

Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESD4.0)

Raccomandazioni per la promozione
del lavoro da remoto e lo sviluppo
delle competenze digitali nei luoghi di lavoro
nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale

Deliverable 4.2

Project Partners

confimiindustria

ADAPT
www.adapt.it

European
DIGITAL SME
Alliance

FIM-CISL
VENETO

Affiliated/Supporting Entities

confimi
servizi

confimiindustria
DIGITALE



industriAll



The IRESD4.0 project has received funding from the European Commission under the grant agreement No VS/2021/0052. The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESD4.0)

Deliverable 4.2
Raccomandazioni per
la promozione dello
smart working e lo
sviluppo delle
competenze digitali nei
luoghi di lavoro nel
contesto della
contrattazione
collettiva e del dialogo
sociale

D4.2 RACCOMANDAZIONI PER LA PROMOZIONE DEL LAVORO DA REMOTO E LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI NEI LUOGHI DI LAVORO NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E NEL DIALOGO SOCIALE

Informazioni generali

Acronimo del progetto	IRESD4.0
Grant Agreement	VS/2021/0052
Deliverable (numero e titolo)	D4.2 Raccomandazioni per la promozione del lavoro da remoto e lo sviluppo delle competenze digitali nei luoghi di lavoro nella contrattazione collettiva e nel dialogo sociale
Livello di disseminazione	Pubblico
Nome dell'ente	ADAPT
Data di presentazione	28/02/2023

2

Project Partners

confimiindustria

ADAPT

European
DIGITAL SME
Alliance



Affiliated/Supporting Entities

confimi
servizi

confimiindustria
digitale



industriAll



Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESEDES4.0)

Deliverable 4.2
Raccomandazioni per
la promozione dello
smart working e lo
sviluppo delle
competenze digitali nei
luoghi di lavoro nel
contesto della
contrattazione
collettiva e del dialogo
sociale

Indice

MESSAGGI CHIAVE	4
RACCOMANDAZIONI	5
AGLI STATI MEMBRI	5
ALLA COMMISSIONE EUROPEA	7
ALLE PARTI SOCIALI	8
UN FOCUS SULLE PARTI SOCIALI A LIVELLO TERRITORIALE E AZIENDALE	10
IL CONTESTO EUROPEO	11

3

Project Partners

confimiindustria

ADAPT
ADAPT

European
DIGITAL SME
Alliance



Affiliated/Supporting Entities

confimi
servizi

confimiindustria
DIGITAL



industriAll
INDUSTRIALL



MESSAGGI CHIAVE

- Laddove propriamente gestita attraverso il dialogo sociale e le iniziative sociali, l'innovazione darà luogo a effetti positivi sul mercato e sulla società. L'innovazione svolgerà un ruolo importante anche nell'affrontare lo sviluppo sostenibile, le sfide demografiche e i rischi legati alla salute. Sarà altresì fondamentale favorire il dialogo sociale tra gli Stati membri, gli attori delle relazioni industriali, le aziende e gli organismi di istruzione e formazione, al fine di promuovere l'innovazione nelle grandi imprese ma anche nelle piccole e medie imprese (PMI), data la loro rilevanza nell'economia europea e globale.
- La pandemia ha dimostrato come il lavoro a distanza – seppur con le diverse caratteristiche che questo modello organizzativo può acquisire nei diversi contesti nazionali – avrà un ruolo chiave per quanto riguarda il futuro del lavoro in Italia e in Europa. I benefici sono molteplici, sia per le aziende (aumento della produttività, riduzione dei costi, innovazione dei modelli organizzativi) sia per i lavoratori (flessibilità spazio-temporale, migliore equilibrio tra vita privata e professionale). Il lavoro da remoto potrebbe inoltre favorire la transizione da modelli organizzativi basati sul tempo di lavoro a quelli per fasi, cicli e obiettivi. Alla luce di questi elementi, il dialogo sociale e la contrattazione collettiva appaiono gli strumenti più adatti per la sua regolamentazione e promozione e per sfruttarne a pieno le potenzialità.
- Spetta alle parti sociali nazionali gestire la formazione dei lavoratori. In tal senso, vanno considerate le esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro in termini di nuove mansioni, tecnologie e transizioni occupazionali. Questo obiettivo deve essere raggiunto attraverso un dialogo costante con gli istituti di ricerca pubblici e privati, ma anche con i soggetti pubblici nazionali e locali, gli istituti di formazione e i rappresentanti del sistema educativo.
- Alla luce delle diverse caratteristiche e necessità della forza lavoro nel settore della metallurgia, le parti sociali concordano sul fatto che un approccio unico allo sviluppo delle competenze digitali potrebbe essere fuorviante, in quanto sono diverse le iniziative che possono essere implementate per raggiungere gli stessi obiettivi. Tra queste, i permessi retribuiti per la formazione (se previsti dalla legislazione o dalla contrattazione collettiva), un numero di ore di lavoro dedicate alla formazione o i fondi (interprofessionali)

