

## Progetto di testo accordo n. 1

Testo scheletrico basato sulle discussioni della 2ª riunione di negoziazione, eccetto la sezione sull'IA

Per la discussione di lunedì 17 maggio 2021 (3ª riunione di negoziazione)

### **RUBRICHE**

1. **Oggetto**
2. **Portata**
3. **Definizioni**
4. **Telelavoro**
5. **Salute e sicurezza**
6. **Sviluppo delle competenze, formazione e qualifiche**
7. **Gestione e protezione dei dati**
8. **Intelligenza artificiale**
9. **Outsourcing**
10. **Sicurezza del lavoro e protezione dal licenziamento e onere della prova e altri effetti negativi**
11. **Responsabilità, assicurazione e livello di protezione**
12. **Diritti dei dipendenti all'informazione e alla consultazione (cioè rappresentanti del sindacato e/o del consiglio di fabbrica)**
13. **segnalazione, revisione, recepimento**

### **CONTENUTI**

*Una sezione introduttiva o iniziale con riferimenti agli articoli pertinenti del TFUE (153-155), alla carta UE dei diritti umani fondamentali, al pilastro europeo dei diritti sociali e al relativo piano d'azione CE 2021, alle direttive o agli accordi sociali dell'UE che riguardano l'argomento, tra cui la direttiva sull'orario di lavoro; la direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata; l'accordo intersettoriale sulla digitalizzazione; Accordo intersettoriale sul telelavoro; Direttive sulla parità di genere e contro la discriminazione ; Legislazione sulla SSL e prossima strategia UE 2021-2027.....+ Iniziative correlate alla CE sulla digitalizzazione anche nei servizi pubblici + Accordo CGA DSC per un'amministrazione di qualità + Guida CGA DSC per una checklist su digitalizzazione e conciliazione lavoro/vita privata*

#### **1. Oggetto**

Questo accordo stabilisce requisiti minimi comuni destinati a regolare l'uso della digitalizzazione sul lavoro e in particolare a:

- garantire che la digitalizzazione vada di pari passo con il progresso sociale con benefici tangibili per i lavoratori, la gestione e gli utenti dei servizi.
- Migliorare e sostenere l'uguaglianza di opportunità e di trattamento, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, l'organizzazione del lavoro e i lavori significativi
- Incoraggiare e sostenere un buon dialogo sociale efficace e i diritti sindacali a livello nazionale (a livello settoriale e di luogo di lavoro)
- Mitigare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro
- Sviluppare una digitalizzazione controllata dall'uomo che includa l'IA

L'accordo prevede una valutazione condivisa, un processo e un risultato per cui la digitalizzazione diventa parte di un dialogo sociale e/o della contrattazione collettiva in modo che i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali abbiano voce in capitolo nella progettazione e nell'attuazione della digitalizzazione

A tal fine, questo accordo prevede diritti individuali e collettivi relativi alle sezioni x; x;

#### **2. Portata**

Questo accordo si applica a tutti i lavoratori e dipendenti pubblici che hanno un contratto o un rapporto di lavoro nei governi centrali o federali e che attualmente usano o useranno la tecnologia digitale per svolgere il loro lavoro.

*Le parti sociali dell'UE nelle autorità governative locali e regionali sono incoraggiate a negoziare un accordo simile*

## **Definizioni**

Ai fini del presente accordo, si applicano le seguenti definizioni:

- a. Lavoratore/impiegato pubblico
- b. Governo centrale/federale
- c. Rappresentanti
- d. Digitalizzazione
- e. Intelligenza artificiale
- f. Lavoro intelligente
- g. Telelavoro
- h. Lavoro mobile
- i. Accordi di lavoro flessibili ( EP: significa la possibilità per i lavoratori di adattare i loro modelli di lavoro, anche attraverso l'uso di accordi di lavoro a distanza, orari di lavoro flessibili, o orari di lavoro ridotti.
- j. Equilibrio tra lavoro e vita privata
- k. Diritto alla disconnessione (diritto a non essere disponibile)
- l. Diritto a una buona connessione informatica (per utenti, telelavoratori...)
- m. Servizi pubblici ibridi disponibili online e faccia a faccia

## **4. Telelavoro**

Principio guida: il diritto del lavoro e i diritti sindacali si applicano con le disposizioni supplementari

- Diritto al telelavoro: Volontario, limitato per numero di giorni (l'ILO raccomanda 2 giorni alla settimana) o % delle ore lavorative, reversibile, diritto al telelavoro basato sulla valutazione delle attività piuttosto che sulla posizione lavorativa, misure di conciliazione/arbitrato in caso di conflitti
- Diritto di lavorare nei locali di un datore di lavoro
- Spese extra compensate dai datori di lavoro (elettricità, gas, internet, attrezzature ergonomiche)
- Leadership, fiducia, organizzazione del "collectif"/coesione sociale, referente di supporto per guidare i telelavoratori nell'organizzazione del carico di lavoro, contatti regolari tra la direzione e il personale, modalità di dialogo sociale, diritto di iscriversi e accedere a un rappresentante sindacale
- Diritto alla disconnessione (diritto a non essere disponibile)
- Cosa lasciare al livello pertinente di dialogo sociale/contrattazione collettiva a livello nazionale: limiti del telelavoro, flessibilità delle modalità di lavoro
- Circostanze eccezionali come le pandemie

## **5. Salute e sicurezza**

- Il datore di lavoro ha la responsabilità di garantire un luogo di lavoro sicuro, un carico di lavoro ragionevole ed equo, effettuare valutazioni regolari dei rischi in consultazione con i dipendenti e i rappresentanti

- orario di lavoro, come misurare, registrare e compensare gli straordinari, la responsabilità del datore di lavoro per assicurare che non ci siano straordinari
- ergonomia delle attrezzature informatiche: Indennità IT o fornire l'attrezzatura? Nel caso del primo caso, come possiamo assicurarci che i dipendenti acquistino l'attrezzatura adeguata, la responsabilità del datore di lavoro di pagare l'attrezzatura IT
- rischi psicosociali, livelli di personale, gestione del carico di lavoro
- come affrontare la violenza domestica nel contesto del telelavoro?

