

Risoluzione CES sulla digitalizzazione: “verso un lavoro digitale equo”

Approvata al Comitato Esecutivo dell'8-9 Giugno 2016

Punti chiave

La CES chiede:

- a) Di elaborare una transizione inclusiva verso un giusto ed equo lavoro digitale basato su delle buone condizioni di lavoro, un ambiente di lavoro sicuro ed affidabile ed un giusto rapporto di lavoro;
- b) Di evitare che la digitalizzazione suddivida ulteriormente le società in pochi vincitori e molti perdenti, contribuendo ancora di più ad una distribuzione non equa di ricchezza;
- c) Di aumentare le competenze della forza-lavoro (ivi incluso i lavoratori autonomi) migliorando i programmi di formazione professionale e continua per l'era digitale garantendo l'accesso ad un'istruzione superiore e una formazione continua migliore, visto che le abilità digitali sono il filo conduttore per un lavoro digitale giusto ed equo;
- d) Di realizzare una Direttiva sulla privacy nell'ambiente di lavoro a livello Europeo, basata sul rispetto per la dignità umana, la privacy e la protezione dei dati personali;
- e) Di inserire una prospettiva di genere in tutte le iniziative digitali così che l'Agenda Digitale diventi il propulsore verso l'uguaglianza di genere, per affrontare il grave divario di genere all'interno del settore delle TIC, per incoraggiare la piena integrazione delle donne di tutte le età nelle materie scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche e per rafforzare la partecipazione delle donne nei processi decisionali nelle società digitali;
- f) Di accompagnare l'inserimento delle tecnologie digitali con una serie di norme che contribuiranno alla sostenibilità – sociale, economica e ambientale – delle catene di valore delle TIC; garantire che l'azione dell'UE sulla digitalizzazione sia in linea con gli obiettivi delle politiche climatiche, energetiche e ambientali; affrontare l'impatto negativo delle tante tecnologie digitali sull'ambiente in termini di produzione di rifiuti ed esportazione nei paesi poveri, l'eccessivo consumo di acqua ed energia, estrazione di materie prime.
- g) Di proporre un quadro europeo sul *crowdworking* per prevenire l'indebolimento o l'elusione dei minimi salariali, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la sicurezza sociale, i piani pensionistici, la tassazione, ecc..., per garantire che le norme e la legislazione nazionali ed europee si applichino efficacemente ai *crowdworkers* digitali nell'ambiente online e per garantire i diritti dei lavoratori digitali negli ambienti online; stabilendo norme eque, garantendo che vengano corrisposte le remunerazioni minime, dando accesso alla sicurezza sociale; proteggere i diritti di proprietà intellettuale;
- h) Di condurre una valutazione degli impatti sociali degli standard delle TIC sui lavoratori, per promuovere lo sviluppo di standard aperti a tutti i settori prioritari individuati, aperti ed accessibili a tutti gli operatori del settore attraverso condizioni economiche e giuridiche, eque, ragionevoli e non discriminatorie nelle organizzazioni mondiali competenti di definizione degli standard;
- i) Di costruire servizi digitali pubblici inclusivi ed accessibili e per garantire che le amministrazioni pubbliche sostengano sia i cittadini che i lavoratori con la formazione e le competenze digitali;
- j) Che la digitalizzazione non abbia un impatto negativo sulle entrate fiscali e non faciliti un'ulteriore erosione della base imponibile delle imposte sulla società permettendo a queste ultime di pagare tasse in un solo paese, anche quando il valore è stato creato in un altro; le multinazionali devono pagare le tasse sui profitti laddove si è svolta l'attività economica;

- k) Di rafforzare l'informazione, la consultazione e la rappresentanza nei consigli di amministrazione per prevedere e gestire meglio il cambiamento, soprattutto in una transizione inclusiva verso un lavoro digitale giusto ed equo;
- l) Ai sindacati di utilizzare tutti gli organi di rappresentanza per sviluppare una digitalizzazione giusta ed equa delle imprese e dei servizi per organizzare i lavoratori autonomi;
- m) Ai sindacati di garantire i rappresentanti dei lavoratori in generale, in particolare nei consigli di amministrazione, controllino regolarmente l'introduzione di nuove tecnologie, l'esternalizzazione interna ed esterna; e utilizzare la contrattazione collettiva per implementare nuovi diritti legati alla digitalizzazione (come il diritto a disconnettersi);
- n) Ai sindacati di monitorare le strategie di digitalizzazione più da vicino, per incoraggiare le Federazioni Sindacali Europee (ETUF) ad esplorare attivamente dei modi per negoziare gli Accordi Aziendali Transnazionali (TCA) nei differenti campi della digitalizzazione.

Digitalizzazione, la quarta rivoluzione industriale e la Commissione Europea¹

La digitalizzazione² delle economie e delle imprese è un'importante sfida per il movimento sindacale europeo. La digitalizzazione porta alla quarta rivoluzione industriale³ la quale sta per cambiare le industrie, i servizi, i mercati, ma anche il mondo del lavoro in generale (i servizi pubblici, l'istruzione, ecc.). La digitalizzazione significa sia opportunità che rischi. Gli attuali studi disponibili sul futuro del lavoro suggeriscono che ci saranno sia lavoratori vincenti che perdenti. Uno dei rischi è che la digitalizzazione diventi una causa addizionale delle diseguaglianze sociali e territoriali.

