

L'impatto del Covid-19 su Informazione e Consultazione - la necessità di adattamenti tecnologici e aziendali

Tematiche da discutere durante il workshop transnazionale a Roma

Nota: durante la discussione, sarà bene tenere a mente le possibilità della tecnologia al giorno d'oggi e come queste possono essere sfruttate.

Q1: Informazione e consultazione in relazione al Covid-19, necessità di adattamento e di digitalizzare molti dei processi organizzativi (riunioni, elezioni, rappresentatività, confidenzialità etc.).

[IT]

Sui cambiamenti nell'ambito dell'informazione e consultazione legati alle misure contro il Covid-19.

(1) Come si è tenuto informato in merito ai cambiamenti legislativi e alle linee guida statali?

Sono stati principalmente datori di lavoro e direzione a tenere informati gli impiegati e i datori di lavoro. Il sindacato Verdi ha organizzato un tavolo di crisi che si riuniva settimanalmente per informare i lavoratori e i datori di lavoro.

Altre fonti di informazione erano/sono:

- Consigli interni del lavoro - datori di lavoro
- Regolamenti legislative, come il regolamento di sicurezza e sanità occupazionale per il SARS-CoV-2, rilasciato dal Ministero Federale del Lavoro e degli Affari Sociali.
- Legge per la Protezione dalle Infezioni
- Dipartimento di salute pubblica
- Istituto Robert Koch
- Assicurazione sociale tedesca sugli accidenti
- Ministero federale degli Affari Esteri
- Dipartimento del Senato per l'Educazione, la Gioventù e la Famiglia

(2) Sei soddisfatto del livello di informazione tenuto da parte della direzione aziendale?

La condivisione delle informazioni ha funzionato bene, senza particolari ostacoli.

C'è stato un cambiamento nella frequenza con cui venivano condivise le informazioni?

L'impatto del Covid-19 su Informazione e Consultazione - la necessità di adattamenti tecnologici e aziendali

zbb: Più riunioni e briefing sono stati organizzati al fine di implementare tutti i cambiamenti necessari per il nuovo assetto interno.

Verdi: Il tavolo di crisi dell'area di volo è stata rinominata unità di crisi per la pandemia. Il team si riuniva una volta a settimana per scambiare informazioni e decidere su come procedere.

Come si sono svolte le consultazioni in azienda durante la pandemia?

zbb: Online. Prima di tutto, abbiamo messo in piedi l'infrastruttura tecnologica. Lo scambio di informazioni risultate tra partner e aziende ne ha però ridotto la partecipazione, con una conseguente perdita di informazione.

Verdi: I centri di consulenza sono rimasti chiusi.

Falle nel diritto del lavoro (parola chiave: riunioni di consiglio per i lavori digitali) sono diventate evidenti.

L'orario lavorativo ridotto era divenuto un ostacolo per i consigli del lavoro.

(3) Reputi adeguate le misure di informazione e consultazioni online attivate dallo stato durante la pandemia?

In generale, lo stato ha condiviso informazioni essenziali (online) velocemente e in maniera efficace. Tuttavia, domande individuali trovavano risposta solo con grande ritardo da specifiche agenzie (e.g., autorità sanitarie).

Quale modalità (una, o più di una) di comunicazione e informazione sono state adottate? Come sono giudicate?

Tutte le comunicazioni dirette avvenivano attraverso media digitali: soprattutto email, riunioni/conferenze su Skype / Webex / Zoom.

Anche il sito web era una fonte importante di informazioni (newsletter, social, etc.).

In alcuni settori prioritari, come quello delle vendite, i lavoratori venivano informati direttamente di persona sul luogo di lavoro.

Zbb, come datore di lavoro, non aveva preventivato molti dei costi necessari per diventare operativi. L'acquisto e l'installazione di hardware, software, e allo stesso tempo la formazione degli impiegati sono tutte operazioni organizzate e implementate velocemente.

L'impatto del Covid-19 su Informazione e Consultazione - la necessità di adattamenti tecnologici e aziendali

Dopodiché, la comunicazione poteva continuare senza problemi. Non si può dire lo stesso per il networking.

I Verdi hanno posto l'attenzione sull'organizzazione digitale come un passo importante per i futuri "sindacati mobili". I processi di digitalizzazione sono stati veloci ma estremamente importanti per il sindacato.

