

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 29 giugno 2020, n. 26

Il 22 giugno 2020 è stato sottoscritto tra l'ETUC (European Trade Union Confederation) e le organizzazioni datoriali a livello europeo (Businesseurope, Ceep, Sme United) un accordo quadro sulla digitalizzazione (European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation). L'intesa si inserisce nello scenario di profonda trasformazione che la transizione digitale implica, seppure in maniera diseguale e con esiti ancora incerti, per i mercati del lavoro nazionali e per i sistemi produttivi degli Stati europei. Le parti sociali europee condividono l'obiettivo di governare la digitalizzazione in modo da renderla vantaggiosa per le imprese e i lavoratori. Alla base dell'accordo vi è l'esigenza condivisa di agire sulla governance dei mercati del lavoro, sull'istruzione, sulla formazione professionale e sui sistemi di protezione sociale, valorizzando le implicazioni (positive) che la transizione digitale può avere sul piano della sostenibilità ambientale. Inoltre, l'intesa mira a sensibilizzare e informare tutti i soggetti coinvolti (datori, lavoratori e i loro rappresentanti) rispetto alle implicazioni della digitalizzazione, valorizzando al tempo stesso le iniziative e le pratiche di contrattazione collettiva esistenti.

L'approccio

L'accordo non si limita a definire le tematiche sulle quali le parti si impegnano ad operare per massimizzare i vantaggi della digitalizzazione. Si spinge oltre prescrivendo un approccio di metodo che prospetta un processo di partnership per la comprensione degli effetti della digitalizzazione su tre elementi che vanno a definire il concetto di organizzazione del lavoro: il contenuto del lavoro e le competenze, le condizioni di lavoro (salubrità degli ambienti di lavoro, nuovi schemi di orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro e modalità di valutazione della prestazione) e le relazioni di lavoro.

Le parti delineano quindi un processo circolare che si impegnano a promuovere, congiuntamente, per leggere i cambiamenti apportati dalla digitalizzazione in un'ottica di sistema, la sola in grado di assicurare un efficace adattamento (c.d. *tailoring*) delle nuove tecnologie all'organizzazione del lavoro:

1. Approfondimento congiunto della tematica della digitalizzazione al fine di aumentare la fiducia riguardo alle sue potenzialità tra i lavoratori e le imprese;
2. Mappatura e analisi congiunta delle opportunità e delle sfide della digitalizzazione;
3. Adozione condivisa di strategie dirette a governare la transizione;
4. Adozione di azioni concrete per verificare le soluzioni previste: definire le priorità e la loro implementazione nel tempo; chiarire il ruolo e le responsabilità dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei loro rappresentanti nel processo di trasformazione; accompagnare le misure adottate attraverso l'apporto delle competenze degli esperti in materia; promuovere il monitoraggio costante e regolare delle misure adottate.

La formazione

Sul piano degli ambiti tematici, si riconosce l'esigenza comune di affrontare il tema della formazione continua. La sfida della formazione è centrale affinché il processo di digitalizzazione consenta di massimizzare i vantaggi (maggiore produttività, migliori condizioni di lavoro e maggiore sicurezza) minimizzando gli svantaggi (perdita di posti di lavoro). In questa prospettiva, le parti sociali si impegnano a individuare le competenze necessarie da implementare e organizzare dei programmi formativi adeguati. Funzionale a questo obiettivo è l'approfondimento dei c.d. "**key elements**" (elementi chiave): la diversa responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori nel processo di riqualificazione; il pieno coinvolgimento delle parti sociali volto a rendere effettivo il percorso di riqualificazione professionale (soprattutto se riferito alle PMI); l'esigenza di creare dei pacchetti formativi adatti ai vari settori produttivi, oggetto di una continua valutazione e capaci di combinare competenze tecniche, *soft skills* e capacità relazionali; l'indispensabile nascita di una propensione all'apprendimento continuo all'interno delle imprese.

Viene affermato come il fine di formare i lavoratori giustifichi ogni mezzo: fondi di formazione, fondi settoriali, conti di apprendimento, piani di sviluppo delle competenze, voucher formativi ecc.

L'accordo prescrive un altro principio concreto e, allo stesso, tempo decisivo: **la formazione deve essere sostenuta economicamente dal datore di lavoro, organizzata durante l'orario di lavoro, opportunamente rimborsata se organizzata in un altro momento e basata sui bisogni formativi dell'impresa.** Tra le misure da prendere, si fa riferimento alla definizione di accordi di formazione che aumentino l'occupabilità all'interno di un determinato settore, il tutto

accompagnato da un meccanismo di certificazione formativa e dall'introduzione di schemi contrattuali che combinino una riduzione dell'orario di lavoro con i percorsi formativi. Infine, l'intesa dispone che tutto questo percorso venga integrato da un impegno comune delle parti a riprogettare i posti di lavoro in modo da garantire un più agevole ricollocamento all'intero della medesima azienda e a evitare che la transizione digitale crei nuove diseguaglianze dentro e fuori l'azienda.

