



NUOVE SFIDE PER IL LAVORO NEL MONDO POST-PANDEMIA

ATENE

Novembre 4, 2022

OBES

Federazione dei Sindacati dei Lavoratori Industriali

1. Impatto e cambiamenti dei rapporti lavoratori nel dopo pandemia:

- Impatto sull'**offerta lavorativa**, sia nel pubblico che nel privato, in particolare per le **attività commerciali** e le forniture di **servizi**
- **Impatto sui rapporti lavorativi** in senso negativo per i lavoratori part-time, spesso non assicurati, con **licenziamenti** nel settore privato
- Nel mondo post-pandemico e di crisi energetica, si verificano sempre più spesso eventi di **difficoltà economiche**, **fallimenti** e **disoccupazione** senza alcuna prospettiva alternativa
- In Grecia, molti lavoratori sono stati **ricollocati** in altri settori, in maniera anche forzata, o comunque ingiusta, causando anche una **contrazione dei redditi**

2. Comprendere l'impatto della pandemia

- Sfortunatamente, **la pandemia ha tolto la vita** a molti uomini e donne tra di noi!
- Le gravi **conseguenze sociali ed economiche** della pandemia hanno portato ad un incremento significativo di **episodi psico-depressivi**
- L'esistenza di servizi **inadeguati** ha spronato **l'iniziativa cittadina** in queste nuove circostanze
- Lo Stato e le aziende private non sono attrezzati per la fornitura di servizi accelerata dalla **digitalizzazione**
- **Problemi di natura pratica** sono emersi con la pandemia, dovuti al forzato allontanamento dei lavoratori dal loro posto di lavoro, i quali hanno impattato le loro **attività** sindacali, professionali e collettive
- **Le unioni sindacali** sono state in grado di **ridurre gli effetti negativi** a danno dei lavoratori attraverso il **dialogo** e la comprensione delle specifiche necessità e caratteristiche delle aziende.

3. Cambiamenti dovuti alla pandemia

- Modifiche legislative **imposte dal governo** come risposta alla pandemia hanno aiutato il mondo del lavoro
- Sono stati registrati alcuni cambiamenti **imposti unilateralmente** dalle aziende ai propri lavoratori, in merito alla peculiarità delle loro operazioni
- Alcuni di questi cambiamenti hanno avuto **conseguenze negative** per I lavoratori ma sono state **discontinue grazie all'attività dei lavoratori e delle unioni sindacali**

4. Digitalizzazione

- Sfortunatamente, le aziende in Grecia sono in ritardo rispetto ad altri paesi EU per quanto riguarda **l'adozione di tecnologie digitali**
- Le circostanze attuali **richiedono** un'accelerazione della **trasformazione digitale** in tutti i settori
- Le medesime circostanze **chiedono** anche ai lavoratori di sviluppare le loro **competenze digitali** se vogliono essere **competitivi** e **sostenibili** a lungo-termine nel mondo del lavoro attuale
- Lo sviluppo di materiali e meccanismo a supporto delle **competenze digitali** dei dipendenti è quindi essenziale
- La digitalizzazione è un processo in continuo movimento, che richiede lavoratori **responsabili** ed **efficienti**, ma anche **sicuri di sè** ed **affidabili**

5. Assistenza digitale

- C'è **NECESSITA'** di definire e proteggere la **buona** e **cattiva** digitalizzazione
- Gli strumenti digitali devono funzionare in maniera **chiara e trasparente** per tutti, seguendo **regole** e **principi etici** per il loro uso appropriato
- La protezione **dei dati personali** e della **privacy** è **implicita**
- **Bisogna assicurarsi che tutti I lavoratori abbiano pari opportunità**
- Risolvere problemi e proteggere gli impiegati dalle sfide dovute al **gap generazionale 25/55**
- Fornire supporto per l'**incolumità** e la **salute psicologica**

6. Trasformazione digitale attraverso alcuni esempi di Telelavoro

- Il telelavoro è utilizzato al giorno d'oggi non per motivi legati alla pandemia ma per **convenienza dei datori di lavoro** e, in maniera minore, dei **lavoratori**.
- L'obiettivo dell'azienda è di gestire in maniera **efficiente** coloro che **lavorano a distanza**, con **costi anche minori!**
- L'obiettivo di chi lavora da remoto è di supportare la propria **famiglia**, riducendo il tempo speso in **spostamenti** per/da il posto di lavoro e lavorare in **maniera confortevole**.
- Talvolta capita che sia **manager** aziendali che **lavoratori da remoto non comprendano** al meglio questa organizzazione del lavoro.

