

DEFINIZIONE DEI RUOLI

CHECKLIST

CHECKLIST - MANDATO DI PRESTAZIONE / SPIEGAZIONE DEI RUOLI

MATERIALE DI LAVORO

CHI SONO I PARTNER DI PARTECIPAZIONE? M1/C2

CHIARIRE I RUOLI DEL PARTENARIATO SOCIALE M2/C2

RUOLO DEI RAPPRESENTANTI DEL PERSONALE - CHIARIMENTO M3/C2

LUCIDI - MODELLI

QUAL È IL NOSTRO MANDATO DI PRESTAZIONE? L1/C2

ORGANIGRAMMA DEL PARTENARIATO SOCIALE L2/C2

ORGANIGRAMMA DELLA PARTECIPAZIONE L3/C2

PRINCIPI DEL SUCCESSO DI UN PARTENARIATO SOCIALE L4/C2

CHECKLIST – MANDATO DI PRESTAZIONE / SPIEGAZIONE DEI RUOLI

- Abbiamo un mandato di prestazione concordato per iscritto? Sì No
- La rappresentanza del personale è citata nel regolamento della struttura (indicato talora anche come regolamento interno) come un organo importante? Sì No
- Il ruolo della rappresentanza del personale è individuabile nelle linee guida dell'azienda? Sì No
- Esiste un organigramma del partenariato sociale? Sì No
- I rappresentanti del personale sono ben individuabili nell'organigramma? Sì No
- È davvero chiara la differenza tra il mandato di prestazione dei rappresentanti del personale e quello del dipartimento del personale e/o dello Human Resources Management (HRM)? Sì No
- I ruoli del datore di lavoro e del lavoratore sono documentati e negoziati da chi ricopre questi ruoli? Sì No
- Il ruolo dei rappresentanti del personale è citato nell'ambito della gestione della qualità e integrato nei processi decisionali? Sì No

La domanda chiave di questa checklist è tuttavia la seguente:

I superiori di tutti i livelli e i colleghi di lavoro sanno definire la nostra funzione in maniera chiara?

5 (o più) No = **Vi è una notevole necessità di intervenire.** Potrebbe essere che i rappresentanti del personale, nell'azienda, hanno piuttosto una funzione di alibi? Ve ne chiedete i motivi?

da 3 a 5 No = **La necessità di intervenire è di livello medio.** Il ruolo dei rappresentanti del personale è stato parzialmente chiarito. Avete tuttavia la possibilità di apportare miglioramenti? Elaborate ancora gli elementi che mancano per chiarire i ruoli in modo completo?

da 1 a 3 No = **La necessità di intervenire è di livello modesto.** In quanto rappresentanti del personale siete sulla strada giusta per chiarire il vostro ruolo. Continuate così e, in caso di eventuali nuovi partner, non perdetevi l'occasione di esprimere nuovamente le aspettative reciproche ed eventualmente di ricontrattarle nuovamente.

In che modo definiamo il nostro mandato di prestazione?

Che cosa ci aspettiamo
dalla direzione aziendale?

**Noi in
quanto
rappresen-
tanti del
personale**

Che cosa ci aspettiamo
dal(-i) sindacato(-i)?

Che cosa ci aspettiamo dai
quadri dirigenti?

Che cosa ci aspettiamo dal
dipartimento del personale?

Che cosa ci aspettiamo dai
colleghi di lavoro?

Vedi esempio sul retro

ESEMPIO: RUOLO DEGLI RP - CHIARIMENTO

In che modo definiamo il nostro mandato di prestazione?

Noi come rappresentanti del personale rappresentiamo gli interessi comuni dei/delle colleghi/e di lavoro fino alla funzione dirigenziale X nei confronti della direzione dell'azienda al fine di realizzare condizioni di lavoro e di prestazione attraenti.

Questo contiene i seguenti compiti:

Supervisione dell'azienda dal punto di vista dei colleghi di lavoro.

Recepire e rappresentare esigenze e rivendicazioni collettive dei colleghi.

Formare un'opinione rappresentativa e prendere posizione su questioni del comitato direttivo.

Collaborazione in gruppi di lavoro e progetti.

Che cosa ci aspettiamo dalla direzione aziendale?

Dialogo alla pari e capacità di gestire i conflitti in modo costruttivo

Informazione completa e tempestiva

Copertura di fronte a eventuali piantagrane a livello di quadri intermedi

Noi in quanto rappresentanti del personale

Che cosa ci aspettiamo dal(-i) sindacato(-i)?