4

Project Partners

confimiindustria

ADAPT

European
DIGITAL SME
Alliance



Affiliated/Supporting Entities

confimi
servizi

confimiindustria
digital



industriAll

Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESEDES4.0)

Deliverable 4.2
Raccomandazioni per la promozione dello smart working e lo sviluppo delle competenze digitali nei luoghi di lavoro nel contesto della contrattazione collettiva e del dialogo sociale

per la formazione – determinati a livello settoriale o intersettoriale – e i *voucher*. Tuttavia, suddette misure dovrebbero essere onnicomprensive e funzionare in contesti diversi. Un requisito perché ciò avvenga è che i potenziali beneficiari e le parti sociali siano consapevoli della loro attuazione (per esempio, attraverso una formazione mirata).

RACCOMANDAZIONI

Agli Stati membri

- Si raccomanda vivamente agli Stati membri di collaborare con le parti sociali per garantire lo stanziamento di risorse per la formazione delle competenze per tutti i lavoratori, promuovendo l'istruzione e la formazione degli adulti. Ciò contribuirà a raggiungere gli ambiziosi target europei, tra cui la partecipazione annuale di almeno il 60% degli adulti a percorsi formativi entro il 2030, insieme all'obiettivo del "Digital Decade", ovvero lo sviluppo di competenze digitali di base per l'80% della popolazione dell'Unione europea entro lo stesso anno. Questo aspetto è particolarmente rilevante se si considera che, secondo l'ultimo Indice di Digitalizzazione dell'Economia e della Società (DESI), oltre il 70% delle imprese ha dichiarato che la mancanza di personale con competenze digitali adeguate costituisce un freno agli investimenti e alla loro competitività.
- Con la partecipazione attiva delle parti sociali, gli Stati membri dovrebbero avviare programmi di ripresa e resilienza per garantire l'accesso a una formazione di qualità e inclusiva al più ampio pubblico possibile di lavoratori e datori di lavoro di tutte le età e livelli di qualifica, evitando anche le discriminazioni di genere. Questi fondi dovrebbero sostenere le parti sociali nel favorire il miglior funzionamento possibile dei fondi per la formazione.
- Nel promuovere la ripresa post-Covid-19 e nell'affrontare le sfide legate alle turbolenze economiche e geopolitiche, gli Stati membri devono collaborare con le parti sociali per rivedere le strategie per le competenze digitali. Questo vale sia per le competenze digitali specialistiche sia per quelle di base, per cui è opportuno utilizzare le risorse messe a disposizione dall'Unione europea (ad esempio il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza, il Programma "Digital Europe" o i Fondi di coesione). Inoltre, dovrebbe essere

5



Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESEDES4.0)

Deliverable 4.2
Raccomandazioni per la promozione dello smart working e lo sviluppo delle competenze digitali nei luoghi di lavoro nel contesto della contrattazione collettiva e del dialogo sociale

implementato un meccanismo di finanziamento per le iniziative di formazione che premiano le aziende più impegnate nel dialogo sociale: il finanziamento pubblico dovrebbe quindi essere vincolato a determinati requisiti (in particolare, il coinvolgimento delle parti sociali).