## **6. Sviluppo delle competenze, formazione e qualifiche**

- formazione durante l'orario di lavoro
- Ci sono prove che la digitalizzazione riduce o migliora l'accesso alla formazione e allo sviluppo delle competenze? Qual è la partecipazione alla formazione dei lavoratori a bassa retribuzione rispetto agli altri?
- considerare i cambiamenti necessari a causa della digitalizzazione e che le riqualificazioni, rendere obbligatoria la riqualificazione della forza lavoro e reintrodurre l'apprendistato per i nuovi lavoratori
- obiettivo quantitativo per quanto riguarda il budget per la formazione, ad esempio la % della busta paga destinata alla formazione di TUTTI i lavoratori interessati, distribuita in modo uguale tra donne, uomini, minoranze etniche, lavoratori con disabilità, gruppi di età - vogliamo dare la priorità ai lavoratori più probabilmente colpiti dalla ristrutturazione, spesso i lavoratori meno pagati?
- sviluppo di capacità organizzative e di leadership/gestione

## **7. Gestione e protezione dei dati**

- raccolta dati, analisi, archiviazione, off-boarding
- Per definire l'integrità: assumersi la responsabilità come datore di lavoro e rispettare i propri dipendenti.
- limitare l'accesso ai dati disaggregati a un numero limitato di dipendenti per evitare un uso improprio dei dati personali
- nessuna sorveglianza
- per dividere la sezione tra i dati dei lavoratori e quelli degli utenti?

## **8. intelligenza artificiale: controllata dall'uomo e inclusiva**

- L'intelligenza artificiale è uno strumento, un mezzo per un fine. L'IA dovrebbe migliorare la qualità del lavoro e dei servizi per il bene comune, sostenere un lavoro significativo e buone condizioni di lavoro.
- Valutazione anticipata dell'impatto sul lavoro: Quando si sviluppano sistemi di IA, valutare in una fase iniziale se e quali attività sostituiranno, così come il modo in cui i datori di lavoro devono preparare i dipendenti impattati per i nuovi compiti. La questione di quali qualifiche i dipendenti devono acquisire in quali periodi è cruciale qui. In particolare, i decisori dovrebbero essere obbligati a prevenire i licenziamenti e offrire qualifiche (volontarie) a coloro i cui posti di lavoro sono minacciati dall'IA. Lo faranno reinvestendo i profitti generati dall'IA.

- Trasparenza Divulgazione dei processi di AI, meccanismi funzionali e processi decisionali completi e parametri.
- Accessibilità
- La salute: I sistemi di IA dovrebbero portare alla riduzione del lavoro gravoso e creare libertà. Devono essere progettati ergonomicamente. Il modo in cui portano effettivamente sollievo deve essere dimostrato.
- Sicurezza
- Ambito d'azione e di decisione: progettare i sistemi di IA in modo tale che l'ambito d'azione e di decisione degli impiegati e degli altri utenti sia ampliato piuttosto che ridotto. Invece di svalutare l'occupazione, le amministrazioni dovrebbero mirare a migliorare le posizioni attraverso una qualificazione mirata. Questo dovrebbe essere supportato da accordi collettivi e da nuovi campi di compiti e configurazioni di lavoro.
- **Tracciabilità / giustificazione :**

I sistemi di IA sono costruiti per rimanere il più possibile trasparenti. Ciò significa che non solo si deve garantire la qualità dei dati, ma anche designare la loro origine.

- **Responsabilità**

Dove esistono ambiguità riguardo alle responsabilità e alla responsabilità, queste devono essere definite. La tecnologia non può assumere responsabilità, l'essere umano rimane responsabile.

***Raccomandare la stesura di linee guida etiche indirizzate principalmente a sviluppatori, programmatori, decisori e dipendenti coinvolti e responsabili della pianificazione, progettazione, sviluppo e acquisto nonché dell'utilizzo di sistemi di IA nelle aziende.***

## **9. Outsourcing**

- Trasparenza dei contratti, giustificazione strategica e revisione e ritorno dei servizi in-house
- Questioni di leadership, coesione sociale e sicurezza
- Revisione sulla qualità dei servizi per gli utenti
- Equità e condizioni di lavoro e diritti simili per i dipendenti esternalizzati per evitare di dare alle aziende esternalizzate un vantaggio competitivo
- Diritti di consultazione sui piani di esternalizzazione (preavviso ai sindacati e ai consigli di fabbrica) e sulle alternative
- Diritti di trasferimento, diritto di rimanere o ritornare

## **10. Sicurezza del lavoro e protezione dal licenziamento e onere della prova e altri effetti negativi**

## **11. Responsabilità, assicurazione e livello di protezione**

## **12. Diritti dei dipendenti all'informazione e alla consultazione (attraverso i rappresentanti del sindacato o del consiglio di fabbrica)**

### **13. segnalazione, revisione, recepimento**