



**Bruxelles, 3 giugno 2021
(OR. en)**

9131/21

**SOC 350
EMPL 259**

NOTA

Origine:	Comitato dei rappresentanti permanenti (parte prima)
Destinatario:	Consiglio
Oggetto:	Progetto di conclusioni del Consiglio sul telelavoro - <i>Approvazione</i>

Si allega per le delegazioni il progetto di conclusioni del Consiglio sul telelavoro.

Il testo è stato approvato dal Comitato dei rappresentanti permanenti (parte prima) il 2 giugno 2021.

Si invita il Consiglio EPSCO ad approvare le presenti conclusioni del Consiglio nella sessione del 14 giugno 2021.

Progetto di conclusioni del Consiglio sul telelavoro

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

VISTI

1. l'articolo 151 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, che stabilisce che l'Unione e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, devono avere come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione;

2. il fatto che il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione hanno ribadito il loro impegno politico condiviso a realizzare gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali (di seguito il "pilastro"), che include principi relativi ai diritti fondamentali dei lavoratori e al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. La realizzazione degli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali dipende dall'impegno e dalla responsabilità politici condivisi. Il pilastro europeo dei diritti sociali dovrebbe essere attuato a livello dell'Unione e degli Stati membri nell'ambito delle rispettive competenze, tenendo conto dei diversi contesti socioeconomici e della diversità dei sistemi nazionali, compreso il ruolo delle parti sociali, e nel rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità. Il principio 2 del pilastro sottolinea che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori e che donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore. Il principio 3 si riferisce al diritto alla parità di trattamento in materia di occupazione, a prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Il principio 4 fa riferimento al sostegno attivo all'occupazione. Il principio 5 sottolinea che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione. Il principio 9 pone in rilievo l'importanza dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e persone con responsabilità di assistenza. Il principio 10 fa riferimento alla necessità di un ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e il principio 12 sottolinea che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi hanno diritto a un'adeguata protezione sociale¹;
3. il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, in cui la Commissione enuncia iniziative concrete per assicurare l'attuazione del pilastro in uno sforzo congiunto da parte degli Stati membri e dell'UE, con lo stretto coinvolgimento delle parti sociali e della società civile e con obiettivi principali dell'UE da raggiungere entro il 2030 nei settori dell'occupazione, delle competenze e della protezione sociale²;

¹ GU C 428 del 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. la Carta sociale europea (riveduta) del Consiglio d'Europa, del 3 maggio 1996³, in particolare l'articolo 2 (concernente il diritto a eque condizioni di lavoro, compresi un orario di lavoro e periodi di riposo ragionevoli), l'articolo 3 (concernente il diritto alla sicurezza e all'igiene sul lavoro), l'articolo 6 (concernente il diritto di negoziare collettivamente), l'articolo 27 (concernente il diritto dei lavoratori aventi responsabilità di famiglia alla parità di opportunità e di trattamento) e l'articolo 20 (concernente il diritto di tutti i lavoratori alla parità di opportunità e di trattamento senza discriminazioni fondate sul sesso)⁴;
5. gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, in particolare l'obiettivo 8, che comprende la promozione di un lavoro dignitoso per tutti⁵, e la dichiarazione del centenario dell'ILO per il futuro del lavoro adottata nel 2019⁶;
6. gli accordi quadro tra le parti sociali europee sul telelavoro (2002) e sulla digitalizzazione (2020) e il lavoro realizzato dai comitati di dialogo sociale settoriale su dette tematiche. L'accordo quadro del luglio 2002 stabilisce un quadro generale di norme sul telelavoro, concordate su base volontaria tra il lavoratore e il datore di lavoro interessato, al fine di promuovere lo sviluppo di questa nuova forma di lavoro, salvaguardando nel contempo la protezione dei lavoratori e gli interessi dei datori di lavoro. Sottolinea che i telelavoratori godono della stessa protezione giuridica dei dipendenti che lavorano in via permanente presso la sede del datore di lavoro e individua gli aspetti specifici del lavoro a distanza che richiedono adattamenti o un'attenzione particolare, quali le condizioni di lavoro, la protezione dei dati, la vita privata, le attrezzature, la salute e la sicurezza, l'organizzazione del lavoro, la formazione e i diritti collettivi. L'accordo quadro del giugno 2020 mira a ottimizzare i benefici della digitalizzazione nel mondo del lavoro e riguarda quattro ambiti: competenze digitali e sicurezza del posto di lavoro; modalità di connessione e disconnessione; intelligenza artificiale (IA) e garanzia del principio del controllo umano; rispetto della dignità umana e sorveglianza⁷. L'accordo tra le parti sociali europee sulla digitalizzazione sottolinea che qualsiasi iniziativa legislativa deve rispettare l'autonomia delle parti sociali;

³ La Carta sociale europea (riveduta), che ha aggiornato ed esteso l'elenco delle garanzie contenute nello strumento originario, non è stata ancora ratificata da tutti gli Stati membri.