La disconnessione

La seconda tematica che l'accordo individua come decisiva è quella della definizione di modalità di connessione e di disconnessione. Questo tema appare determinante tanto quanto quello della formazione poiché insiste sul rischio, legato all'introduzione di nuovi strumenti tecnologici, di una difficile separazione tra il lavoro e la vita personale. Le parti riconoscono la necessità di prevenire questo rischio con l'impegno congiunto volto, innanzitutto, alla promozione della informazione sulle migliori modalità per rispettare le norme sull'orario di lavoro, anche attraverso modalità di svolgimento della prestazione non ordinarie (es. *smart working*), e a ridurre al minimo tutti i rischi connessi all'eccessivo uso delle tecnologie e all'isolamento. **Si sancisce il principio secondo il quale il carico di lavoro debba essere tale da non spingere il lavoratore a prestare servizio fuori orario o, al contrario, a renderlo oggetto di accuse di lassismo da parte dei propri colleghi.** Le parti quindi si impegnano a sviluppare la cultura dell'equilibrio nell'uso della tecnologia nello svolgimento della prestazione, in maniera tale da garantire i vantaggi derivanti da essa e limitare i rischi tramite la consapevolezza degli stessi.

L'intelligenza artificiale

Il terzo tema affrontato riguarda l'utilizzo e il controllo dell'intelligenza artificiale. Di fronte ad un sempre maggiore impiego di questa tecnologia nei più svariati ambiti, **le parti si impegnano a governarne l'inserimento non perdendone mai il controllo, mantenendo un rapporto tra uomo e macchina ben definito e, soprattutto, valorizzando il lato umano del lavoro.** L'obiettivo che le parti si pongono è quello di creare un rapporto *win-win* tra lavoratore e macchina, indirizzato ad aumentare la produttività di entrambe le componenti distribuendo al meglio le mansioni e valorizzando quelle il cui svolgimento necessita di un apporto umano. Sono

fissati i tre elementi essenziali che rendono l'IA affidabile: **la liceità del suo uso rispetto ai diritti fondamentali dei lavoratori e al principio di non discriminazione; l'uso etico dell'IA volto a rispettare i diritti umani fissati dalla normativa europea; la sua sostenibilità al fine di evitare danni intenzionali e irreparabili.** Una volta definiti questi principi di affidabilità, l'intesa tratteggia le linee di indirizzo per garantire un corretto uso della stessa IA. Innanzitutto, l'implementazione dell'IA dovrebbe seguire il principio del controllo umano, essere sicura e volta al miglioramento della sicurezza dell'ambiente di lavoro, essere trasparente e rispettosa di ogni normativa relativa alla *privacy* e, nel caso in cui fosse utilizzata nell'ambito delle risorse umane (es. assunzione, valutazione, promozione e licenziamento, analisi delle prestazioni), dovrebbe essere contestabile dal lavoratore.

Controlli

L'ultimo tema affrontato dall'accordo è quello del rispetto della dignità umana nel controllo dei lavoratori. È infatti chiaro che la tecnologia utilizzata come strumento di sorveglianza può essere molto utile in termini di produttività, sicurezza e salute del lavoratore ma, allo stesso tempo, un suo uso incontrollato può deprimerne la dignità umana. Le parti, oltre a ribadire i principi di minimizzazione della raccolta dei dati e di trasparenza, richiamano l'art. 88 del GDPR che fa riferimento alla possibilità di stabilire, mediante contratti collettivi, regole più specifiche in materia di trattamento dei dati personali. Le prescrizioni contenute nell'accordo mirano a garantire un **ruolo centrale dei rappresentanti dei lavoratori nella definizione delle politiche aziendali in merito alla *privacy*, fornendogli delle strumentazioni adatte per svolgere questo ruolo, e ad assicurare una precisa funzionalizzazione dei dati raccolti attraverso una definizione chiara degli scopi di utilizzo.**

La valenza di questo accordo, stipulato nell'ambito dell'art. 155 TFUE relativo al dialogo sociale europeo, è sia interna che esterna al campo delle relazioni industriali europee. Infatti, da una parte rappresenta un ingente impegno delle parti sociali europee a implementare quanto definito nell'accordo nei successivi 4 anni dalla firma, anche con l'aiuto del Comitato del Dialogo Sociale. Esso, in base all'intesa, si fa carico di monitorare l'implementazione e di sostenere le azioni condivise tra le parti sociali europee nel caso si riscontrassero difficoltà nell'attuazione dell'intesa. Dall'altra parte, tale intesa rivolge un segnale alle istituzioni europee rispetto all'approccio

concertativo da tenere nell'affrontare una delle più grandi sfide del nostro tempo. È quindi ribadita **l'importanza di fronteggiare la sfida della transizione digitale all'insegna del dialogo sociale.**

Giacomo Pigni

ADAPT Junior Fellow

 [@PigniGiacomo](https://twitter.com/PigniGiacomo)