

“Impatto del Covid-19 sull’economia, sulle aziende e sui lavoratori – lavoratori coinvolti nello sviluppo e implementazione di misure atte ad affrontare l’impatto della crisi da Covid-19”

Risultato del Gruppo di lavoro greco durante il workshop bilaterale di Madrid.

Tematiche:

Impatto del Covid-19 sulle aziende e sull’occupazione in diversi settori (alberghiero, commercio e industria)

- Su quali settori l’impatto da Covid-19 è stato più forte? Per esempio in Grecia il settore delle costruzioni, attualmente in ripresa, soffre della mancanza di personale, in quanto nel periodo di pandemia gli impiegati/lavoratori del settore in Grecia hanno iniziato a cercare impiego all'estero senza ritornare poi indietro. Lo stesso è accaduto nel settore alberghiero e catering
- Pensi che, a prescindere dal settore commerciale, la sua dimensione ha avuto un ruolo nel definire i problemi affrontati durante la crisi pandemica?

L’oggetto, la dimensione e il carattere stagionale hanno tutti avuto una parte. Ci sono stati esempi di aziende che si sono adattate bene, e.g. aziende che hanno modificato il loro ambito di attività, come quelle aziende farmaceutiche produttrici di caramelle che si sono volte a produrre disinfettanti.

In aziende dove è stato un tentativo di subappaltare e rimpiazzare lo staff permanente, fu presa la decisione di smettere con questa pratica proprio a causa della pandemia. Questa è stata una ragione per cui l’informazione e la consultazione con i sindacati dei lavoratori non è stata necessaria.

Durante la pandemia, è stata riscontrata una crescita esponenziale delle consegne a domicilio. Sono emersi sindacati dei lavoratori anche in questo ambito.

Nell’industria delle pellicce, e in particolare durante la fase di trattamento (sia i laboratori, sia le vendite che l’allevamento) tutte le operazioni furono fermate e gli impiegati sospesi, per un totale di circa 2500 lavoratori.

- A prescindere dalla pandemia, ci sono stati altri fattori che hanno ingigantito i problemi menzionati finora?

La crisi economica (durata già 10 anni in Grecia), la crisi energetica, la guerra tra Ucraina e Russia e le relative sanzioni imposte alla Russia.

○

Informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori durante la chiusura delle aziende e il blocco delle attività

- Succede spesso durante i periodi di crisi che la direzione aziendale abbia la tendenza di prendere decisioni in maniera “autocratica”, senza previa consultazione con gli impiegati. Pensi che questo sia stato il caso anche durante la pandemia?

Processi di informazione e consultazione non si sono verificati nelle aziende più piccole.

- In caso di risposta negativa, quali sono stati i problemi per cui l'azienda ha richiesto l'opinione degli impiegati attraverso la loro partecipazione a processi di consultazione?

Al fine di ridurre lo staff, una azienda di grandi dimensioni, dopo l'instaurazione di processi di informazione e consultazione, ha lanciato 2 programmi di licenziamento su base volontaria per chi volesse lasciare il lavoro a condizioni più favorevoli.

- Il contributo degli impiegati, attraverso il loro coinvolgimento nello sviluppo di soluzioni condivise, è stato efficace? In che misura?

Nei casi in cui esisteva già una cultura del dialogo fatto in buona fede e consultazione, il risultato è stato molto positivo anche durante la pandemia.

Molto importante è il carattere apolitico, o scevro da influenze politiche, dei sindacati dei lavoratori.

- Quali sono state le ragioni legate al raggiungimento di risultati positivi con il coinvolgimento dei lavoratori?

Ci deve essere unità e coordinazione tra i lavoratori. Il sindacato deve ottenere la fiducia e la simpatia dei lavoratori. Questo è un prerequisito per il successo delle consultazioni.

Informazione, consultazione e partecipazione degli impiegati nello sviluppo di accordi per il lavoro da remoto o lavoro ibrido?

- In particolare, quale è stato il coinvolgimento dei rappresentanti degli impiegati in merito al telelavoro, sempre attraverso processi di informazione e consultazione? E' stata la direzione a prendere l'iniziativa, oppure questi processi sono stati lanciati su pressione degli impiegati?

Durante la pandemia, diversi mezzi di comunicazione digitali sono stati attivati, come teams e.g., in una grande aziende multinazionale (con strutture in tre grandi città, ciascuna con il loro sindacato o associazione dei lavoratori), per molti anni ci sono state riunioni del Consiglio di Amministrazione con i sindacati, prendendo decisioni sulle richieste a cui dare priorità e come questi avrebbero gestito i loro successi. Durante la pandemia, le riunioni sono state organizzate esclusivamente online, con risultati “peggiori” e più deboli così che i datori di lavoro potessero isolare ciascun sindacato e rompere la loro unità.

Nel caso del telelavoro, la consultazione è stata organizzata sotto la pressione degli impiegati su problematiche in merito ai pagamenti, allo spegnimento dei computer, alle modifiche del contratto, alla valutazione dell'impiegato etc.

- Qual è il suo giudizio sulla eventuale partecipazione dei rappresentanti in questi processi?

I processi non sono stati completati, e per questo motivo non è possibile fare una valutazione.

- In che modo vi si è partecipato? Gli impiegati hanno partecipato attivamente, esprimendo i loro punti di vista, oppure è stata più una questione gestita direttamente dai rappresentanti?

Per prima cosa, i rappresentanti sono stati informati dai lavoratori di dipartimenti specifici in merito ai problemi emersi fino a quel punto, per poi programmare una riunione con i datori di lavoro. Questo ovviamente era possibile nel caso in cui il telelavoro fosse compatibile con l'ambito del lavoro svolto.

Il Progetto New Challenges+ è co-finanziato dalla DG Occupazione e Affari Sociali della Commissione Europea