Fra i vantaggi della digitalizzazione potrebbe esserci una potenziale liberazione dagli incarichi pericolosi, monotoni e ripetitivi, che sarebbero sempre più sostituiti da compiti di monitoraggio e miglioramento dei processi, rafforzando pertanto la capacità dei team di agire e le capacità per un'autoregolamentazione autonoma. La digitalizzazione potrebbe diventare una base per le nuove forme di sostegno dei lavoratori, nuove forme di cooperazione, rafforzando l'autonomia di azione e dell'autoregolamentazione decentrata dei team. Un miglior equilibrio vita-lavoro potrebbe essere raggiunto. Queste nuove sfide digitali rendono ancor più importante le informazioni e la consultazione dei lavoratori, la partecipazione nei consigli di amministrazione e la contrattazione collettiva, e hanno bisogno di essere rafforzate. I sindacati hanno il compito di pensare a dei modi appropriati per sostenere e salvaguardare gli interessi dei lavoratori nelle nuove economie digitali.

Alcuni Stati Membri hanno lanciato iniziative per digitalizzare le industrie e i servizi, mentre la Commissione Europea trovi difficile stabilire un quadro politico Europeo.

¹ Questo documento è un aggiornamento de "L'Agenda Digitale della Commissione Europea: valutazione preliminare della CES", appoggiato dal Comitato Esecutivo il 26.6.2015, basata su una discussione avvenuta nel corso di tre workshop di digitalizzazione della CES avvenuti il 2/12/2015/12/02, 23/02/2016 e 20/04/2016 (una quarta ed ultima è prevista per il 14/06/2016) e una presentazione del Comitato economico e l'occupazione CES, durante la riunione del 17 settembre 2015, seguita da una discussione con le organizzazioni affiliate.

² Il concetto di digitalizzazione può riferirsi o all'espansione del settore digitalizzato nel suo insieme, a quello del TIC (Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione) che alle attività solo, o al di là del settore TIC per la digitalizzazione delle industrie e dei servizi. Altre denominazioni: industry 4.0, enterprise 4.0, work 4.0, office 4.0, smart offices, Internet of Things, ma non c'è una terminologia accordata, spesso devono essere incluse anche le piattaforme online, economie condivise. - In questo documento la "digitalizzazione" è utilizzata per un trend generale - ma trasformando gli attuali posti di lavoro o le industrie è indicato come "digitalizzazione".

³ La prima rivoluzione industriale si riferisce al potere del vapore combinato con una produzione meccanica nel tardo 1700, la Seconda rivoluzione per elettrificare e linee di montaggio a partire dalla metà del 1800 in poi, la terza per l'elettronica e l'informatica dal 1970, la quarta per i sistemi Cyber- fisici. I sistemi industriali si allontanano dall'approccio taylorista e fordista.

La Commissione conta più di 30 iniziative nazionali e regionali per digitalizzare le industrie, le quali sono state lanciate in Europa, come “Fabbrica Intelligente” in Italia o “*Nouvelle France Industrielle*” (Industria del Futuro) in Francia, “*Smart Industry*” in Olanda e in Slovacchia, “*Industry 4.0*” in Germania. La Commissione non fa differenza fra iniziative nazionali e regionali quindi non è chiaro quale Stato Membro sia rimasto indietro. Se i settori delle imprese e le regioni dell'Europa stanno rimanendo indietro, i costi per le imprese sono elevati. La Commissione ha perso molto tempo prima di stabilire una rete di iniziative digitali nazionali già stabilite, di investire in centri di innovazione digitale in Europa, elaborare standard, creare un *cloud* europeo. Queste attività nel complesso dovrebbero portare la quota dell'industria sul PIL europeo fino al 20% .

La Commissione introduce la sua nuova Comunicazione “Digitalizzando l'Industria Europea. Raccogliere a pieno i vantaggi di un Mercato Unico Digitale” con una nota positiva che affermi che l'industria Europea sta giocando un ruolo importante nel rimettere in sesto l'Europa, e allo stesso tempo chiudendo un occhio sull'alto tasso di disoccupazione, bassi investimenti e una scarsa crescita. La Commissione parte dalla consapevolezza delle grandi disparità esistenti tra le regioni e che il livello di digitalizzazione varia tra i settori, principalmente tra le zone ad alta tecnologia e quelle tradizionali, ma anche tra singoli Stati Membri. Ciononostante, la Commissione dovrebbe agire velocemente e con maggior ambizione, dato che una transizione inclusiva di successo verso '*Industry 4.0*' non è una questione di pii desideri o dichiarazioni, ma di azione e di investimento. Nessuno ha la sfera di cristallo per guardare al futuro digitale e non vi è ancora un determinismo tecnologico relativo alla digitalizzazione.

La Commissione vede come una sfida la rapida crescita della digitalizzazione per evitare che l'Europa rimanga indietro. L'Europa – e non solo parti di essa – deve raccogliere più rapidamente le sfide industriali come l'elettromobilità, la produzione di batteria, la stampa tridimensionale, infrastrutture informatiche, 5G. La Commissione insiste sul fatto che l'Europa può crescere sui suoi punti di forza, ma l'analisi delle differenze rispetto agli Stati Uniti e ad alcuni paesi del Sud-Est asiatico, che copre solo alcuni aspetti, mostra un'Europa già in ritardo. Gli investimenti nei prodotti TIC nell'UE hanno rappresentato un terzo di quelli negli Stati Uniti tra il 2000-2014. L' importo investito dalle società europee, in ricerca e innovazione, rappresenta il 40% degli investimenti delle società americane .

A Giugno 2015, il Comitato Esecutivo della CES⁴ ha richiesto un Forum Europeo permanente sulla digitalizzazione per modellare il futuro del lavoro digitale. Ora, nella sua Comunicazione, la Commissione fa un passo nella giusta direzione affermando: “La trasformazione digitale sta cambiando il mercato del lavoro e la natura del lavoro. Ci sono delle preoccupazioni che questi cambiamenti possano toccare le condizioni di lavoro, i livelli e la distribuzione del reddito. Affrontare queste sfide richiede un dialogo inclusivo su tutti gli aspetti della digitalizzazione che coinvolgono gli aspetti del lavoro, dell'istruzione e della formazione”. La Commissione propone: a) una tavola rotonda semestrale di alto livello dei rappresentanti delle industrie, le parti sociali e le iniziative degli Stati Membri per garantire un ampio e costante dialogo a livello europeo, con gruppi di lavoro specifici sulle iniziative preparatorie riguardanti questioni settoriali e intersettoriali e b) un forum annuale delle parti interessate europee per una maggiore consultazione. La CES è lieta di constatare che la Commissione ha finalmente accolto la sua richiesta di un Forum Europeo permanente.

