



Effective Tackling of the Economic Crisis and the Role of Workers and Social Partners in Public Sector

PROMOZIONE DI CONOSCENZA E
PRESTAZIONE DI APPOGGIO A DATORI
DI LAVORO E LAVORATORI NELLA CRISI
ECONOMICA E SANITARIA

Guida per i Consulenti Nazionali

da Angel Lozano
Dottore in Filologia Ispanica e Documentalista
Esperto Coordinatore del Progetto
angelozanohidalgo@gmail.com

Introduzione

La presente **guida** è volta ai consulenti nazionali che partecipino nell'ambito del Progetto; e contiene le informazioni di base riguardo alle azioni collegate con alcune misure di recupero e ripresa, promosse dall'Unione Europea, che i Paesi partner di questo progetto possono implementare nella loro lotta contro la crisi economica e sanitaria provocata dalla pandemia del COVID-19.

A causa della diversità, da un lato, delle diverse concezioni di *settore pubblico*, in ciascuno dei Paesi; delle misure che i Paesi membri dell'UE e i candidati possono implementare, dall'altro lato; e della propria eterogeneità dei diversi Paesi, non è possibile stabilire un gruppo generale dei criteri che servano a tutti per trattare l'applicazione e le incidenze di tali misure.

Le misure dell'Unione Europea per facilitare il recupero di fronte a questa crisi sanitaria del COVID-19, ed economica, conseguenza di essa, sono incentrate, fondamentalmente, su due aspetti: mantenimento del lavoro e/o creazione del nuovo lavoro di fronte alle nuove sfide del mercato di lavoro; e potenziamento della formazione che permette di migliorare le capacità e la riqualificazione professionale e di favorire l'apprendimento permanente, orientato verso il lavoro.

In tal senso, dobbiamo fare riferimento alla pubblicazione, il 20 giugno 2019, della *Direttiva 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*



With financial support from the European Union

nell'Unione Europea, che dovrà essere recepita prima del prossimo 1 agosto 2022 dai Paesi membri, e in cui sono stabiliti i diversi elementi collegati con la formazione, definita come una *condizione di lavoro del lavoratore*, con incidenza sulla forma di garantire un apprendimento sul lavoro durante la vita lavorativa del lavoratore, come elemento catalizzatore del lavoro.

Così, seguendo un "percorso" per stabilire tale strada del ricupero economico e della mitigazione degli effetti della COVID-19, dobbiamo occuparci dell'analisi dei diversi aspetti che ci devono permettere di affrontare questa crisi in un modo efficace; tra l'altro, i seguenti:

- Nuove forme di lavoro, con un'attenzione particolare al telelavoro e alla digitalizzazione, che sono stati introdotti sui vari territori nazionali e particolarmente nell'ambito del settore pubblico, per valutare gli effetti che possono avere tra i lavoratori e in alcune delle loro condizioni di lavoro.
- Sviluppo del Quadro Strategico riguardo alla Sicurezza e salute sul lavoro 2021-2027, nelle sue diverse linee strategiche e considerando i diversi settori professionali e azioni ai quali presta un'attenzione particolare.
- Protezione dei diritti dei lavoratori e delle loro condizioni di lavoro nei momenti di crisi come quelli che stiamo passando; e il ruolo che devono svolgere gli interlocutori sociali.
- Possibilità di approcciare alle ristrutturazioni, più o meno profonde, dell'attuale settore pubblico in ogni Paese, valutando l'incidenza che le stesse possono avere sulle azioni di esternalizzazione o outsourcing di servizi.
- Miglioramento delle competenze digitali dei lavoratori di fronte al loro mantenimento sul mercato di lavoro, alla loro promozione professionale sullo stesso, o al cambiamento del posto di lavoro nei processi di transizione. Non possiamo dimenticare che i piani nazionali che siano elaborati per accedere ai fondi di ricupero e ripresa europei, devono contenere il 20% delle loro misure, collegate con la trasformazione digitale; e, in concreto, alla digitalizzazione del settore pubblico; e altri 37% devono essere incentrati sulla transizione ecologica.

Questa **guida per i consulenti** del progetto che lavoreranno nel *Centro di Dialogo* può risultare utile per stabilire norme e definire obiettivi, riguardo ai temi di cui sopra, volti al mantenimento di un dialogo sociale tra interlocutori sociali e governi, riguardo agli stessi.

Di seguito, indichiamo alcuni aspetti dei temi annunciati, precisando una serie di domande che dovranno essere analizzate dai consulenti nazionali, per approcciare a questa fase di consulenza nel progetto, cui obiettivo è **promuovere la conoscenza e prestare l'appoggio necessario sia ai lavoratori e ai loro rappresentanti (e**



sindacati), che ai datori di lavoro (nel nostro caso, in particolare, ai gestori del settore pubblico).

Perciò dovremo realizzare un lavoro di ricerca (*desk research*) che ci permette di conoscere le fonti di diritto di ciascuno dei nostri Paesi, le normative applicabili in ogni caso e le proposte di modifiche che, se del caso, possono effettuarsi con il motivo dell'implementazione di alcune misure di ricupero e ripresa contenute nei piani nazionali dei diversi Paesi dell'Unione Europea e/o Paesi candidati.