⁴ STCE n. 163, disponibile all'indirizzo:

<https://www.coe.int/it/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>.

⁵ Assemblea generale delle Nazioni Unite, risoluzione adottata dall'Assemblea generale il 25 settembre 2015, A/RES/70/1, disponibile all'indirizzo: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ Dichiarazione del centenario dell'ILO per il futuro del lavoro, 2019, disponibile all'indirizzo:

[Conferenza internazionale del lavoro \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/conferenza-internazionale-del-lavoro).

⁷ Banche dati sul dialogo sociale, all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=it>.

7. la relazione di monitoraggio EMCO-CPS sulla situazione occupazionale e sociale nell'UE a seguito della pandemia di COVID-19 (inverno 2020-2021)⁸ e la relazione annuale 2020 del comitato per la protezione sociale. La relazione del CPS evidenzia il rischio significativo di aggravamento delle disparità economiche e sociali tra gli Stati membri e al loro interno e sottolinea l'opportunità che il pilastro europeo dei diritti sociali continui a guidare gli sforzi di riforma degli Stati membri e che i suoi principi continuino ad essere applicati sistematicamente⁹;

RAMMENTANDO CHE:

8. le conclusioni del Consiglio del 26 novembre 2019 sull'economia del benessere riconoscono che il benessere e la prosperità economica si rafforzano reciprocamente¹⁰; le conclusioni del Consiglio dell'8 giugno 2020 sul tema "Accrescere il benessere sul luogo di lavoro" riconoscono che il benessere sul luogo di lavoro può consentire di aumentare la produttività e la partecipazione al mercato del lavoro e di ridurre la spesa sanitaria pubblica¹¹; e le conclusioni del Consiglio del 10 dicembre 2019 su un nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro chiedono un nuovo quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro per il periodo 2021-2027¹²;
9. le conclusioni del Consiglio del 17 dicembre 2020 su una digitalizzazione a vantaggio dell'ambiente sottolineano il potenziale della transizione verde e della trasformazione digitale per creare nuovi posti di lavoro verdi e digitali necessari per la ripresa economica dopo la pandemia di COVID-19 ed evidenziano la necessità di una trasformazione digitale equa e inclusiva che non lasci indietro nessuno¹³;

⁸ Comitato per l'occupazione - Comitato per la protezione sociale: "*Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic*", relazione inverno 2020-21, disponibile all'indirizzo: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>.

⁹ Relazione annuale 2020 del comitato per la protezione sociale, disponibile all'indirizzo: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=it&pubId=8349&furtherPubs=yes>.

¹⁰ GU C 400 del 26.11.2019, pag. 9.

¹¹ Doc. 8688/20 INIT.

¹² Doc. 14942/19 INIT.

¹³ Doc. 14169/20 INIT.

10. la risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sul diritto alla disconnessione invita la Commissione a presentare un quadro legislativo al fine di stabilire requisiti minimi sul lavoro a distanza in tutta l'Unione, garantendo che il telelavoro non pregiudichi le condizioni di impiego dei telelavoratori e sottolinea che tale quadro dovrebbe chiarire le condizioni di lavoro, tra cui la fornitura, l'utilizzo e la responsabilità delle attrezzature, come gli strumenti digitali esistenti e nuovi, e dovrebbe garantire che tale lavoro sia effettuato su base volontaria e che i diritti, il carico di lavoro e le norme sulla prestazione dei telelavoratori siano equivalenti a quelli dei lavoratori in situazioni comparabili¹⁴;
11. il Comitato economico e sociale europeo (CESE), nel suo parere sulle sfide del telelavoro: organizzazione dell'orario di lavoro, equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e diritto a scollegarsi, chiede che siano attuati gli accordi quadro tra le parti sociali europee sul telelavoro (2002) e sulla digitalizzazione (2020) e considera che l'organizzazione dell'orario di lavoro, i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, il diritto alla disconnessione e l'effettività dei diritti dei lavoratori nel telelavoro siano questioni che meritano una particolare attenzione¹⁵;
12. il CESE, nel suo parere su telelavoro e parità di genere, richiama l'attenzione sul rischio che il telelavoro può rappresentare per la parità di genere se le donne dovessero far fronte al doppio onere del lavoro retribuito e del lavoro di assistenza non retribuito, il che renderebbe ancora più forti le disparità esistenti¹⁶;
13. la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni dal titolo "Bussola per il digitale 2030: il modello europeo per il decennio digitale" fissa gli obiettivi per realizzare la visione dell'UE per il futuro digitale. Sottolinea che le persone dovrebbero beneficiare, tra l'altro, di un accesso non discriminatorio ai servizi online e dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata in un ambiente di lavoro a distanza;