Invece di trattare il futuro del lavoro come un sotto-tema rilevante e marginale, la Commissione dovrebbe guardare più da vicino le iniziative proposte dai Ministri del Lavoro come Lavoro 4.0 (“*Arbeiten 4.0*”).

⁴ Adottato nel 17-18 Giugno 2016 <https://www.etuc.org/documents/digital-agenda-european-commission-preliminary-etuc-assessment>

Il Ministro Tedesco del Lavoro ha lanciato una discussione riguardo il Libro Verde sul "Lavoro 4.0" nel 2015, seguito dal Libro Bianco nel 2016 che comprendeva gli aspetti sociali, occupazionali e del lavoro della digitalizzazione e le principali parti interessate. E' un piccolo passo verso la giusta direzione il fatto che ora il termine "sfida normativa" appaia nella Comunicazione della Commissione, così come le questioni "labour" e "work" (nell'ultimo capitolo). Ad ogni modo le opportunità non diventeranno realtà da sole o per mano dei mercati, ma c'è bisogno di un quadro coerente di politica Europea basato sulla forza di partecipazione dei sindacati.

Si dovrebbe fare un passo avanti verso il coordinamento delle attuali iniziative nazionali, per lavorarvi sopra, integrarle e garantirne il loro aumento. La questione in sospeso è: riguardo agli Stati Membri, che fare con quelli che non hanno ancora lanciato le loro iniziative nazionali, inclusi i maggiori investitori, come le parti sociali? Apparentemente questi Stati Membri saranno inclusi nel processo di coordinamento per "scavalcare" i passi già svolti dagli Stati Membri con le iniziative adottate. Non è chiaro in che modo la Commissione organizzi questo processo di recupero. Ci saranno incentivi europei per investire massicciamente in una corretta digitalizzazione che comprenda anche le parti sociali? Spingere per un'ulteriore digitalizzazione negli Stati Membri dove già si è avviata potrebbe danneggiare l'intero progetto. La Digitalizzazione è come una finestra di opportunità, che si apre proprio ora.

La globalizzazione sta accelerando la digitalizzazione e viceversa. La digitalizzazione potrebbe ingrandire l'attuale divario che c'è nelle diverse aree dell'UE⁵. La politica di austerità riduce la capacità di fare investimenti digitali nei paesi meno sviluppati.

Nonostante i grandi passi nella giusta direzione, molti aspetti della digitalizzazione (come la sostenibilità, la protezione dati, il divario di genere, il divario di competenze, ecc.) mancano ancora o sono poco sviluppate nella Comunicazione della Commissione. Queste carenze e questa percezione parziale dei problemi legati alla digitalizzazione creano un nuovo problema, dato che portano a conclusioni politiche parziali e poco obiettive. I *policy-makers* devono gestire il cambiamento e far fronte alle scosse e alle "interruzioni" che inevitabilmente deriveranno dalla digitalizzazione.

Premessa

La maggior parte degli eventi sulla digitalizzazione si concentra sulle sfide della tecnologia, tuttavia si sta rapidamente intensificando e accelerando il futuro del lavoro e la digitalizzazione della nostra vita sociale e lavorativa, definita come la quarta rivoluzione industriale,:

- a) La Presidenza del Lussemburgo il 10-11 Novembre 2015 ha organizzato una conferenza intitolata "Economia Digitale: Siate pronti per I nuovi Lavori!" e ha invitato i Ministri del Lavoro dell'UE per un primo dibattito sulla digitalizzazione e il futuro del lavoro.
- b) L'OCSE ha organizzato un incontro dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione lo scorso Gennaio, preceduto da un *Policy Forum* sul "Futuro del Lavoro" che ha avuto un notevole successo in termini di partecipazione. Entrambi hanno sollevato delle questioni riguardo alle retribuzioni, l'accesso alla protezione sociale, le opportunità di formazione ecc.
- c) Il *World Economic Forum* tenutosi a Davos nel Gennaio 2016, nella sessione sulla "Trasformazione Digitale delle Industrie", ha tratto la conclusione che la tecnologia non è la sfida più importante.

⁵ "Potenziali divari digitali - se basati sul genere generazionale, regionale o sociale - devono essere affrontati." La Dichiarazione delle Parti Sociali Europee sulla Digitalizzazione. Vertice Sociale Tripartito, 16 Marzo 2016.

- d) Le Parti Sociali Europee hanno affermato in una Dichiarazione sulla Digitalizzazione per il Vertice Sociale Tripartito del 16 Marzo 2016 che, l'agenda

politica europea per l'occupazione, mentre sostiene la digitalizzazione, dovrebbe allo stesso tempo avere come scopo quello di massimizzare le opportunità per un'occupazione di qualità⁶.

