

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)

*Bollettino ADAPT 8 maggio 2023, n. 17*

Arthur Bloch, autore del celebre libro *La legge di Murphy* (1988), scrive: «la tecnologia è dominata da due tipi di persone: quelli che capiscono ciò che non dirigono; quelli che dirigono ciò che non capiscono».

L'affermazione, per quanto provocatoria, offre lo spunto per **riflettere sull'importanza di governare - o almeno vivere da protagonisti e non quali semplici spettatori - una delle più imponenti trasformazioni del nostro tempo: la transizione digitale.**

**È in questo spirito, che la Public Services International (PSI), organizzazione sindacale internazionale dei servizi pubblici, fondata nel 1907 e con all'attivo 700 affiliati, in rappresentanza di 30 milioni di lavoratori di oltre 150 Paesi, ha realizzato il proprio *Digital Bargaining Hub*.**

**Si tratta di un *database online*, gratuito e liberamente consultabile, disponibile in versione multilingua (inglese, francese e spagnolo) e pensato per supportare - *in primis* ma non solo - i sindacati in questa transizione, attraverso la messa a fattor comune di clausole, *best practices* e tecniche di negoziazione, finora sviluppate in ambito digitale.**

**La novità è stata presentata tramite *webinar* lo scorso 26 aprile** da Daniel Bertossa, Segretario generale aggiunto di PSI, con la collaborazione di Christina Colclough e Hannah Johnston, esperte di lavoro e nuove tecnologie. **Lo strumento nasce dalla consapevolezza delle implicazioni delle trasformazioni digitali nel mondo del lavoro.** Molteplici sono le dimensioni direttamente interessate da queste evoluzioni: dalle riorganizzazioni aziendali indotte dai nuovi processi di automazione, alla protezione dei dati personali dei lavoratori, passando per i percorsi di *reskilling* e *upskilling* che si rendono necessari con l'introduzione di nuove tecnologie.

**A seconda di come viene gestita, la transizione digitale può rappresentare una risorsa**

**per i lavoratori e l'intera collettività, in grado di potenziare i servizi, abbattere le barriere relative al loro accesso e migliorare la qualità del lavoro, oppure una minaccia, che finisce per acuire le disuguaglianze esistenti, indebolire il potere negoziale dei sindacati e peggiorare le condizioni dei lavoratori. Per questo, ad avviso della Federazione, è indispensabile governare la transizione attraverso la contrattazione collettiva e plasmarla nell'interesse pubblico, a partire dalla comprensione dei meccanismi che la regolano.**

**L'Hub, in particolare, consultabile attraverso tre diverse modalità - report, database o mediante ricerca per parole chiave (Paese, regione, settore, sindacato stipulante o materia della clausola) - , è articolato in 8 temi (quali ad es. coinvolgimento ed informazione, diversità ed inclusione, lavoro da remoto, *work-life balance* e lavoro su piattaforma, protezione dati e relativi diritti, ecc.) e 28 sotto-temi, ciascuno contenente clausole contrattuali, linee guida sindacali e accordi quadro, legati ai processi di digitalizzazione nelle specifiche materie. I singoli contenuti, validi sia per il settore pubblico che per quello privato, sono numerati in serie, con indicazione anche di anno, tipo di documento, sindacato stipulante e Paese di provenienza. Sono spesso corredati da un *link* al documento originale e **possono essere copiati e utilizzati dagli operatori sindacali come modello ai tavoli negoziali.****

**La banca dati si fonda sulla collaborazione tra affiliati ed è alimentata attraverso il caricamento in piattaforma di nuove clausole e accordi. I primi contributi dall'Italia arrivano, ad esempio, da organizzazioni come la Femca Cisl (Federazione Energia, Moda, Chimica ed Affini) o FP Cgil e investono temi quali uguaglianza, diversità e inclusione, formazione e riqualificazione professionale e lavoro da remoto, con clausole che possono essere assunte come base negoziale per i sindacati nazionali e degli altri Paesi** (emblematica in questo senso, è la previsione, contenuta in piattaforma e tratta da un contratto collettivo del 2020, per cui «L'amministrazione assicura che i dipendenti che si avvalgono di opportunità di telelavoro non siano penalizzati in termini di riconoscimento della professionalità e avanzamento di carriera»).

**Lo strumento, peraltro, si inserisce in un percorso più ampio di formazione e sostegno agli affiliati in materia di transizione digitale. Oltre ai numerosi eventi e seminari organizzati dalla PSI, tra cui merita senz'altro attenzione il progetto triennale di formazione "Our Digital Future", il sito internet dell'organizzazione prevede tre risorse principali, a loro volta organizzate in una molteplicità di strumenti ulteriori, per «aiutare i sindacati e i lavoratori**

a recuperare il potere sulla digitalizzazione nei luoghi di lavoro e nelle loro vite».

La prima, **“Understanding Digitalisation”**, raccoglie numerosi rapporti e documenti “a misura di lavoratore”, pensati per una più agevole comprensione del fenomeno e dei suoi effetti sui dipendenti; la seconda, invece, in aggiunta al *Digital Bargaining Hub*, offre alcuni **“Negotiation Tools”**, guide e buone prassi in materia di raccolta e trattamento dei dati personali dei lavoratori; **“Assessing Your Union’s Digital Readiness”**, infine, rappresenta una guida interattiva, che consente ai sindacati di verificare il loro livello di preparazione digitale e identificare le aree organizzative e le politiche ancora da implementare, per supportare efficacemente i propri iscritti nella gestione della transizione digitale.

### **Francesca Di Gioia**

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@franc\\_digioia](https://twitter.com/franc_digioia)