- Gli Stati membri dovrebbero fare sì che il lavoro da remoto diventi uno strumento valido per l'innovazione dei modelli organizzativi delle aziende e per garantire l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Per raggiungere questi obiettivi, è necessario utilizzare le risorse dell'Unione europea, in particolare il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza, ma anche il meccanismo "Connecting Euro Facility Digital", per fornire infrastrutture digitali sufficienti e accessibili in tutte le regioni i cui livelli di connettività sono considerati ancora inadeguati dalle istituzioni nazionali ed europee.
- Per completare il lavoro iniziato con l'indice DESI, gli Stati membri, in collaborazione con l'Eurostat e con altri enti responsabili della raccolta e dell'analisi delle informazioni statistiche, dovrebbero raccogliere e fornire alle aziende e ai cittadini dati affidabili sul tema delle competenze digitali e sui livelli di digitalizzazione delle aziende. Ciò è necessario in quanto i dati attuali sul numero di specialisti del settore della tecnologia dell'informazione e della comunicazione (TIC) negli Stati membri potrebbe non essere sufficientemente accurato, soprattutto per quanto riguarda le PMI, andando a inficiare anche le informazioni in merito al loro effettivo livello di digitalizzazione. Ad esempio, le aziende più piccole spesso esternalizzano i servizi informatici. Inoltre, nelle PMI, gli specialisti con queste competenze sono per lo più lavoratori autonomi che operano in più aziende. Il rafforzamento e l'ampliamento delle informazioni raccolte (ad esempio dati "trasversali" come indicatori demografici e territoriali, l'area geografica di influenza, l'età, il sesso, ecc.) potrebbero altresì aiutare a identificare le aree di possibile miglioramento e i gruppi a maggiore potenziale e necessità di riqualificazione e aggiornamento, consentendo di progettare percorsi di formazione mirati.
- Partendo dall'esperienza della pandemia, le normative nazionali sul lavoro da remoto dovrebbero essere semplificate¹, in modo da aumentare la flessibilità legata allo strumento e ridurre gli oneri burocratici per le

¹ Durante la redazione di questo documento, sono in corso negoziati tra le parti sociali europee intersettoriali per una nuova regolamentazione del lavoro da remoto, come previsto dal nuovo Programma di lavoro del dialogo sociale 2022-2024.



Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESD-ES4.0)

Deliverable 4.2
Raccomandazioni per la promozione dello smart working e lo sviluppo delle competenze digitali nei luoghi di lavoro nel contesto della contrattazione collettiva e del dialogo sociale

aziende – in particolare le PMI – che decidano di implementarlo. Inoltre, dovrebbero essere istituiti organismi a livello nazionale con lo scopo di monitorare periodicamente l’attuazione del lavoro a distanza.

Alla Commissione europea

- La Commissione europea dovrebbe garantire investimenti, riforme e dialogo sociale per promuovere lo sviluppo delle competenze digitali, in linea con il primo principio del Pilastro europeo dei diritti sociali sul diritto alla formazione e all’apprendimento permanente. A questo proposito, la Commissione dovrebbe incoraggiare gli Stati membri ad aderire a questo principio nell’ambito dell’implementazione delle diverse fasi dei piani nazionali di ripresa e resilienza (a seconda del loro stato di avanzamento) e della raccomandazione del Consiglio in materia di istruzione e formazione professionale, della dichiarazione di Osnabrück, dell’Agenda dell’Unione europea per le competenze, del Piano d’azione per l’istruzione digitale e del Quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell’istruzione e della formazione 2021-2030, soprattutto nell’alveo dell’Anno europeo delle competenze 2023.
- La Commissione europea dovrebbe investire per aumentare la sovranità digitale dell’Unione europea (ad esempio, per ridurre la sua dipendenza da dispositivi tecnologici provenienti da aziende che non hanno sede in Europa – e per promuovere le prestazioni dell’industria europea delle TIC e della metallurgia). Ciò avrebbe un effetto positivo sul livello generale e sulla qualità della digitalizzazione delle aziende manifatturiere europee che, laddove abilitate ad accedere a un bacino adeguato di competenze digitali, sarebbero in grado di fare scelte consapevoli in merito ai dispositivi tecnologici che potrebbero e/o dovrebbero includere nei loro processi produttivi.
- L’Eurostat dovrebbe tenere conto delle caratteristiche distintive delle PMI e delle microimprese durante la raccolta e l’analisi dei dati sulle competenze digitali, applicando gli stessi metodi suggeriti per gli enti statistici degli Stati membri. Pertanto, la Commissione dovrebbe fornire ulteriori dati aggiornati, basati su metriche significative, sulla digitalizzazione nelle PMI e nelle microimprese, che tengano conto delle loro peculiarità.