(IT)

Quali mezzi di comunicazione sono stati adottati tra rappresentanti delle unioni sindacali? Hanno funzionato bene? Sono stati riscontrati dei problemi? Se sì, quali?

I lavoratori sono stati colti di sorpresa dalla situazione. Molti consigli del lavoro si sono confrontati con questa situazione per la prima volta. È stato fatto un "salto quantistico" in termini di digitalizzazione, senza il coinvolgimento dei lavoratori (molti di questi consigli sono stati annullati). Molti dei buchi nel diritto del lavoro (parola chiave: riunioni digitali dei consigli del lavoro). Gli orari lavorativi ridotti sono stati un ostacolo per il lavoro dei consigli. Le occasioni di formazione sono state poche, o del tutto assenti. Tuttavia, la gestione doveva ancora essere garantita. Il passaggio delle interazioni sociali dei lavoratori verso i social non è stato facile.

Molti membri dei sindacati non potevano più permettersi l'iscrizione al sindacato. Molti lavoratori full-time e volontari si sono dovuti formare per affrontare le sfide attuali e il Mondo del Lavoro Digitale. Anche gli scioperi sono stati rivisti alla luce dei divieti degli assembramenti.

(4) È stato identificato un metodo digitale specifico per la rappresentanza dei lavoratori dei sindacati (e.g., organizzazione delle riunioni, elezioni, comunicazioni con gli ufficiali delle unioni, informativa per gli impiegati in merito ai risultati dei processi di consultazione etc. Emersi durante la crisi di covid 19?) Funzionano bene? Sono stati riscontrati dei problemi in relazione alla confidenzialità, all'integrità del voto, alla partecipazione dei lavoratori ai processi aziendali rispetto al periodo pre-covid etc.?

Assemblea Generale ed elezioni:

L'impatto del Covid-19 su Informazione e Consultazione - la necessità di adattamenti tecnologici e aziendali

Zbb: La riunione generale è stata organizzata online. Si è resa quindi necessaria una modifica dello statuto di zbb, al paragrafo 10. In seguito, l'adozione di risoluzioni durante queste riunioni avveniva sempre in maniera elettronica. Qui abbiamo utilizzato la piattaforma Zoom.

Verdi: è stata stabilito un "laboratorio di digitalizzazione" organizzazioni no-profit 4.0 (esempio: volontariato digitale, organizzazione digitale, amministrazione di appartenenza digitale - riunioni digitali etc.). E' stata una operazione di successo in quei settori già familiari con tecnologie digitali. I cambiamenti legislativi sono stati trasformati in Leggi Costituzionali del Lavoro.

(5) Sono mai stati riscontrati dei problemi tra l'utilizzo di mezzi digitali e le leggi nazionali in vigore?

Ci sono delle mancanze nelle leggi del lavoro (parola chiave: riunioni dei consigli del lavoro). Al momento, si sta cercando una soluzione: più offerte per i consigli del lavoro nelle aree di digitalizzazione e trasformazione agile del lavoro, lavoro mobile. Maggiore esperienza per assicurare la protezione dei dati, la co-gestione, le conseguenze dovute alla cattiva condotta e alla co-gestione (in altre parole, adattare il regolamento sull'utilizzo dei dati).

Q2: Risposta degli impiegati e dei sindacati alle nuove prospettive in merito all'informazione e alla consultazione

[IT]

In merito alle informazioni ricevute e alle possibilità di consultazione verificatesi durante la pandemia:

(1) Dati i due anni di esperienza pandemica, quali sono state le sfide e i successi più grandi dal punto di vista dei lavoratori e dei sindacati?

Costi non previsti per essere operativi. (Acquisto/installazione di nuovi hardware e software, formazione del personale).

Un cambio di metodologia comunicativa si era reso necessario. (La comunicazione non era possibile in presenza, internamente o esternamente).

L'impatto del Covid-19 su Informazione e Consultazione - la necessità di adattamenti tecnologici e aziendali

Il risultato è stato che fare networking era diventato più complesso ed un momento piuttosto tardivo, quello tra partners, con aziende che utilizzavano piattaforme online che hanno portato ad una riduzione del ricambio del personale; perdita di informazioni.