Scambio di informazioni a scadenza regolare

Nessuna azione aziendale/nessun intervento senza consultarsi

Supporto e consulenza della RP

Che cosa ci aspettiamo dai quadri dirigenti?

Dialogo alla pari

Coinvolgimento tempestivo in base al diagramma di partecipazione

Libero accesso alle informazioni e al personale

Che cosa ci aspettiamo dal dipartimento del personale?

Incontri e scambi di informazioni a scadenze regolari

Accesso agli indicatori / alle statistiche HRM

Supporto in caso di necessità individuali del personale

Che cosa ci aspettiamo dai colleghi di lavoro?

Definire con chiarezza necessità ed esigenze

Nessuna azione singola

Copertura di fronte ai superiori/alla direzione aziendale in caso di questioni spinose

Funzione	Parte padronale						Rappresentanza dei lavoratori					
	Consiglio di amministrazione	CEO	Comitato direttivo (organo)	HR funzione	direzione operativa	responsabile del dipartimento	Segretari sindacali	Présidente della RP	RP	Membro RP		
descrizione ruolo												
senso di un ruolo nel partenariato sociale												
missione, ambito di competenza e compiti												
poteri e competenze												

Vedi esempio sul retro

ESEMPIO: RUOLI NEL PARTENARIATO SOCIALE

Funzione	Parte padronale	Rappresentanza dei lavoratori
descrizione ruolo	Comitato direttivo (organo)	rappresentanza del personale (organo)
senso di un ruolo nel partenariato sociale	Il CD nel partenariato sociale rappresenta gli interessi del datore di lavoro ed è partner della rappresentanza del personale.	La rappresentanza del personale è l'organo giuridicamente legittimato più alto a rappresentare i collaboratori nei confronti del CD fino alla funzione quadro XY inclusa. La rappresentanza del personale è stata eletta democraticamente con la votazione della base del per una durata di.....
missione, ambito di competenza e compiti	Il CD ha l'incarico di rappresentare gli interessi del datore di lavoro nei confronti della rappresentanza del personale e di condurre delle trattative al riguardo. Il CD garantisce che: <ul style="list-style-type: none"> • I diritti di partecipazione previsti dalla legge e pattuiti all'interno dell'azienda vengano esplicitati nella quotidianità secondo il principio della buona fede. • L'opinione dei collaboratori portata avanti dalla rappresentanza del personale venga considerata nelle decisioni. • I quadri vivano una cultura dirigenziale partecipativa. • Nell'ambito del dialogo di partenariato sociale e cultura negoziale vengano apportati gli interessi del datore di lavoro (realizzazione della maggiore redditività possibile). 	La rappresentanza del personale ha l'incarico di rappresentare nei confronti del CD gli interessi dei lavoratori e di condurre dei negoziati a questo proposito: <ul style="list-style-type: none"> • La rappresentanza del personale ha cinque compiti concreti: • Compito di rappresentanza: essere portavoce degli interessi collettivi. • Recepire e far confluire ai giusti livelli le esigenze, le questioni e i problemi collettivi. • Prendere posizione su procedure di consultazione della dirigenza. • Partecipare a gruppi di lavoro e progetti in presenza di tematiche rilevanti per la partecipazione. • Assumere funzioni di supervisione e controlling nel senso di una politica di tutela dei lavoratori.
poteri e competenze	Nella tabella della partecipazione è possibile vedere quali decisioni sottostanno alla partecipazione. Nuovi modelli di orario di lavoro necessitano del consenso del consiglio di amministrazione.	Nella tabella della partecipazione si può vedere di quali diritti di partecipazione gode la rappresentanza del personale ovvero i lavoratori. Nuovi modelli di orario di lavoro necessitano di una consultazione dei collaboratori in questione.

ESEMPIO: CHI SONO I PARTNER DI PARTECIPAZIONE?

M3/C2

Partner di partecipazione Collaboratori	Livelli di partecipazione	Partner di partecipazione Datore di lavoro
Syndicom	<= gruppo =>	direzione del gruppo
Commissione specialistica (azienda)	<= azienda =>	direzione aziendale
Commissione specialistica (Regione)	<= settore / regione =>	direzione del settore
CoPe	<= unità operativa =>	direzione operativa
Responsabile della CoPe	<= dipartimento =>	responsabile del dipartimento
Responsabile della CoPe	<= team =>	responsabile del team
Collaboratore	<= posto di lavoro =>	superiore diretto

Qual è il nostro mandato di prestazione?