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660, "Le sfide del telelavoro: organizzazione dell'orario di lavoro, equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e diritto alla disconnessione", disponibile all'indirizzo: <https://www.eesc.europa.eu/it/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>.

¹⁶ SOC/662, "Telelavoro e parità di genere - Condizioni affinché il telelavoro non aggravi la distribuzione ineguale dell'assistenza non retribuita e del lavoro domestico tra donne e uomini e costituisca un motore per la promozione della parità di genere", disponibile all'indirizzo: <https://www.eesc.europa.eu/it/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>.

14. alcuni elementi dell'*acquis* dell'UE in materia di lavoro già affrontano il benessere dei lavoratori europei, compresi i telelavoratori, e stabiliscono garanzie in materia, tra l'altro, di condizioni di lavoro, tempo di lavoro e orari di lavoro imprevedibili. Fra questi si annoverano, tra gli altri atti, le direttive del Consiglio sull'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro¹⁷, sul completamento delle misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale¹⁸, su taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro¹⁹, su condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea²⁰ e sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza²¹;

CONSIDERANDO CHE

15. ai fini delle presenti conclusioni, per telelavoro si intende l'attività lavorativa svolta a mezzo delle TIC al di fuori della sede del datore di lavoro²²;

¹⁷ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989. GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1.

¹⁸ Direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991. GU L 206 del 29.7.1991, pag. 19.

¹⁹ Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003. GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9.

²⁰ Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019. GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105.

²¹ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019. GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79.

²² ILO (2020), "*COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*", nota tecnica dell'ILO (pag. 6). Questa definizione dell'ILO non include il caso specifico, considerato telelavoro in alcuni Stati membri, nel quale il lavoro è svolto in locali del datore di lavoro diversi da quelli assegnati al lavoratore.

16. il sempre mutevole mondo del lavoro ha subito alcuni importanti cambiamenti negli ultimi anni e il recente aumento del ricorso al telelavoro offre opportunità ma pone anche numerose sfide e molti rischi, in particolare per i lavoratori del settore pubblico e privato, per le relazioni e le condizioni di lavoro, per i datori di lavoro e la loro adattabilità in mercati in rapido mutamento, come anche per la società in generale e per le politiche e i servizi pubblici, nonché per i sistemi di protezione sociale. Da quando è scoppiata la pandemia di COVID-19, il telelavoro è diventato particolarmente diffuso e frequente. Secondo un sondaggio di Eurofound, nel luglio 2020 il 34 % degli intervistati lavorava esclusivamente da casa²³, rispetto al 5,4 % degli occupati nell'UE-27 che lavoravano da casa nel 2019²⁴. Nel luglio 2020, il 46,4 % delle donne lavorava esclusivamente o parzialmente da casa, rispetto al 43,1 % degli uomini²⁵;
17. visto il recente forte aumento del telelavoro, sorge la necessità di esaminarne le potenzialità, i limiti e i rischi. Sebbene alcuni Stati membri abbiano reso, in via eccezionale, il telelavoro obbligatorio durante la pandemia, Eurofound prevede che dopo la pandemia almeno un dipendente europeo su cinque telelavorerà in modo regolare o occasionale nel quadro di un modello ibrido²⁶. Analogamente, la relazione comune sull'occupazione 2021 afferma che l'adeguamento delle condizioni di lavoro è divenuto un elemento essenziale durante la pandemia e tale rimarrà in seguito: a tale riguardo sarà necessario realizzare investimenti in relazione ai luoghi di lavoro e adottare riforme volte a migliorare la disponibilità di modalità di lavoro flessibili²⁷. Le preferenze di molti lavoratori si orientano verso un modello ibrido che combini il telelavoro e il lavoro presso la sede del datore di lavoro, come dimostra l'indagine elettronica di Eurofound di luglio da cui emerge che il 78 % dei dipendenti indica una preferenza per il lavoro da casa almeno occasionalmente in assenza di restrizioni legate alla COVID-19; le preferenze sono analoghe per le donne (77,6 %) e per gli uomini (76,4 %)²⁸;

²³ Eurofound (2020), *"Living, working and COVID-19"*, COVID-19 series, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

²⁴ Commissione europea, *"Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to"*, Science for Policy Briefs, 2020.