Carenze nella percezione della Commissione Europea

Il divario di genere deve essere preso in considerazione. Nonostante la forte prova che la partecipazione attiva delle donne nel settore delle TIC è essenziale per una crescita a lungo termine dell'Europa e la sostenibilità economica, un ampio divario nelle TIC in termini di genere e abilità dei generi persistono in Europa. Il numero di laureati nel TIC è diminuito tra il 2006 e il 2013⁷. Sono il doppio il numero di uomini rispetto a quello delle donne laureate in scienza, tecnologia e matematica. Dal momento che gran parte della nostra società futura sarà plasmata da esperti di scienza dei dati, creatori di software, è importante che più donne entrino nel settore. Altrimenti il mondo di domani sarà gestito da metà della popolazione autonomamente, e mancheranno il talento, la creatività e il contributo dall'altra metà. Le donne in Europa tendono a non prendere gli studi delle TIC e sono sotto rappresentate nel settore, soprattutto nelle posizioni tecniche e decisionali. Per un'economia digitale di genere imparziale, è fondamentale aumentare l'accesso alle opportunità di istruzione e formazione per le donne e per le più giovani, apprendere e migliorare ulteriormente le proprie competenze TIC, e intraprendere una carriera in quest'ambito così da applicare queste competenze nel mercato del lavoro. E' stato stimato che l'ingresso di più donne nel settore TIC aumenterebbe un mercato in cui è prevista la carenza di manodopera e in cui la partecipazione paritaria delle donne porterebbe ad un guadagno annuale di circa 9 miliardi di euro nel PIL dell'UE.

La Commissione presuppone che la digitalizzazione possa ridurre il consumo di energia e l'uso di materie prime. Ad ogni modo, il messaggio di sostenibilità si avvicina alla pia illusione e nient'altro. Un'economia più verde e un'accelerazione nella transizione in un'economia a bassa emissione di carbonio richiederà lo sviluppo di una serie di tecnologie digitali. Edifici intelligenti, pianificazione urbana e trasporti comodi e intelligenti, telecomunicazione e incontri virtuali, TIC per l'efficienza energetica nelle industrie, sono tutti gli elementi – insieme a molti altri – i quali possono contribuire in modo significativo alla riduzione delle emissioni di gas serra in Europa, così come a livello globale. Nel contesto delle politiche climatiche ed energetiche, la CES vede la diffusione di queste tecnologie come una priorità urgente. Questo aiuterebbe l'UE a diventare leader in un mercato in crescita nei prossimi anni. Nonostante i molti vantaggi offerti, si deve tener presente che molte tecnologie digitali possono avere un impatto negativo sull'ambiente e sulla salute pubblica. Il consumo di energia e le emissioni di gas serra legate alle TIC sono attualmente in crescita. Il consumo di acqua di grandi data center possono minare l'accesso alle risorse idriche. Molte di queste tecnologie richiedono materie minerali e prime come terre rare, che a volte provengono da attività minerarie, in cui diritti e norme ambientali dei diritti umani così come quelli dei lavoratori, non sono rispettati. Ultimo, ma non meno importante, le tecnologie TIC generano quantità astronomiche di rifiuti nocivi per l'ambiente e per la salute pubblica. Ciò è particolarmente preoccupante se questi rifiuti vengono esportati attraverso mezzi informali nei paesi poveri, dove la popolazione locale è direttamente esposta ai materiali tossici. La CES chiede pertanto che l'utilizzo di tecnologie digitali sia accompagnato da una serie di norme e standard, che contribuiranno a garantire la sostenibilità delle catene di valore delle TIC a livello sociale, economico ed ambientale. L'UE deve anche garantire che l'azione sulla digitalizzazione si adatti agli obiettivi delle sue politiche climatiche, energetiche e ambientali.

⁶ https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/11.03.16_final_draft_eusp_message_digitalisation.pdf

⁷ <https://pbs.twimg.com/media/CRYpwreVAAEVv4K.jpg:large>

Garantire la sostenibilità dell'economia digitale non deve essere visto come un ostacolo alla sua diffusione, ma come un requisito indispensabile per la fattibilità economica a lungo termine.

L'aumento dell'utilizzo di nuove tecnologie e di strumenti di comunicazione elettronica nella relazione tra datori di lavoro e lavoratori aumenta molte questioni riguardanti la privacy dei lavoratori e i rischi che vi sono nelle nuove possibilità di monitoraggio e sorveglianza. La CES ritiene che l'uso, il trattamento e la conservazione dei dati del rapporto di lavoro hanno bisogno di principi che evitano le violazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori, in particolare il diritto ad una vita privata.

Questo diritto umano è protetto dalle norme internazionali ed europee. Un lavoratore non rinuncia al suo diritto alla privacy quando lavora. I datori di lavoro devono astenersi da interferire irragionevolmente quando i lavoratori utilizzano dispositivi tecnici e le TIC. E' essenziale che l'elaborazione dei dati sul posto di lavoro sia necessaria, proporzionata, trasparente e non discriminatoria e il lavoratore deve avere il diritto di accesso. Il nuovo Regolamento sulla Protezione Dati a livello europeo non si applica a sufficienza i dettagli di protezione dei dati per quanto riguarda il rapporto di lavoro. Pertanto, la CES chiede una Direttiva relativa alla vita privata sul posto di lavoro a livello europeo, basata sul rispetto della dignità umana, la privacy e la protezione dei dati personali.

Se da un lato i lavori futuri richiederanno competenze diverse, dall'altro le persone che vengono formate oggi e dovrebbero avere continue possibilità e sostegno durante tutta la loro carriera/vita per migliorare le competenze chiave e le competenze di base, tra cui le competenze digitali, essenziali piattaforme e strumenti digitali che rivestono sempre più le dimensioni della nostra vita, e quindi in grado di garantire ai lavoratori un'occupazione, ma sono anche la chiave per la parità di accesso a servizi di qualità, ad una vita democratica e sociale, e al miglioramento della vita di tutti i giorni.