7. Sfide per le aziende che implementano forme di telelavoro

- **Aziende disorganizzate** si trovano in difficoltà e non sono pronte per una veloce implementazione del telelavoro.
- La mancanza di **adeguati strumenti digitali** offerti al dipendente: PC – software – Firewall – strumenti di teleconferenza – internet veloce – sistemi web
- **Conoscenze e competenze** inadeguate a gestire gli strumenti digitali tra i telelavoratori.
- **Mancanza di supporto** dalle aziende e dai reparti IT.

8. Problemi lavorativi in caso di telelavoro:

- La mancanza del luogo di lavoro e l'interazione coi colleghi o supervisor può creare un **vuoto difficile da colmare**.
- La **comunicazione a livello professionale è insufficiente** per la gestione del lavoro quotidiano.
- **Mancanza di partecipazione** nella costruzione di una cultura del lavoro condivisa e, in generale, di solidarietà tra colleghi.
- Nuovo tipo di **stress** legato al **telelavoro**, anche **acuto** ex. Sono controllato dal mio supervisor?
- **Incertezza** legata all'**adeguatezza** ed **efficienza** delle performance di chi lavora a distanza.
- **Incertezza** legata alla **valutazione oggettiva** delle proprie performance da parte dei supervisors.
- **Condizioni e spazi non adeguati**
- **Spese elevate legate al telelavoro** (consumo energetico del PC – riscaldamento – aria condizionata - necessità di internet ad alta velocità..)

9. I risultati dopo 2 anni di telelavoro

- **Fabbrica del Telelavoro!!** Una **nuova linea di produzione** stabilita sull'assunzione a breve termine che dipende dalle necessità del lavoro digitale prodotto.
- Creazione di **consorzi**, forme **contrattuali** e di **prestito** di lavoratori da remoto.
- **Lento adattamento** dei lavoratori, e coloro che rimangono inattivi sono **respinti**, fino ad essere **licenziati**.
- Da Remoto, ci si adatta ed evolve ad un **passo piu lento**, con un tempo di **reazione** dilatato e di 9+ ore di **lavoro flessibile**.
- **Domanda in ascesa di telelavoratori**, in particolar modo per gli sviluppatori, dove si registrano **mancanze di personale fino al 50%**.
- **Un mese di stipendio come bonus** con l'indicazione di un profilo adatto ad essere **assunto!**
- Ricevere assistenza in ufficio ora richiede un appuntamento ed un controllo preventivo della disponibilità.
- Dopo teleconferenze, abbiamo **stanze digitali per lo sfogo dei telelavoratori!!!** E **attività di ice-breaking digitali!**
- Un nuovo modo di lavorare e una **nuova cultura digitale** sta **emergendo**, e le **minacce sono ora concrete...**
- Aziende del settore terziario hanno **ridotto** I loro **costi operativi** (minor numero di uffici, costi dell'energia etc.) ma **aumentando** il numero di **telelavoratori** e dei **profitti**.

10. Sindacati - rappresentanti dei lavoratori

- In presenza di rappresentanti dei lavoratori, la richiesta di **nuovi modelli di lavoro** modellati sulla digitalizzazione e il telelavoro, con relativi limiti, è perentoria
- Hanno obbligato aziende a fornire training per gli impiegati così da sviluppare e acquisire competenze necessarie nell'era digitale
- Fornire I telelavoratori con la giusta attrezzatura e strumenti digitali.
- **Aumento dei salari** in linea con le spese legate al telelavoro.
- **Presenza fisica** del lavoratore in ufficio o **luogo di lavoro** ad intervalli regolari.
- **Lancio di consultazioni - negoziazioni** tra I principali sindacati e datori di lavoro per il miglioramento delle condizioni di telelavoro, così da concludere I termini di un nuovo accordo collettivo.

Progetto New Challenges+

Numero di contratto: VS-2021-0059

Website: <https://newchallengesplus.obes.gr/>



Grazie

Vassilis Ninos