²⁵ Eurofound (2020), *"Living, working and COVID-19"*, COVID-19 series, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo (pag. 32).

²⁶ *"Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect"*, 11 marzo 2021 - videoconferenza dell'EMCO organizzata dalla presidenza portoghese del Consiglio dell'Unione europea, presentazione a cura di Eurofound, disponibile all'indirizzo: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>.

²⁷ Doc. 7144/2/21 REV 2, punto 14.

²⁸ Eurofound (2020), *"Living, working and COVID-19"*, COVID-19 series, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

18. poiché l'ampio ricorso al telelavoro è un nuovo sviluppo che si è affermato molto rapidamente a seguito della pandemia, le norme interne dei datori di lavoro, i contratti collettivi e le leggi sul lavoro spesso non sono ancora stati adattati per tenere conto di questo cambiamento. Occorre pertanto valutare se occorra adottare misure con il coinvolgimento delle parti sociali, anche a livello nazionale, per sviluppare politiche adeguate in materia di telelavoro, al fine di rispondere meglio ai problemi legati al maggiore ricorso alle varie forme di telelavoro, tenendo conto nel contempo delle ricerche, esperienze e conoscenze esistenti al riguardo;
19. stando alle recenti risultanze, le opportunità offerte dal telelavoro comprendono, per i lavoratori, la possibilità di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, di conseguire maggiore produttività e autonomia e di ridurre il tempo necessario per recarsi al lavoro, nonché i relativi costi²⁹, e per i datori di lavoro, la possibilità di promuovere la produttività e l'efficienza, di consentire risparmi sui costi diretti e le spese accessorie per locali e uffici e di promuovere un'organizzazione del lavoro orientata ai risultati³⁰. Il telelavoro può anche incoraggiare lo sviluppo di competenze informatiche, agevolare l'accesso all'occupazione e rafforzare l'inclusività dei mercati del lavoro per talune categorie di lavoratori (in particolare quelli con disabilità o con responsabilità familiari o di assistenza)³¹, contribuire a notevoli benefici ambientali grazie alla riduzione delle emissioni di CO₂ e di altri impatti ambientali³² e promuovere la coesione territoriale e la distribuzione regionale dei posti di lavoro tra città e zone rurali attraverso una maggiore corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro senza che i lavoratori debbano spostarsi fisicamente³³;

²⁹ Eurofound, "*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*", luglio 2020.

³⁰ ILO, "*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*", 2017; Eurofound, "*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*", 2020.

³¹ Eurofound, "*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*", luglio 2020.

³² "How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world", IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment.

³³ Horizon magazine, "*Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work*", settembre 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

20. Per contro, il telelavoro comporta anche diversi rischi per i lavoratori che includono, tra l'altro, sfide riguardanti l'esercizio efficiente della gestione delle risorse umane, un controllo eccessivo esercitato attraverso il monitoraggio dell'uso delle attrezzature informatiche aziendali, confini meno netti tra lavoro e vita privata, livelli più elevati di intensità di lavoro, il presenteismo virtuale, l'isolamento sociale e professionale, elevate esigenze di autogestione e di auto-organizzazione, la mancanza di attività fisica, disturbi psicosociali, muscoloscheletrici o di altro tipo dovuti all'inadeguatezza dell'ambiente di lavoro³⁴, difficoltà nell'assicurare la rappresentanza e la contrattazione collettive e una minore partecipazione dei dipendenti al processo decisionale sul luogo di lavoro³⁵;
21. il telelavoro può anche inasprire le disuguaglianze, come quelle legate alle competenze o alla distribuzione sbilanciata delle responsabilità di assistenza. In particolare, il telelavoro ha il potenziale effetto di rafforzare le disuguaglianze di genere nel lavoro di assistenza non retribuito, in quanto le donne hanno maggiori probabilità di combinare gli impegni di lavoro con il lavoro domestico³⁶. Al tempo stesso, se utilizzato correttamente, il telelavoro potrebbe favorire l'equa distribuzione del lavoro retribuito e del lavoro di assistenza non retribuito tra uomini e donne. Per questo motivo è importante evitare che diventi un'alternativa al lavoro in ufficio solo per le donne, rafforzando così gli stereotipi e le pratiche discriminatorie. In un'era digitale, la parità di accesso alla connettività e alle tecnologie digitali, in particolare per alcuni gruppi di donne (ad esempio donne anziane, donne appartenenti a gruppi socioeconomici svantaggiati), potrebbe contribuire a colmare il divario relativo alle competenze digitali³⁷;