7



Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESEDES4.0)

Deliverable 4.2
Raccomandazioni per la promozione dello smart working e lo sviluppo delle competenze digitali nei luoghi di lavoro nel contesto della contrattazione collettiva e del dialogo sociale

Alle parti sociali

- Le parti sociali nazionali dovrebbero collaborare per promuovere l'accesso alla formazione sulle competenze digitali, per soddisfare le esigenze dei lavoratori e delle imprese, nel contesto della ripresa a seguito del Covid-19, nonché delle economie sostenibili e della digitalizzazione. Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, a diversi livelli, dovrebbero svolgere un ruolo più attivo nelle aree di maggiore necessità (con speciale riferimento alle PMI). Le parti sociali nazionali, beneficiando di informazioni concrete su strumenti e buone pratiche provenienti da tutta Europa, potrebbero essere altresì coinvolte nell'utilizzare i finanziamenti europei e nazionali, a valle di una adeguata formazione. A livello interprofessionale e/o settoriale, le parti sociali dovrebbero proporre azioni che contribuiscano all'adattamento della forza lavoro alle transizioni digitali e verdi.
- Le parti sociali dovrebbero promuovere l'uso di strumenti didattici ibridi per offrire ai lavoratori moduli di formazione mirati ad accrescere le loro competenze digitali – e percorsi di apprendimento flessibili. Questi moduli dovrebbero rispondere a specifiche esigenze formative: i risultati dell'apprendimento e le competenze acquisite dovrebbero essere promossi e facilmente trasferibili grazie a strumenti di validazione e certificazione riconosciuti a livello europeo.
- Le parti sociali nazionali e i governi dovrebbero costituire fondi per sostenere la formazione e l'innovazione. Questi fondi possono promuovere lo sviluppo di competenze digitali utili sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. I fondi per la formazione e il coordinamento con nuovi strumenti associati ai piani di ripresa e resilienza (ad esempio, il Fondo Nuove Competenze) sono spesso co-gestiti dalle parti sociali. In caso contrario, quest'ultime dovrebbero essere coinvolte nella governance di questi strumenti. Le risorse per la formazione promuovono un apprendimento permanente di qualità, efficace e inclusivo, e la formazione dei lavoratori, aiutandoli a innovare e a utilizzare le loro competenze, sia in costanza di rapporto di lavoro, sia nelle fasi di transizione (ad esempio, nella ricerca di un nuovo impiego anche in altri settori produttivi).
- Le parti sociali nazionali dovrebbero collaborare maggiormente per diffondere le strategie formative (ad esempio di riqualificazione) attraverso un dialogo sociale efficace. Dovrebbero inoltre collaborare con i

8



Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESEDES4.0)

Deliverable 4.2
Raccomandazioni per la promozione dello smart working e lo sviluppo delle competenze digitali nei luoghi di lavoro nel contesto della contrattazione collettiva e del dialogo sociale

dipartimenti di gestione delle risorse umane e con gli attori dell'istruzione e della formazione per semplificare il processo di ricerca di profili professionali in linea con le esigenze del mercato. Le parti sociali dovrebbero partecipare alle attività di rilevazione dei fabbisogni di competenze e del mercato del lavoro (ad esempio, sull'anticipazione delle competenze e l'aggiornamento dei profili professionali). Questa iniziativa incoraggerà le imprese, dalle più grandi a quelle di dimensione più contenuta, a essere più innovative e produttive, dando vita a posti di lavoro di qualità e migliori condizioni di lavoro. In breve, le sinergie con il settore dell'istruzione e della formazione e le aziende dovrebbero riguardare l'anticipazione delle competenze e la formazione di qualità. Questo è essenziale per sostenere l'occupabilità dei lavoratori.