Le competenze digitali sono un importante *leitmotiv* per garantire una transizione inclusiva verso un lavoro digitale giusto ed equo, soprattutto riguardo a specifici obiettivi, come le donne, i giovani, i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori migranti, i *crowdworkers* e quelli *freelance*. Quando si parla di competenze digitali è essenziale per diversificare i livelli e i tipi di competenze digitali necessarie: competenze professionali ad alto livello di TIC, competenze di e-business e competenze TIC per l'utente. Sempre più lavoratori sono e saranno confrontati con complessità, incertezza e cambiamento. I team devono imparare come gestire l'imprevisto. Un costante miglioramento delle competenze moderne, quali quelle per risolvere i problemi, sono necessarie. La riqualificazione della forza lavoro rappresenta una grossa sfida. Un rapido cambiamento è ormai una regola e i lavoratori capiranno questo fatto della vita aziendale e che dovranno riqualificarsi regolarmente. Le competenze e le capacità dei lavoratori devono essere mantenute e migliorate con programmi di formazione continui. Soprattutto perché la necessità di competenze digitali sul luogo di lavoro è in aumento. Industria e servizi hanno un ruolo fondamentale da svolgere nello sviluppo delle giuste competenze nel posto di lavoro. Le imprese dovrebbero diventare delle entità di formazione per formare sul posto di lavoro, per mezzo di un programma coerente. Ulteriori iniziative comuni per adattare i programmi di formazione professionale iniziale e continua (per imparare nuovi metodi di apprendistato, operare in modo indipendente, avere senso di responsabilità e proprietà, sviluppare capacità di pensiero sistematico...) sono necessarie. È essenziale fornire maggior sostegno ai lavoratori in generale, per migliorare le loro competenze trasversali e digitali, in particolare nei lavoratori anziani. Mentre l'economia digitale porterà ad importanti transizioni e ristrutturazioni nell'economia, ai lavoratori dovrebbero essere garantiti dei corsi di formazione per aiutarli ad avviare una nuova fase della loro carriera e che, eventualmente, abbracciano le opportunità di posti di lavoro creati nell'economia digitale. Il permesso retribuito per motivi di istruzione proposto dalla CES deve essere parte di una strategia europea per sostenere i lavoratori ad adattarsi di fronte a cambiamenti economici. Anche lo sviluppo delle competenze regionali per buoni posti di lavoro post-industriali è necessario.

La CES riconosce il ruolo della standardizzazione come strumento chiave nella politica

industriale e accoglie le domande prioritarie della Commissione per la standardizzazione come sostegno al progresso industriale. La standardizzazione è la chiave per garantire l'integrazione digitale dei servizi europei e le industrie manifatturiere, per esempio garantendo l'interoperabilità dei protocolli di comunicazione e formati di dati utilizzati per la trasmissione, l'archiviazione e l'elaborazione dei dati tra macchine e dispositivi; contribuendo alla salute e alla sicurezza sul lavoro di coloro che operano in ambienti completamente automatizzati; offrendo garanzie sulla privacy dei lavoratori sul posto di lavoro ed evitando la sorveglianza abusiva dai datori di lavoro. Inoltre, le norme a sostegno della digitalizzazione dell'industria e dei servizi formano la competitività globale delle imprese europee e la forza lavoro⁸. Per evitare uno spostamento del valore economico dagli operatori produttivi ai proprietari dei diritti di proprietà intellettuale, tali norme devono essere aperte e accessibili a tutti gli operatori del settore attraverso Condizioni giuridiche ed economiche Eque, Ragionevoli e Non Discriminatorie (FRAND). La CES accoglie la disponibilità della Commissione di fare affidamento su una politica equilibrata sui diritti di proprietà intellettuale per l'accesso a norme in materia di brevetti essenziali a condizioni FRAND. La CES invita la Commissione a promuovere lo sviluppo di norme aperte in tutti i settori prioritari individuati, per esempio per mezzo di mandati di standardizzazione indirizzati all'organismo europeo. La CES ricorda che le norme TIC per il completamento del mercato unico digitale non sono solo una questione di tecnologia, in quanto avranno un impatto sulla salute e la sicurezza, la privacy sul posto di lavoro, la sorveglianza dei dipendenti e le competenze.

La CES chiede quindi alla Commissione di effettuare una valutazione degli impatti sociali delle norme TIC sui lavoratori, al fine di alimentare il processo politico e la standardizzazione. La standardizzazione delle TIC è sempre più in atto a livello globale, che non rientrano nella sfera di competenza del Regolamento 1025/2012 sulla standardizzazione europea. La CES chiede alla Commissione di garantire il finanziamento di un'effettiva partecipazione dei sindacati in organizzazioni mondiali di fissazione degli standard.

La digitalizzazione dei servizi pubblici e di *e-government* non deve approfondire il "divario digitale", in particolare quando le politiche, molto lodate dalla Commissione, come quella "*once only principle*" e quella "*digital by default*", sono implementate. La digitalizzazione porterà a servizi pubblici migliori solo quando sarà accompagnata da investimenti in infrastrutture e personale adeguato.

Digitalizzazione e il futuro del lavoro

Si è molto parlato della digitalizzazione. Da un lato, il gruppo degli estremamente positivi si basa su teorie basate principalmente su un pio desiderio. La digitalizzazione è apprezzata per la distribuzione di vantaggi universali per tutti, portando un'economia circolare con meno rifiuti, un migliore utilizzo dei beni sotto-utilizzati (come le automobili, gli appartamenti...), fantastiche opportunità per una migliore informazione, la comunicazione, la connessione e la trasparenza (tre miliardi e mezzo di persone ora collegati ad Internet), facilità nel conciliare la vita e il lavoro e un nuovo mondo di condivisione e collaborazione, il lavoro digitale è una sorta di panacea, una promessa di un mondo più equo, imparziale, giusto e sostenibile sulla base di un internet democratico e più partecipazione.

