitalizzazione sul mercato del lavoro (Capitolo 3)

1. Trattamento discriminatorio nei processi di assunzione: come impugnare una decisione dell'algoritmo?
2. Le competenze del futuro e la responsabilità del datore di lavoro nell'adattare le competenze della forza lavoro all'automazione
3. Riepilogo della formazione: valutazione della formazione da parte dei partecipanti - compilazione del questionario di valutazione



3.1.

Trattamento discriminatorio nei processi di assunzione: come impugnare una decisione dell'algorithmo?



Co-funded by
the European Union



3.1. Discriminazione nella selezione del personale

Codice del lavoro - Parità di trattamento in materia di occupazione e disposizioni di non discriminazione

la discriminazione sul lavoro (in particolare per motivi di sesso, età, disabilità, razza, religione, nazionalità, opinione politica, appartenenza sindacale, origine etnica, religione, orientamento sessuale) è inaccettabile.

L'intelligenza artificiale nel settore HR: i rischi

- il cosiddetto "effetto scatola nera" e i pregiudizi algoritmici;
- difficoltà a dimostrare l'esistenza di una discriminazione.

3.2. Come impugnare la decisione dell'algoritmo?

1. Verificare che la decisione sia stata completamente automatizzata;
2. Chiedere al responsabile del trattamento dei dati (azienda) di fornire il proprio punto di vista;
3. Chiedere che un umano analizzi la domanda.

Se la richiesta viene rifiutata dalla direzione:

- reclamo all'autorità di protezione dei dati;
- rivendicazione dei diritti in sede civile.

3.1.2 Nuove norme nel campo dell'IA

AI Act

Sistemi di IA utilizzati in ambito lavorativo = IA ad alto rischio

- ❖ maggiori obblighi di trasparenza dei sistemi;
- ❖ supervisione umana obbligatoria.

Direttiva sulla responsabilità dell'IA

Stabilire una protezione più ampia per coloro che sono stati colpiti dall'IA e rendere più facile la richiesta di risarcimento.