- Le parti sociali nazionali dovrebbero predisporre iniziative formative per i rappresentanti dei lavoratori e per le piccole e medie imprese, al fine di accrescere la loro consapevolezza sul funzionamento dei fondi per la formazione dei lavoratori e, allo stesso tempo, renderli più attivi nella progettazione di moduli e percorsi formativi per specifici contesti aziendali. Un'adeguata formazione delle parti sociali potrebbe garantire un dialogo sociale più efficace e un ruolo centrale delle parti nella progettazione e gestione della formazione a livello aziendale e settoriale.
- Le parti sociali nazionali dovrebbero collaborare all'attuazione dell'[Accordo quadro sulla digitalizzazione](#)² per gestire la transizione digitale attraverso un approccio collaborativo. In tal senso, speciale enfasi dovrebbe essere data al tema del trattamento dei dati sul luogo di lavoro, attuando misure volte a salvaguardare la privacy dei lavoratori, in linea con le disposizioni del regolamento UE 679/2016 (GDPR), in particolare l'articolo 88, secondo cui "Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro".
- I rappresentanti dei datori di lavoro dovrebbero promuovere iniziative specifiche per accrescere la consapevolezza circa l'importanza dell'innovazione digitale e della formazione sulle competenze digitali per le piccole e medie imprese, affinché queste possano beneficiare di finanziamenti europei e nazionali (in particolare nel contesto dell'attuazione dei Piani nazionali di Ripresa e Resilienza), ma anche sfruttare altre

² Si veda il documento: [Report on the state-of-the-art regarding smart working and digital-skills development in social dialogue practices and CLAs](#), p. 42.



Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESEDES4.0)

Deliverable 4.2
Raccomandazioni per la promozione dello smart working e lo sviluppo delle competenze digitali nei luoghi di lavoro nel contesto della contrattazione collettiva e del dialogo sociale

opportunità offerte da enti pubblici e privati. La collaborazione intersettoriale tra i datori di lavoro che rappresentano le aziende più innovative dal punto di vista digitale e quelli dei settori più tradizionali è particolarmente raccomandata al fine di sviluppare buone prassi nel settore, beneficiando di strategie di apprendimento *peer-to-peer*.

- La gestione del lavoro da remoto attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva dovrebbe essere promossa dalle parti sociali a livello nazionale e regionale. Un approccio partecipato al lavoro a distanza è infatti fondamentale per implementare con successo questo *new way of working* nei modelli organizzativi delle aziende e per sfruttarne le opportunità in termini di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e della produttività delle imprese. Inoltre, la contrattazione collettiva aziendale sul lavoro da remoto è risultata strategica per rispondere alle esigenze organizzative dello specifico contesto produttivo.
- I contratti collettivi dovrebbero occuparsi – dove già non avviene – dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro legati al lavoro a distanza. Gli sforzi congiunti dei sindacati e dei rappresentanti dei datori di lavoro sono infatti fondamentali per prevenire l'aumento dei disturbi psicosociali (ad esempio isolamento, aumento dei livelli di stress, *burnout*) e fisici (ad esempio problemi muscoloscheletrici e alla vista) tra i lavoratori "a distanza".

Un focus sulle parti sociali a livello territoriale e aziendale

- Le parti sociali a livello locale (territoriale o regionale) dovrebbero promuovere iniziative volte ad affrontare le carenze di competenze digitali all'interno del loro territorio di competenza, attraverso la collaborazione con le amministrazioni locali e gli enti di istruzione e formazione. La conoscenza che le parti sociali locali hanno dei fenomeni di disallineamento tra domanda e offerta di profili professionali e competenze è fondamentale per attuare interventi specifici.
- Il dialogo sociale dovrebbe essere promosso sia prima che durante l'implementazione di iniziative di lavoro a distanza nelle aziende manifatturiere e digitali, ad esempio attraverso l'istituzione di organismi paritetici a livello aziendale, composti da rappresentanti dei lavoratori e delle imprese, con l'obiettivo di elaborare proposte condivise.

10



Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESEDES4.0)

Deliverable 4.2
Raccomandazioni per la promozione dello smart working e lo sviluppo delle competenze digitali nei luoghi di lavoro nel contesto della contrattazione collettiva e del dialogo sociale

- Data la frequente assenza di organismi di rappresentanza dei lavoratori nelle PMI, le parti sociali a livello territoriale dovrebbero promuovere iniziative specifiche che potrebbero facilitare un approccio collettivo alla formazione sulle competenze digitali e al lavoro da remoto nelle aziende più piccole. A tal fine, la contrattazione collettiva a livello territoriale dovrebbe essere promossa per fornire alle aziende prive di organi di rappresentanza un quadro di riferimento per la gestione delle iniziative di formazione sulle competenze digitali e sul lavoro a distanza.