³⁴ Cfr. ad es. EU-OSHA, Ergonomia partecipativa e prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici sul posto di lavoro, aprile 2021; EU-OSHA, Lavorare con disturbi muscoloscheletrici cronici, marzo 2021.

³⁵ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age"; Eurofound, "Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers", documento di lavoro, 2020.

³⁶ Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, EIGE.

³⁷ OCSE, "Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate", <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

23. il telelavoro non è accessibile per tutti e ovunque allo stesso modo e ciò a causa della natura del lavoro svolto, del tipo di abitazione e di altre condizioni, quali la mancanza di connettività di rete e di accesso alle attrezzature e/o alle competenze digitali, o la mancanza di infrastrutture o di investimenti nelle infrastrutture. Pertanto, il crescente ricorso al telelavoro può accentuare le diverse realtà vissute dai lavoratori con un alto e un basso livello di competenze e può aumentare il divario digitale tra le regioni e al loro interno. Possono sorgere in tal modo nuove e crescenti disuguaglianze, compreso tra uomini e donne, in termini di reddito e qualità della vita, oltre che di forme di partecipazione al mercato del lavoro e di prospettive di carriera a lungo termine, aumentando così indirettamente anche il rischio di povertà e di esclusione sociale per i lavoratori con un basso livello di competenze;
24. in questo contesto, l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, una gestione e un feedback adeguati e, soprattutto, l'accesso alle competenze digitali sono fondamentali per consentire ai lavoratori e ai datori di lavoro di sfruttare il potenziale derivante dal telelavoro e prevenire al tempo stesso le disuguaglianze e l'esclusione dovute alla mancanza delle competenze e dei mezzi necessari per telelavorare;
25. il telelavoro pone inoltre notevoli sfide per l'efficace attuazione del diritto del lavoro e per la sua applicazione da parte degli ispettorati del lavoro, i cui strumenti e le cui procedure di ispezione potrebbero dover essere riveduti al fine di adeguarli a questi nuovi modelli di lavoro, pur continuando a rispettare la vita privata dei lavoratori;
26. in un mondo del lavoro dinamico, mutevole e più diversificato, il telelavoro può anche porre sfide riguardanti l'accesso alla protezione sociale: per circa un quarto dei lavoratori in regime di telelavoro e di lavoro mobile basato sulle TIC, compresi i lavoratori di livello intermedio e altamente qualificati, si osserva una combinazione di bassi salari, precarietà, mancato accesso alla formazione e limitate prospettive di carriera che li pone in una situazione di precarietà lavorativa³⁸;

³⁸ Eurofound, "*Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*".

27. data la varietà di modelli aziendali, settori e posti di lavoro che non ammette una soluzione unica valida per ogni caso, le parti sociali svolgono un ruolo centrale nella negoziazione, attuazione e applicazione delle norme relative al telelavoro;
28. l'Unione europea ha stanziato fondi nell'ambito del nuovo quadro finanziario pluriennale e di *Next Generation EU* per sostenere gli sforzi compiuti dagli Stati membri nel superare le sfide connesse ai cambiamenti nel mondo del lavoro, compreso il telelavoro. Il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e l'iniziativa REACT-EU continueranno ad agevolare l'adattamento di lavoratori e datori di lavoro ai cambiamenti, promuovendo un ambiente di lavoro sano, anche ai fini del superamento degli effetti della crisi e della ripresa;

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

INVITA GLI STATI MEMBRI, TENENDO CONTO DELLE SITUAZIONI NAZIONALI E NEL RISPETTO DEL RUOLO E DELL'AUTONOMIA DELLE PARTI SOCIALI, A:

29. PRENDERE IN ESAME la possibilità di istituire piani d'azione nazionali o strategie nazionali che affrontino le opportunità e i rischi connessi al telelavoro nelle sue diverse dimensioni, tenendo conto della prospettiva di genere, o che includano questo tema nelle strategie esistenti o future;
30. PRENDERE IN ESAME la possibilità di modificare le loro politiche in materia di telelavoro o, se del caso, di fornire orientamenti, in particolare per quanto riguarda la salute e la sicurezza, l'organizzazione e il controllo dell'orario di lavoro, verifiche efficaci da parte degli ispettorati del lavoro, nel pieno rispetto delle norme sulla vita privata, le attrezzature fisiche e informatiche per gli uffici a domicilio e altri uffici a distanza, i rischi connessi alla parità tra donne e uomini, pari opportunità di formazione e di carriera, eventuali indennità per coprire i costi del telelavoro e la promozione del dialogo tra datori di lavoro e lavoratori;

31. INTENSIFICARE gli sforzi volti ad attuare efficacemente la raccomandazione del Consiglio, adottata nel 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi e a tenere conto, nei piani nazionali di attuazione, dei cambiamenti dinamici in atto nelle relazioni di lavoro;
32. PRENDERE IN ESAME la possibilità di utilizzare i finanziamenti UE disponibili, compresi il FSE+ e REACT-EU, in linea con i loro obiettivi specifici, per superare le sfide connesse al telelavoro;
33. INDIVIDUARE e PROMUOVERE le migliori pratiche per un ricorso corretto ed equilibrato al telelavoro, in particolare i modelli ibridi di telelavoro, e SOSTENERE la messa in atto di tali pratiche da parte dei datori di lavoro;
34. PRENDERE IN ESAME la possibilità di istituire o rafforzare iniziative volte a potenziare l'ispezione del lavoro e la salute e la sicurezza sul lavoro in considerazione dei rischi inerenti al telelavoro;

INVITA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE EUROPEA, NELL'AMBITO DELLE RISPETTIVE COMPETENZE E TENENDO CONTO DELLE CIRCOSTANZE NAZIONALI, NEL RISPETTO DEL RUOLO E DELL'AUTONOMIA DELLE PARTI SOCIALI, A

35. COLLABORARE per sensibilizzare in merito ai rischi, alle opportunità e ai vantaggi connessi al telelavoro e al ruolo chiave del dialogo sociale e della contrattazione collettiva in materia;

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA A

36. PROMUOVERE ulteriori ricerche e scambi di esperienze per quanto riguarda gli effetti del telelavoro sulla ripresa post-pandemia;

37. FACILITARE lo scambio di esperienze e buone pratiche in materia di approcci nazionali al telelavoro;
38. ANALIZZARE il contesto e le implicazioni del telelavoro nell'UE durante e dopo la pandemia e la misura in cui l'attuale diritto sociale e del lavoro nell'UE garantisca condizioni di lavoro dignitose per i telelavoratori e risponda alle loro particolari condizioni e sfide, anche per quanto riguarda il diritto alla disconnessione;

INVITA IL COMITATO PER L'OCCUPAZIONE E IL COMITATO PER LA PROTEZIONE SOCIALE A

39. CONTINUARE a condividere esperienze, migliori pratiche e insegnamenti appresi, in particolare per quanto riguarda il telelavoro nel contesto della pandemia di COVID-19 e oltre;

INVITA LE PARTI SOCIALI, NEL PIENO RISPETTO DEL LORO RUOLO E DELLA LORO AUTONOMIA, A

40. PRENDERE IN ESAME LA POSSIBILITÀ DI CONTINUARE a intrattenere un dialogo sociale a tutti i livelli sul futuro del lavoro e in particolare sulla digitalizzazione e sul telelavoro;
41. PRENDERE IN ESAME LA POSSIBILITÀ DI CONTRIBUIRE alla tutela del benessere, della sicurezza e della salute dei telelavoratori, in particolare per quanto riguarda l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, il diritto alla disconnessione, condizioni e luoghi di lavoro adeguati in linea con le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'offerta di formazione professionale, specie in materia di competenze digitali;
42. PRENDERE IN ESAME LA POSSIBILITÀ DI PROMUOVERE l'importanza di disporre di un'adeguata regolamentazione settoriale e aziendale e di rispettare le norme applicabili in materia di orario di lavoro per i telelavoratori, così che possano scollegarsi effettivamente, e compiere un'opera di sensibilizzazione al riguardo.