Il gruppo dei più scettici prevede un andamento futuro che porterà notevoli perdite di posti di lavoro, disponibilità h24 7su7, deterioramento delle condizioni di lavoro, confusione delle barriere tra vita privata e lavoro, aumento della supervisione e del controllo, la polarizzazione di posti di lavoro (aumento di lavoratori poco qualificati e molto qualificati, con diminuzione nel mezzo), aumento delle disuguaglianze nella ricchezza, una nuova era della macchina con un gruppo globale di lavoratori che competono uno contro l'altro, che concorrono ad una corsa al ribasso dei salari e delle condizioni di lavoro.

⁸ Per esempio , se le norme di interoperabilità sono brevettate , l'organizzazione che possiede tali norme sarà in grado di catturare e concentrare una quota del valore di tutta la catena di fornitura nelle sue mani.

La CES non sostiene né l'eccesso di entusiasmo né le visioni scettiche, ma cerca di guardare entrambe le dimensioni, le opportunità e i rischi. E' nostro compito, come sindacati, rilevare alcune preoccupanti tendenze e a problemi significativi nel futuro del lavoro. La sfida principale è quella di formare una transizione inclusiva verso un futuro digitale equo, riducendo al minimo i rischi, e aprendo finestre di opportunità. E' importante applicare il principio di precauzione per evitare che la digitalizzazione divida ulteriormente la società in pochi vincitori e molti perdenti, contribuendo ad una distribuzione ancora più iniqua della ricchezza.

La Commissione Europea , sotto la pressione di grandi gruppi come Uber e Airbnb, si sta inclinando più verso il lato euforico e, nell'interesse del mercato unico, sta cercando di eliminare degli ostacoli per la creazione di un mercato unico digitale europeo in grado di competere con i suoi rivali: Stati Uniti e Sud-Est asiatico.

La CES si rammarica che la questione dei cali dei posti di lavoro non sia molto analizzato della Commissione⁹ - è una "disoccupazione tecnologica" (Keynes), "distruzione creativa" (Schumpeter) oppure una nuova tendenza avviata con la quarta rivoluzione industriale? Storicamente gli aumenti nella produttività hanno sistematicamente distrutto i vecchi posti di lavoro, ma dopo un periodo di transizione sono stati creati maggiori nuovi posti di lavoro. Un recente studio dell'OCSE giunge alla conclusione che in media il 9% dei posti di lavoro è ad alto rischio di automatizzazione¹⁰. La sfida più grande nel settore dell'occupazione è formare una transizione inclusiva verso il lavoro equo e giusto.

Cosa servirebbe all'Europa? Sono stati proposti 50 miliardi di euro tra investimenti pubblici e privati a sostegno della digitalizzazione delle industrie per i prossimi 5 anni, ma sarebbero sufficienti o solo una goccia nell'oceano¹¹? Una delle ragioni dietro i bassi tassi di investimento del settore privato è il livello di incertezza su come si sta sviluppando la digitalizzazione, e nel frattempo gli investitori sono riluttanti ad impegnarsi in investimenti a lungo termine per la digitalizzazione di tecnologie di produzione esistenti?

Una pericolosa nuova tendenza: piattaforme di forza lavoro e crowdworking 'approdano' in molte aziende

La rapida crescita di piattaforme cibernetiche ha creato importanti sfide, sia concettuali che normative. Non è una coincidenza che la loro evoluzione sia avvenuta nel bel mezzo della grande recessione che ha avuto inizio nel 2008 con il crollo di *Lehman Brothers*. La CES è meno preoccupata delle innovazioni come l'economia dell'usato o quello del noleggio auto. L'interesse principale della CES sono le piattaforme digitali del lavoro e le loro potenziali conseguenze dirimpenti per il mercato del lavoro e dell'occupazione.

Crowdworking significa il trasferimento delle competenze ad un gruppo di lavoratori online, il "crowd" , tramite un intermediario, la piattaforma online. Il crowdworking, anche se ancora un fenomeno marginale in Europa, è rapidamente in crescita¹². Le piattaforme di forza lavoro si basano su lavori che vengono disaggregati in mansioni e sotto-mansioni che vengono poi esternalizzate.

⁹ L'obiettivo ufficiale è in base alle stime del potenziale guadagno economico legato a " Il costo della non Europa", che viene calcolato come 572 miliardi di € in consumo annuale in tutti i 29 Paesi dell'UE (il costo della Non-Europa nell' *Economia Condivisa* , Servizio di Ricerca Parlamentare Europeo , Gennaio 2016) . Il "lavoro sottoutilizzato" è stimato a 309 miliardi di €.

¹⁰ *Politica Breve sul Futuro del Lavoro, Lavoro autonomo e indipendente nell'economia digitale*, Maggio 2016. .

¹¹ Studi (http://www.rolandberger.co.uk/media/pdf/Roland_Berger_TAB_Industry_4_0_20140403.pdf) affermano che investire 90 miliardi di euro l'anno sia necessario per garantire che l'Europa mantenga la sua posizione competitiva.

L'enorme divario di investimenti è in contrasto con l'obiettivo di rafforzare del 20% la base industriale dell'Europa .

Precedenti rivoluzioni industriali si sono concretizzati sulla base di enormi investimenti pubblici incorporati in una complessa architettura di istituzioni costruite con lo scopo di addomesticare il capitalismo e sulla base di un appropriato quadro politico.

La Commissione sembra non avere le idee chiare circa gli investimenti necessari per l'economia digitale.

¹² Fenomeni come “serata”, ‘on-demand, “on demand”, condivisione’, “peer-to-peer”, “economia collaborativa” o ‘piattaforma economica’ stanno esplodendo.

I *crowdworkers* eseguono micro-lavori o micro-attività tramite piattaforme online per vari datori di lavoro (compresa l'attività di traduzione, di trascrizione di frammenti audio, sviluppo di software e app, fatture di visualizzazione in formato matrice ...). Le conseguenze per i lavoratori sono diverse: si sostiene che essi sono liberi di organizzare i loro programmi, i ruoli che assumono e la loro vita professionale, ma non hanno alcuna protezione come lavoratori, in particolare contro i rischi psicosociali di lavoro delle piattaforme online.

