



La presente newsletter si inserisce nell'ambito del Progetto Europeo DigiSoc (Digital Social Partners). Il Progetto è co-finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del Fondo sociale europeo+ (ESF) programma Prerogative Sociali e Competenze Specifiche (SocPL). DigiSoc ha l'obiettivo di rafforzare la capacità delle parti sociali nazionali e promuovere il dialogo sociale attraverso la digitalizzazione, anche alla luce delle evoluzioni del mercato del lavoro dopo la pandemia. Il progetto intende inoltre sostenere la relazione tra le parti sociali nazionali con i loro associati e la promozione del dialogo sociale in Europa.

Una fase del progetto riguarda l'analisi dell'Accordo Quadro Europeo sulla digitalizzazione (FAD) e la raccolta di informazioni in merito alla percezione ed eventuale implementazione dell'Accordo quadro nei diversi Paesi.

**In Italia, nel 2021 è stato sottoscritto l'Accordo quadro sul lavoro agile o smart working.** L'Accordo ha definito linee di indirizzo per la definizione degli accordi individuali e per la contrattazione collettiva.

Confartigianato Imprese ha partecipato attivamente al confronto e al processo in sede di dialogo sociale che ha portato alla sottoscrizione dell'Accordo.

# Progetto DigiSoc

## Newsletter IV

### IL LAVORO AGILE

L'Accordo Quadro sulla digitalizzazione è stato sottoscritto il 22 giugno 2020, in piena emergenza pandemica, tra le principali associazioni europee dei datori di lavoro e dei lavoratori pubblici e privati (BusinessEurope, SMEUnited, CEEP e ETUC). L'obiettivo principale dell'Accordo è quello di impostare una base di riferimento comune a tutti i Paesi UE per definire modalità di gestione condivisa delle sfide della digitalizzazione nel mondo del lavoro e dei connessi processi organizzativi.

I contenuti dell'Accordo verranno attuati in conformità alle procedure e alle prassi specifiche delle parti sociali degli Stati membri e nei Paesi dello Spazio Economico Europeo.

L'Accordo prescrive un approccio metodologico volto a gestire gli effetti della digitalizzazione sull'organizzazione del lavoro, sui contenuti e sulle competenze del lavoro, sulle condizioni e sulle relazioni di lavoro.

Le parti firmatarie concordano quindi un processo circolare di tipo partenariale e orientato alle persone, volto a leggere i cambiamenti indotti dalla digitalizzazione in una prospettiva sistemica, garantendo l'efficace adattamento delle strategie delle parti sociali ai diversi settori economici, contesti produttivi e sistemi di relazioni industriali.

-----

#### **Modalità di connessione e disconnessione e rispetto della dignità umana e sorveglianza**

Due fattori lavorativi e sociali posti alla base del processo circolare e comune riguardano "le modalità di connessione e disconnessione" e "il rispetto della dignità umana e sorveglianza".

La definizione di limiti e condizioni di connessione e disconnessione è ritenuta cruciale dall'Accordo per prevenire il rischio del cosiddetto "**work-life blending**" (cioè, la mancanza di separazione tra lavoro e vita personale), legato all'introduzione di nuovi strumenti tecnologici sul posto di lavoro. L'Accordo affronta inoltre il **rispetto della dignità umana nel monitoraggio dei lavoratori**. Gli strumenti tecnologici di sorveglianza possono essere infatti utili in termini di produttività e di

salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori; allo stesso tempo, però, il loro uso incontrollato può essere lesivo della dignità dei lavoratori.

La pandemia ha condotto ad un'accelerazione della digitalizzazione che inevitabilmente ha cambiato il modello organizzativo del lavoro con l'utilizzo di strumenti tecnologici e nuove modalità di esecuzione dell'attività lavorativa.

A livello organizzativo, è infatti ormai diffuso il **lavoro agile (o smart working)**, una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa cresciuta in modo esponenziale durante la pandemia, ma che caratterizzerà sempre di più il lavoro in futuro.

E' una modalità che consente **un'organizzazione più efficace e snella**, nell'interesse del datore di lavoro e, un **bilanciamento tra sfera personale e lavorativa**, nell'interesse del lavoratore.

In Italia, già nella fase di superamento dell'emergenza, si è manifestata l'esigenza di procedere ad una ridefinizione della disciplina del lavoro agile che potesse far tesoro delle criticità e degli aspetti positivi sperimentati nel corso della pandemia.

Infatti, il 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto il **Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato** all'esito di un confronto tra il Ministero del lavoro e le Parti sociali. Il Protocollo fornisce linee di indirizzo per la definizione degli accordi individuali e per la contrattazione collettiva. La scelta è stata quindi quella di valorizzare il dialogo sociale definendo linee di indirizzo che potessero sostenere il ruolo della contrattazione collettiva senza creare schemi legislativi rigidi.

I punti chiave del Protocollo riguardano l'accordo individuale, la disconnessione, il luogo e gli strumenti di lavoro, la salute e sicurezza, la parità di trattamento e la formazione. Su tale ultimo aspetto, per garantire a tutti i lavoratori agili pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro, **il Protocollo ha previsto come necessari percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione**. Tali percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in smart working.



**Co-funded by  
the European Union**

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.