Le spese più alte mai registrate per rispettare le nuove norme in vigore (pandemia e igiene)
Difficoltà di assunzione/induzione di nuove personale con la possibilità di utilizzare il lavoro da remoto, almeno agli inizi.

Compatibilità tra famiglia e lavoro. (Problemi per lo staff con figli a carico).

Prospettiva dei Verdi: opportunità di formazione rare o del tutto assenti. La co-gestione è stata indebolita. Vari problemi con hardware e software. C'è stato un passaggio delle relazioni sociali tra lavoratori verso i social. Questo è andato di pari passo con l'eliminazione della co-gestione. Gestione delle risorse umane su Facebook & Co.

Positivo: nuovo focus sull'organizzazione digitale come un mezzo importante per il futuro.
Accelerazione della trasformazione digitale dell'azienda.

(2) Secondo lei, il period pandemico e le misure messe in piedi per arginare questo fenomeno, hanno avuto un effetto positivo, negativo o neutro nei confronti dei lavoratori?

L'utilizzo di nuovi media ha avuto un effetto positivo sullo sviluppo e l'acquisizione di competenze digitali da parte dei lavoratori. Un altro effetto positivo è stato l'introduzione del lavoro da casa. Un modello di lavoro ad orari flessibili è stato implementato in maniera parziale. I processi lavorativi sono divenuti più efficaci in alcuni casi, dal momento che si risparmia quel tempo necessario per arrivare al luogo dell'evento.

Presso zbb e i Verdi, l'utilizzo di nuovi media ha avuto un effetto positivo sullo sviluppo e l'acquisizione di competenze digitali da parte dei lavoratori. In maniera omologa, si è sviluppato un processo rapido ed estremamente importante di sviluppo dei processi digitali nel sindacato dei Verdi.

Nuovo focus sull'organizzazione digitale come un mezzo importante per il futuro.

Dal punto di vista dei Verdi, la quasi totale assenza di formazione degli impiegati è stato un problema rilevante.

Altri punti menzionati da zbb sono stati la formazione dei nuovi impiegati al lavoro da casa, mentre lo scambio di interazioni sociali tra gli impiegati da casa è stato più complesso. Un periodo di transizione più lungo poteva essere di aiuto, anche per raccogliere più

L'impatto del Covid-19 su Informazione e Consultazione - la necessità di adattamenti tecnologici e aziendali

informazioni in merito alle piattaforme digitali, anche solo per comunicare su Zoom. La sfida era quella di non perdere informazioni.

Problematico anche trovare un equilibrio tra vita personale e vita lavorativa per chi ha figli a carico.

Dal momento che la pandemia non è del tutto finite, quali sono gli elementi che possono aiutare per migliorare la situazione così definita finora?

Dal punto di vista dei Verdi, maggiori opportunità per i consigli del lavoro in merito al lavoro agile e alla digitalizzazione. Un numero maggiore di competenze per assicurare la protezione dei dati degli impiegati, la co-gestione, le conseguenze dovute alla cattiva condotta e alla co-gestione.

Una offerta globale per la formazione del personale più anziano che non hanno avuto modo di adattarsi ai processi digitali. Accordi del lavoro o accordi collettivi devono essere raggiunti in tutte le aziende. Saranno necessarie delle iniezioni di liquidità da parte dell'Unione Europea e dagli stati nazionali. E' stato proposto un sistema di finanziamenti europeo.

Quali di queste misure dovrebbero essere implementate in maniera permanente - a prescindere dalla pandemia - nei processi di informazione e consultazione previsti dalla legge?

Offerte di formazione a tutto campo affinché tutti possano adattarsi ai processi digitali. Mantenere le nuove regolamentazioni per proteggere gli impiegati dal controllo performativo e comportamentale è una scelta di buon senso.

Nuove offerte per i consigli del lavoro nell'ambito della digitalizzazione e il lavoro agile (lavoro mobile) sono necessarie. Sono state suggerite nuove competenze esterne per assicurare la protezione dei dati degli impiegati, la co-gestione, le conseguenze dovute alla cattiva condotta e la co-gestione.

Il Progetto NewChallenges+ è co-finanziato dal DG Occupazione e Affari Sociali della CE.