Le imprese hanno individualizzato un nuovo e facile accesso ad *outsourcing* (interno ed esterno) attraverso piattaforme internet che pubblicizzano i *crowdworkers* che si suppone svolgano diversi (micro) servizi o (micro) attività, semplicemente riconoscendone i termini e le condizioni della piattaforma. Il quadro istituzionale standard per proteggere i lavoratori, un contratto di lavoro o quantomeno un rapporto di lavoro, è regolarmente rifiutato nel caso di piattaforme Internet. Pertanto i Comitati Aziendali (Europei), la contrattazione collettiva, i contratti collettivi e la rappresentanza del consiglio di amministrazione nella pratica mancano.

Nelle imprese, il *crowdworking* può essere suddiviso in due grandi categorie: interno (all'interno delle aziende) ed esterno. Il *crowdworking* interno viene utilizzato dalle aziende per gestire i propri lavoratori attraverso le piattaforme interne. In questo caso, le consuete procedure e gli strumenti di informazione, la consultazione e la rappresentanza nei consigli di amministrazione, se disponibili, possono essere utilizzati per influenzare il processo. Normalmente, lo stato di un lavoratore non viene toccato.

Il *crowdworking* transnazionale esterno viene eseguito al di fuori della competenza dei governi nazionali ed è visibile una mancanza generale della tutela dei lavoratori che dovrebbe essere applicata. Le piattaforme di lavoro hanno un effetto significativo sui bassi salari mostrando segni preoccupanti di una nuova corsa al ribasso. Le piattaforme di lavoro sono concepite come un invito a moltiplicare le pratiche di offerte al ribasso. Nel caso di *crowdworking* esterno, in genere almeno tre attori possono essere coinvolti: il cliente, l'intermediario online e il lavoratore. Vi è uno squilibrio di potere tra il lavoratore e la piattaforma o il cliente. Il lavoratore dipende da una classifica, ma non vi è alcuna disposizione per classificare i datori di lavoro. Vi è un trasferimento strutturale del rischio e della responsabilità da parte delle imprese verso i lavoratori precari. Gli effetti di ricaduta delle piattaforme informatiche per le imprese, dovuta alla pressione per la competitività di prezzo, sono ancora più preoccupanti del potenziale vuoto giuridico. Le aziende che utilizzano le piattaforme informatiche sono in grado di offrire beni e servizi a costi notevolmente inferiori.

Una nuova industria digitale sta per essere lanciata senza il giusto riconoscimento di un rapporto di lavoro (contratto di lavoro, accordo ex-ante sulla retribuzione, orario di lavoro minimo, regolamento dell'orario di lavoro, ferie retribuite, congedo di maternità/paternità, protezione sociale, ecc.). Il *crowd* e il *clickworking* facilitano le possibilità di minare o eludere il salario minimo, il regolamento dell'orario di lavoro, sicurezza sociale, sistemi pensionistici, tassazione, ecc. Il rapido aumento nel *crowdworking* potrebbe portare ad un'estensione dell'economia sommersa, al lavoro illegale e alla creazione di un nuovo precariato digitale. Questa nuova precarietà digitale è un segmento della forza lavoro il cui lavoro è temporaneo, che vive di salari molto bassi e che riceve pochi o nessun beneficio o protezione sociale. Questa condizione precaria si sta diffondendo in tutto il mondo. Secondo i termini e le condizioni di molte piattaforme di forza lavoro, solo uno sui tanti del *crowd* è pagato, è come una lotteria e quindi la situazione è peggiore rispetto ai lavoratori a giornata.

A prima vista, sembra difficile regolare efficacemente le piattaforme di lavoro, ma la CES vorrebbe proporre alcuni punti di vista per affrontare la questione. Prima di tutto, vi è la prova che solo pochi paesi occidentali ospitano la stragrande maggioranza dei datori di lavoro¹³.

¹³ Internet and information geographies by Mark Graham. TEDxBradford.

<https://www.youtube.com/watch?v=33kIWwQZ5l0>. And in reaction to the third ETUC digitalisation workshop:

<https://usilive.org/opinions/organising-in-the-digital-wild-west-can-strategic-bottlenecks-help-prevent-a-race-to-the-bottom-for-online-workers/>

Quindi vi è la necessità strategica di rafforzare la normativa esistente e di fornire, se necessario, nuove regole del “gioco”. Nell’UE, le normative richieste su come i datori di lavoro, le agenzie di collocamento e committenti dovrebbero trattare i propri lavoratori, possono essere emanate ed applicate. In secondo luogo, si tratta di una questione di equità al fine di garantire che almeno la retribuzione minima sia pagata. Il legislatore Europeo deve intervenire per garantire che i lavoratori ottengano più potere contrattuale e siano trattati in modo equo. I sistemi di sicurezza sociale devono essere aperti ai lavoratori autonomi ed economicamente dipendenti. L’economia crowdworking rimane una pericolosa tendenza fin tanto che mancheranno regole eque.

Le sfide digitali per i sindacati e le aree di azione

La CES è chiaramente a favore dell’uso di nuove tecnologie in modo tale che vadano a favore dei cittadini, i lavoratori - in particolare donne e lavoratori più anziani - così come le imprese che rispettano i diritti e le normative nazionali ed europee (del lavoro). Un’adeguata protezione per i lavoratori impegnati nel lavoro digitale serve ad evitare l’emergere di un nuovo precariato digitale. Una sfida importante consiste nel garantire l’informazione, la consultazione e la rappresentanza del consiglio di amministrazione, nonché la retribuzione minima e la sicurezza sociale obbligatoria.