Il contesto europeo

- Le parti sociali (sia quelle nazionali sia quelle europee, che svolgono un ruolo importante nella diffusione delle informazioni) dovrebbero collaborare e partecipare in modo più proattivo alle iniziative esistenti che promuovono la riqualificazione e l'aggiornamento professionale in ambito digitale. Ad esempio iniziative come la Piattaforma europea per le competenze e i lavori digitali e gli strumenti che mette a disposizione (ad esempio *Pledge Viewer*) e il Patto per le Competenze sono gli spazi ideali per condividere le buone pratiche e trarre ispirazione dalle iniziative esistenti e fare rete con esperti del settore e con i rappresentanti dei gruppi di interesse. Lo scambio di buone prassi tra gli Stati membri e gli attori nazionali di diversi Stati membri è quindi essenziale.
- Appare fondamentale apprendere dalle iniziative in corso e utilizzare meglio gli strumenti e le risorse sviluppate, nonché i programmi di finanziamento già implementati. Alcuni esempi potrebbero essere i progetti e le raccomandazioni settoriali (ad esempio i *Blueprint for sectoral cooperation on skills*), così come le risorse per la formazione rese disponibili all'interno di altri progetti, o le iniziative (ad esempio le azioni Marie Curie) in cui ricercatori possono essere assunti in azienda, contribuendo alla loro innovazione con le loro competenze, portando avanti, al contempo, la propria ricerca.
- Dovrebbero essere stanziati maggiori fondi per promuovere la mobilità e lo scambio di professionisti, soprattutto tra il settore della tecnologia dell'informazione e della comunicazione e quelli meno sviluppati dal punto di vista digitale. I fondi esistenti sono attualmente incentrati sull'individuo, ma il supporto economico dovrebbe riguardare anche le organizzazioni interessate ad ospitare queste iniziative di scambio

11



Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESEDES4.0)

Deliverable 4.2
Raccomandazioni per
la promozione dello
smart working e lo
sviluppo delle
competenze digitali nei
luoghi di lavoro nel
contesto della
contrattazione
collettiva e del dialogo
sociale

che, dunque, hanno bisogno di risorse per coprire il costo di eventuali nuovi collaboratori e la loro supervisione ad opera del personale già in forza all'azienda.

- Il riconoscimento più rapido e semplice (individuazione, validazione e certificazione) delle competenze digitali è fondamentale, in quanto emerge un crescente bisogno di qualifiche riconosciute e di un più semplice incontro tra domanda e offerta di profili professionali a livello settoriale, compresi gli esperti delle tecnologie emergenti e le competenze acquisite attraverso percorsi di formazione formale, non formale e informale. La messa in trasparenza di qualifiche e competenze dovrebbe prendere in considerazione non solo i sistemi già in essere (come l'e-CF) – piuttosto statici e che richiedono molto tempo per essere aggiornati –, ma anche considerare le tassonomie risultanti da progetti innovativi volti a definire nuove competenze (comprese quelle digitali) e profili professionali in diversi ecosistemi.
- Le competenze digitali dovrebbero essere regolate e trattate in maniera olistica con tutte le altre di cui i lavoratori devono essere dotati per promuovere la loro occupabilità (ad esempio, le competenze *green*), e dovrebbero quindi costituire solo una parte, seppur essenziale, delle politiche di riqualificazione e aggiornamento ad ampio spettro adottate a livello europeo.
- I sindacati dovrebbero essere coinvolti nella regolamentazione del lavoro da remoto, per affrontare i suoi potenziali effetti negativi (controllo tecnologico invasivo, sovrapposizione tra i momenti della vita privata e professionale ecc.) e per evitare il venir meno dell'approccio collettivo al lavoro. A tal fine, quando si introducono nuove norme sul lavoro da remoto, attraverso leggi o contratti collettivi, si dovrebbe garantire il diritto dei lavoratori a far riferimento ai rappresentanti sindacali, oltre al loro diritto di accesso al luogo fisico di lavoro.

12