Potenziamento della formazione per migliorare le capacità e riqualificazione professionale e promozione dell'apprendimento permanente orientato verso il lavoro.-

- a) Diritto alla formazione nella normativa nazionale
- b) Legame esistente tra la formazione professionale e il lavoro
- c) Riqualificazione professionale come strumento per il riorientamento della carriera professionale
- d) Trattamento del tempo e della gratuità dei corsi di formazione per i lavoratori
- e) Politiche generali di formazione dei datori di lavoro
- f) Apprendimento a distanza come un sistema innovativo dell'insegnamento, causato dalla pandemia del COVID-19

Miglioramento delle competenze digitali dei lavoratori per il mantenimento e l'accesso al mercato di lavoro e per la loro promozione professionale sullo stesso.-

- a) Principi per garantire che l'educazione e la formazione professionale si adattano al mercato di lavoro in materia di digitalizzazione
- b) Applicazione della *dichiarazione di Osnabrück*, del 30 novembre 2020, riguardo all'educazione e alla formazione come motore del ricupero e della transizione giusta verso le economie digitali ed ecologiche
- c) Procedure di iter elettronico come modalità di rapporto tra il cittadino e la sua Amministrazione Pubblica
- d) Esistenza delle discrepanze digitali sociali, di genere, territoriali e nell'accessibilità dei servizi pubblici
- e) Gli ambiti del settore pubblico più rilevanti nella spinta alla digitalizzazione



With financial support from the European Union

- f) Esistenza dei piani nazionali specifici riguardo alle competenze digitali nel settore pubblico

Sviluppo del *Quadro Strategico riguardo alla Sicurezza e Salute sul lavoro 2021-2027*, nelle sue diverse linee strategiche.-

- a) Tutela della salute nell'ambito nazionale: diritti di lavoratore e obblighi di datore di lavoro
- b) Applicazione dei meccanismi di partecipazione dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla negoziazione collettiva, in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro
- c) Previsione e gestione dei cambiamenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro davanti alla transizione ecologica e digitale
- d) Trattamento dei rischi psicosociali e della salute mentale sul posto di lavoro: prevenzione e azioni future
- e) Stabilimento delle misure riguardo alla prevenzione e alla lotta contro la violenza di genere contro le donne, le molestie e la discriminazione sul posto di lavoro
- f) Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nella normativa nazionale, con una particolare incidenza sulle professioni più vulnerabili di fronte a tali situazioni
- g) Analisi degli effetti della pandemia della COVID-19 sulla sicurezza e salute dei lavoratori e stabilimento dei protocolli e delle nuove misure preventive di fronte all'emersione di altre pandemie

Sfide del mercato di lavoro di fronte all'introduzione delle nuove forme di lavoro.-

- a) Strategie nazionali e/o settoriali per affrontare le sfide del mercato di lavoro di fronte alle nuove forme di lavoro e la loro incidenza sulle attuali condizioni di lavoro dei lavoratori
- b) Regolazione normativa dei *lavoratori indipendenti* nella GIG economy; prestando una particolare attenzione alle regolazioni riguardo ai *riders* e al lavoro di piattaforme
- c) Trattamento della difesa della salute dei lavoratori ante le nuove forme di lavoro: incertezza di lavoro, precarietà, delocalizzazione, ecc.
- d) Influenza delle nuove forme di lavoro sulla ristrutturazione del settore pubblico: esternalizzazioni e outsourcing



With financial support from the European Union

- e) Lavoro a distanza, o remoto, e la sua implementazione nel settore pubblico: volontarietà, reversibilità, condizioni, protezione dei dati, aspetti tecnici, scollegamento digitale e orari, prevenzione dei rischi lavorativi, ecc.

Il ruolo degli interlocutori sociali nella protezione dei diritti dei lavoratori e delle loro condizioni di lavoro nei momenti di crisi.

- a) Utilizzazione degli attrezzi di partecipazione dei lavoratori (informazione e consultazione) nella gestione della pandemia sanitaria e nella crisi economica
- b) Sfide nella negoziazione collettiva di fronte alla crisi sanitaria e economica e l'introduzione delle nuove forme di lavoro
- c) Definire, nel modo adeguato, lo sviluppo delle nuove forme di lavoro, garantendo la sicurezza e la prevedibilità dei rapporti di lavoro
- d) Stabilire, attraverso la negoziazione collettiva, i diritti minimi di protezione dei lavoratori: retribuzioni, condizioni di lavoro, giornata lavorativa, formazione, ecc.
- e) Trattamento del dialogo sociale e della negoziazione collettiva nell'ambito del settore pubblico dei partner partecipanti: difficoltà, sfide e proposte di miglioramento

Angel Lozano Hidalgo
Dottore in Filologia Ispanica e Documentalista
Esperto Coordinatore del Progetto
angelozanohidalgo@gmail.com