La digitalizzazione amplia le possibilità per l’automazione, la robotizzazione e l’outsourcing nelle industrie e nei servizi, ed i sindacati sono chiamati a modellare la transizione per un lavoro digitale equo e corretto. La rivoluzione digitale non accadrà in una notte, ma deve essere formata passo dopo passo. Il coinvolgimento dei sindacati è una sfida importante ed un’opportunità.

Le aree più importanti dove i sindacati devono agire sono l’occupazione, le qualifiche e la riqualificazione, l’esternalizzazione delle mansioni, regole sull’orario di lavoro, problemi legati a salute e sicurezza, equilibrio vita-lavoro e protezione dati. Le nuove definizioni inclusive per lavoratore e datore di lavoro devono essere trovate. Rafforzare le informazioni, e le procedure per la consultazione e la partecipazione del consiglio di amministrazione sono necessarie ora per modellare la transizione inclusiva verso un equo lavoro digitale.

Il coinvolgimento dei sindacati nella digitalizzazione appare come un paesaggio variegato ed è principalmente legato alle iniziative esistenti degli Stati membri (per citare le iniziative più importanti: Lussemburgo, Francia, Svezia, Germania). In generale, le iniziative lanciate dai Ministri del Lavoro portano ad un corretto coinvolgimento dei sindacati, laddove altri ministri tendono a dimenticare il loro coinvolgimento, che diventa così alquanto difficile o impossibile. Ancora più difficile è la situazione negli Stati membri, senza iniziative di digitalizzazione: quando gli Stati membri restano indietro, i sindacati in generale sono allontanati ancora di più dal tema. A causa della diversità delle situazioni, sono necessarie diverse strategie sindacali, a partire dalla sensibilizzazione all’interno dei sindacati, seguito poi da attività sindacali per sensibilizzare i Consigli Aziendali, i CAE, e altri organi di rappresentanza dei lavoratori e tra rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione aziendali.

L’obiettivo è analizzare sistematicamente l’introduzione di nuove tecnologie e stabilirla in modo tale da assicurare un equo e corretto lavoro digitale. I sindacati possono influenzare direttamente le strategie di digitalizzazione delle società attraverso gli organi di rappresentanza e dovrebbero utilizzare tutti i mezzi a loro disposizione per farlo. Negli Stati Membri dove si organizzano iniziative nazionali sulla digitalizzazione, i sindacati dovrebbero essere nella posizione di influenzare anche l’Agenda governativa sulla digitalizzazione, e dovrebbero sottolineare la necessità di concentrarsi di più sulla sua dimensione sociale e sul futuro del lavoro. La CES richiede a tutti i governi nazionali di coinvolgere i sindacati nel processo di digitalizzazione.

Alcuni sindacati sono già andati Avanti, offrendo sostegni concreti ai crowdworkers (<http://www.faircrowdwork.org/>) come la classificazione delle piattaforme. Questi sforzi

possono essere visti come una fonte di ispirazione. L'ETUF può influenzare la strategia di digitalizzazione delle imprese, introducendo delle TCA nella digitalizzazione. La CES continuerà ad offrire piattaforme per lo scambio di informazione, sensibilizzazione e dibattiti strategici.

La CES incoraggia:

- a) Consigli di Fabbrica, i consigli aziendali europei (CAE), la rappresentanza dei lavoratori in generale e nei consigli di amministrazione, in particolare concentrarsi sia l'outsourcing interno che esterno e garantire che le condizioni standard del lavoro e gli stipendi concordati collettivamente vengano completamente applicati. Le nuove pratiche di business digitale e l'introduzione delle nuove TIC devono essere supervisionate dal principio. In molti paesi il numero degli accordi delle aziende sulla digitalizzazione è in rapido aumento¹⁴. In altri, tali attività sono sul punto di iniziare. Le sfide a lungo termine – come un lungo orario di lavoro, stress, competenze digitali e lo squilibrio vita-lavoro – si stanno intensificando e hanno bisogno di essere contrastate.
- b) Le Federazioni Sindacali Europee (ETUF) per esplorare attivamente modi per negoziare i TCA sulla digitalizzazione, per garantire che regole comuni vengano stabilite e rispettate e stabilite nell'intera azienda e catena di lavoro, coprendo, per esempio, il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nell'introduzione di nuove TIC (nessun pretesto per i licenziamenti), stampe tridimensionali, occhiali intelligenti, robot, norme adeguate in materia di protezione dati, *big data*, escludendo i controlli sui comportamenti o i risultati dei controlli a distanza, uso di internet privato e operativo (volontaria "posta elettronica in vacanza", in sostituzione al fuori ufficio, Gestione Dispositivi Mobili, diritto di disconnettersi), l'uso dei social media, come già avviene in molti accordi aziendali nazionali. I TCA possono essere un elemento importante in una strategia sindacale per un'equa digitalizzazione¹⁵. L'azione a livello europeo può aiutare ad ammortizzare il divario digitale, al fine di garantire parità di trattamento e trasformare le minacce in opportunità.
- c) I sindacati a monitorare nel dettaglio le strategie sulla digitalizzazione delle imprese, e questo non succede ancora dappertutto. Le questioni identificate in questo documento devono essere evidenziate a tutti i livelli di organizzazione sindacale in Europa.
- d) Richiedere nuovi diritti, come la sospensione temporanea delle decisioni su come gestire l'organizzazione della dirigenza relativa all'introduzione di nuove tecnologie.
- e) I sindacati ad aprire, organizzare e tutelare meglio i lavoratori autonomi, come previsto dalla strategia CES sul lavoro atipico.

¹⁴ Invece più di 2,500 in Germania.

¹⁵ Fino ad ora, è conosciuta solo un'unica EFA sulla digitalizzazione.