

## **Sessione di Negoziazione per Accordo Quadro su Digitalizzazione in ambito del Dialogo Sociale Europeo**

Si è tenuta il 15 marzo una sessione per la negoziazione dell'accordo quadro sulla digitalizzazione nell'ambito del Comitato Di Dialogo Sociale Europeo nelle Amministrazioni centrali. Il confronto è stato preceduto da una riunione interna del gruppo Tuned che ha avuto lo scopo di indicare molti punti di approfondimento rispetto alla bozza di lavoro che ci era stata consegnata dalla nostra controparte (Eupae) nella prima riunione sul tema.

L'analisi si è incentrata sulle modalità e caratteristiche del telelavoro in rapporto alla regolamentazione di alcuni diritti fondamentali per i lavoratori e per quel che riguarda le caratteristiche della prestazione lavorativa.

I concetti affrontati sono i seguenti:

la volontarietà dell'adesione al telelavoro. La salvaguardia di questo principio comporta una valutazione su:

- definizione di eventuali limiti nel ricorso al telelavoro. Ovvero se è immaginabile una prestazione esclusivamente in modalità remotizzata o alternata a giorni di presenza in ufficio e, in tal caso, come regolamentare l'alternanza;
- quali effetti produce sulle politiche logistiche dell'amministrazione – riduzione di spazi uffici? In che misura?
- definizione degli effetti costi-benefici rispetto al risparmio che deriva da una prestazione remotizzata. Ovvero come prevedere forme di rimborso per gli oneri domestici sopportati dai lavoratori a fronte degli oggettivi risparmi che lo smart working produce nei bilanci dell'amministrazione
- rischio isolamento sociale – come ridurlo
- rischio burn out – sovraccarico montante lavorativo, come evitarlo
- gestione degli orari di lavoro e diritto alla disconnessione. È utile inserire la possibilità di lavoro straordinario nell'accordo? (noi pensiamo di sì, purché regolamentata in rapporto alle specifiche attività, ad esempio assistenza informatica, assistenza all'udienza, ovvero prestazioni di durata variabile che richiedono la presenza fissa e costante di operatori remotizzate. Nonché imprevedibili necessità legate a scadenze non programmate, etc)
- parità di trattamento – principio di non discriminazione nell'accesso ai benefici contrattuali
- diritto alla formazione continua ed alla riqualificazione professionale

- modalità di regolazione dei conflitti insorgenti nella prestazione remotizzata. (Procedure di conciliazione e arbitrato?)
- definizione ambiti di responsabilità in materia di tutela della salute e sicurezza (quali garanzie in ambito domestico e quali responsabilità datoriali)

### Sicurezza dei dati sensibili e tutela della privacy

È il secondo macrotema trattato e riguarda anch'esso importanti aspetti su cui è fondamentale definire una regolazione. Questo implica una valutazione su:

- quantità e qualità degli investimenti tecnologici attuati per definire il livello essenziale di infrastrutturazione organizzativa;
- garanzia della tutela della sicurezza nella trasmissione dei flussi di dati sensibili
- controllo dell'attività produttiva, ovvero in che modo la remotizzazione può intervenire con forme di controllo sui lavoratori e quale livello di garanzia offre al riguardo il sistema software utilizzato (su questo punto si è concordato di chiedere un approfondimento tramite una consultazione con esperti informatici);
- Relazioni con il pubblico. Necessità di garantire il diritto di accesso dei cittadini ai servizi PA e suo adeguamento nel contesto smart
- Tutela della privacy e diritto alla disconnessione

Il confronto proseguirà il mese prossimo e ancora restano da trattare argomenti molto importanti che riguardano le modalità di fruizione dei diritti contrattuali, l'articolazione del dialogo sociale nel contesto organizzativo specifico e le prerogative conseguenti.

Vi terremo aggironati sugli sviluppi

Caludio Meloni

membro del Comitato Nea per la FPCGIL

