

Slide 1

CONFERENZA FINALE

Atene, 4 Novembre 2022

New Challenges+ L'impatto del Covid su Informazione e consultazione – la necessità di cambiamenti tecnologici e aziendali

Slide 2

Presentazione di Casi e Buone Pratiche durante la Pandemia Covid-19 in Spagna

Slide 3

BUONE PRATICHE IN SPAGNA

DEFINIZIONE DI BUONE PRATICHE

Si propone la seguente definizione di Buona Pratica:

“Legge, azioni, metodologie o mezzi implementati durante la Pandemia di Covid-19 nel campo dell’Occupazione, Relazioni Lavorative e Dialogo Sociale, le quali dimostrano una capacità di apportare trasformazioni con risultati positivi”.

Slide 4

Fascicoli di Regolamentazione Temporale del Lavoro (ERTE)

ERTE

Tra le misure più importanti adottate durante la pandemia a protezione dell’occupazione c’è l’approvazione dei Fascicoli di Regolamentazione Temporale del Lavoro (ERTE), i quali hanno fornito copertura a più di 3.6 milioni di lavoratori durante il picco della pandemia. Regolamentata dalla Legge 8/2020 del 18 Marzo, sulle misure urgenti e straordinarie per affrontare l’impatto economico e sociale apportato dalla Pandemia Covid.

Il 100% dei lavoratori appartenenti ad alcuni settori, come quello alberghiero, del commercio (escluso alimentare) e altre attività industriali sono rientrati nell’ERTE.

In alcuni casi, i Fascicoli hanno previsto la sospensione totale dell’impiego e, in altri casi, la riduzione dell’orario lavorativo

Slide 5

Fascicoli di Regolamentazione Temporale del Lavoro (ERTE)

ERTE

La quantità di benefici ricevuti dai lavoratori si attestava al 70% del salario base, scendendo al 50% dal settimo mese. Tutti i lavoratori rientrati in ERTE avevano il diritto a questo beneficio, pur non avendo raggiunto il contributo minimo per ottenere il supporto della disoccupazione (365 giorni).

Durante il periodo dell'ERTE, il pagamento dei contributi per la previdenza sociale dei lavoratori interessati è stato preso in carico dallo Stato, in quanto i Fascicoli sono entrati in vigore per motivi di "forza maggiore".

L'obbligo per le aziende che hanno aderito a questo programma era quello di non licenziare i propri lavoratori per 6 mesi a partire dalla data di implementazione sul lavoro.

Alcune aziende hanno complementato il salario dei lavoratori fino al 100%, soprattutto nelle grandi aziende.

Slide 6

Misure a supporto della riconciliazione delle famiglie con il lavoro

IL PIANO "ME CUIDA"

Il **Piano Me Cuida** è una delle misure approvate dal Governo nel contesto della Pandemia per offrire supporto ai lavoratori. In particolare, questo Piano è stato sviuppato per facilitare il ricongiungimento delle famiglie in un momento già complicato. E' regolamentato dall'Articolo 6 del Decreto-Legge reale 8/2020 del 17 Marzo.

Permette ai lavoratori di gestire in maniera più flessibile la loro giornata lavorativa al fine di occuparsi delle loro coppie o membri familiari fino al secondo grado di parentela. Stiamo parlando di padri, madri e nonni in linea ascendente, bambini e nipoti in linea discendente. Tale flessibilità deve essere decisa di comune accordo con l'azienda senza riscontrare una riduzione del salario.

Il **Piano Me Cudia** ha contemplato anche la riduzione dell'orario lavorativo, anche questo oggetto di contrattazione con l'azienda. La riduzione implica un taglio allo stipendio in percentuale alle ore di lavoro ridotte, fino al 100%. Questa misura è applicabile solo agli impiegati, e giustificata dalle circostanze eccezionali derivanti dal Covid-19.

Slide 7

Regolamentazione del Lavoro da Remoto

LA LEGGE SUL TELELAVORO

Durante la Pandemia, il telelavoro è stato implementato in molti casi come misura preventiva a garanzia della salute dei lavoratori e al mantenimento dell'occupazione.

Una volta passata la fase più critica della pandemia, la generalizzazione del telelavoro ha reso necessario lo sviluppo di una regolamentazione che rispondesse a diverse sfide emerse da questa nuova forma di organizzazione del lavoro. Per questo motivo, nel contesto del dialogo tripartito con le parti sociali, la Legge 28/2020 sul Telelavoro è stata approvata, la quale regola le condizioni minime del telelavoro, le quali sono in via di sviluppo attraverso una negoziazione collettiva o accordi aziendali specifici.

Alcune di queste condizioni minime sono: volontarietà e accordo scritto tra lavoratore e datore di lavoro. Reversabilità della decisione da parte del lavoratore o del datore di lavoro. Il diritto al pagamento e alla compensazione delle spese è riconosciuto, come il diritto alla privacy, alla protezione dei dati, alla disconnessione e alla protezione dei diritti collettivi...

Slide 8

SFIDE DEL LAVORO DA REMOTO

ESERCIZIO DEI DIRITTI COLLETTIVI

SVILUPPO DI COMPETENZE DIGITALI

EQUILIBRIO VITA-LAVORO

RISCHI ERGONOMICI E PSICOSOCIALI, ISOLAMENTO, STRESS DA LAVORO..

Slide 9

GRAZIE PER LA VOSTRA ATTENZIONE

Progetto New Challenges+

Numero di contratto: VS-2021-0059

Sito web: <https://newchallengesplus.obes.gr/>