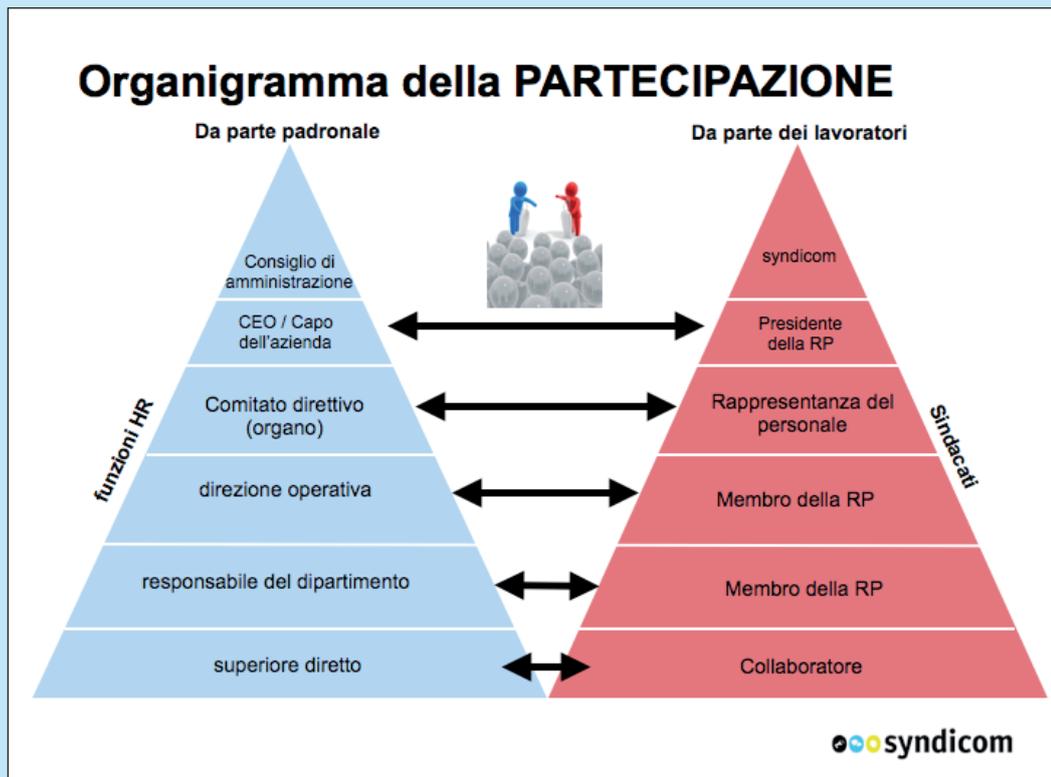
In quanto rappresentanti del personale, rappresentiamo i colleghi di lavoro di fronte alla direzione operativa fino al livello dirigenziale x compreso per creare condizioni di lavoro e di rendimento attrattive.

Organigramma del partenariato sociale

Da parte padronale:	Da parte dei lavoratori:
Consiglio di amministrazione	Sindacati
CEO / Capo dell'azienda	Segretari sindacali
Comitato direttivo (organo)	Presidente RP
Responsabile Personale / funzioni HR	Rappresentanza del personale
Quadri (Linea)	Membro della RP
Assistenza/coordinamento	Fiduciari del sindacato

	Mansione	Relazione
Contenuto	Quali sono i compiti, le questioni, i poteri, gli obiettivi ecc.	Chi fa cosa per chi? Chi fa cosa presso chi?
Processo	Come vengono eseguiti i compiti e risolti i problemi	Che relazioni esistono tra chi? Forme della comunicazione?
Struttura	Regole del gioco, istruzioni, iter e procedure	Forme della collaborazione, dipendenze?

L3/C2



L4/C2

Principi del successo di un partenariato sociale

- ▶ Principio 1: un partenariato a pari livello
- ▶ Principio 2: principio della parzialità
- ▶ Principio 3: garantire la pace del lavoro attraverso una vera partecipazione
- ▶ Principio 4: la buona fede
- ▶ Principio 5: il partenariato sociale necessita di una grande fiducia

syndicom