

CAPITOLO 9 / PARTECIPAZIONE AI PROGETTI

CHECKLIST

CHECKLIST – PARTECIPAZIONE AI PROGETTI

MATERIALE DI LAVORO

PANORAMICA DEI PROGETTI M1/C9

VALUTAZIONE DEI PROGETTI M2/C9

ANALISI DELLE RIPERCUSSIONI DEL PROGETTO M3/C9

LUCIDI - MODELLI

RUOLI DI PARTECIPAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA L1/C9

COMPITI DELLA RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE NEI PROGETTI L2/C9

STRATEGIE DI PARTECIPAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE L3/C9

DIRITTO DI PARTECIPAZIONE NELL'AMBITO DEI PROGETTI L4/C9

CHECKLIST – PARTECIPAZIONE AI PROGETTI

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Abbiamo una mappa dei progetti, una visione d'insieme sui progetti in atto? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Valutiamo l'importanza dei progetti in atto dal punto di vista della partecipazione? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| I nostri rappresentanti del personale hanno fissato le strategie di partecipazione? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Esiste un piano di esecuzione per le singole strategie di partecipazione ? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| I rappresentanti del personale conoscono l'ABC della gestione dei progetti? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| Esistono dei criteri per valutare i risultati dei progetti? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| I rappresentanti del personale dispongono di un controlling progettuale? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |
| I rappresentanti del personale hanno il diritto di contribuire a strutturare i progetti? | <input type="checkbox"/> Sì | <input type="checkbox"/> No |

La domanda chiave di questa checklist è tuttavia la seguente:

Noi, in quanto rappresentanti del personale, possiamo contribuire a strutturare i progetti, il cui numero cresce sempre più, esercitando un influsso positivo a favore dei colleghi di lavoro?

5 (o più) No = **Vi è una notevole necessità di intervenire.** C'è una forte probabilità che i vostri rappresentanti del personale perdano un'occasione importante per contribuire a strutturare il progetto. Oggi, le trasformazioni si trovano nei progetti. Vi è urgente necessità di intervenire!

da 3 a 5 No = **La necessità di intervenire è di livello medio.** Le prime misure sono state prese per far valere una certa influenza sui progetti. Ciò nonostante, questo non basta. Cercate di avviare ulteriori misure in questa direzione.

da 1 a 3 No = **La necessità di intervenire è di livello modesto.** Complimenti! I vostri rappresentanti del personale hanno lo sguardo orientato al futuro. La partecipazione ha luogo in modo sempre più mirato ai processi. Continuate su questa strada.

Stato	P = Pianificazione R = Realizzazione T = Termine/Consegna	Importanza	++ = importanza enorme + = importanza notevole * = importanza media
Diritti di partecipazione	I = Informazione CP = Compartecipazione CD = Codecisione AD = Autodeterminazione	Risorse	++ = impegno enorme + = impegno notevole * = impegno medio

Vedi esempio sul retro

N.	Nome del progetto	Status	Diritto di partecipazione	Importanza	Risorse	Responsabile del progetto
1	Riorganizzazione Montaggio	Pianificazione	CP	++	++	Amstutz
2	AVANTI	Realizzazione	CP	+	+	Meier
3	Regolamentazione delle spese	Termine	CD	+	+	Wenger

Stato	P = Pianificazione R = Realizzazione T = Termine/Consegna	Importanza	++ = importanza enorme + = importanza notevole * = importanza media
Diritti di partecipazione	I = Informazione CP = Compartecipazione CD = Codecisione AD = Autodeterminazione	Risorse	++ = impegno enorme + = impegno notevole * = impegno medio

Valutazione dal punto di vista dei rappresentanti del personale	risponde in pieno	risponde in parte	non risponde
<p>L'organizzazione del progetto è chiara...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Committente del progetto/direzione del progetto • Collaboratori del progetto/clienti del progetto • Organigramma/ compiti, competenze • Responsabilità 			
<p>Il ruolo dei rappresentanti del personale è chiaro....</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nessun ruolo – solo informazioni regolari • Rappresentanti del personale solo come altri committenti del progetto (obbligatorio per tematiche a livello di codecisione) • Rappresentanti del personale nel comitato di progetto • I rappresentanti del personale assumono la direzione del progetto • I rappresentanti del personale nel team di progetto • I rappresentanti del personale assumono la direzione del progetto parziale • I rappresentanti del personale vanno all'opposizione 			
<p>Gli obiettivi del progetto...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corrispondono ai criteri SMORF • Sono comprensibili dal punto di vista dei collaboratori • Tengono conto di aspetti economici e umani 			
<p>Il progetto ha un notevole potenziale di conflitto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resistenza da parte dei rappresentanti del personale • Resistenza da parte dei collaboratori... • La composizione del personale è errata... 			
<p>Per i rappresentanti del personale il progetto ha una notevole priorità perché...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Così si possono raggiungere obiettivi strategici propri • Così si mettono a rischio importanti interessi dei lavoratori 			
<p>Trasparenza del progetto</p> <ul style="list-style-type: none"> • I rappresentanti del personale hanno per iscritto l'incarico del progetto • I rappresentanti del personale dispongono del dossier • I rappresentanti del personale dispongono della struttura del progetto dal punto di vista della comunicazione 			

Vedi esempio sul retro

Valutazione dal punto di vista dei rappresentanti del personale ...	risponde in pieno	risponde in parte	non risponde
<p>L'organizzazione del progetto è chiara...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Committente del progetto/direzione del progetto • Collaboratori del progetto/clienti del progetto • Organigramma/ compiti, competenze • Responsabilità 	<p>✓ ✓ ✓ ✓</p>		
<p>Il ruolo dei rappresentanti del personale è chiaro....</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nessun ruolo – solo informazioni regolari • Rappresentanti del personale solo come altri committenti del progetto (obbligatorio per tematiche a livello di codecisione) • Rappresentanti del personale nel comitato di progetto • I rappresentanti del personale assumono la direzione del progetto • I rappresentanti del personale nel team di progetto • I rappresentanti del personale assumono la direzione del progetto parziale • I rappresentanti del personale vanno all'opposizione 		<p>✓ ✓</p>	<p>✓</p>
<p>Gli obiettivi del progetto...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corrispondono ai criteri SMORF • Sono comprensibili dal punto di vista dei collaboratori • Tengono conto di aspetti economici e umani 		<p>✓</p>	<p>✓ ✓ ✓</p>
<p>Il progetto ha un notevole potenziale di conflitto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resistenza da parte dei rappresentanti del personale • Resistenza da parte dei collaboratori... • La composizione del personale è errata... 	<p>✓ ✓ ✓ ✓</p>		
<p>Per i rappresentanti del personale il progetto ha una notevole priorità perché...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Così si possono raggiungere obiettivi strategici propri • Così si mettono a rischio importanti interessi dei lavoratori 	<p>✓</p>	<p>✓</p>	
<p>Trasparenza del progetto</p> <ul style="list-style-type: none"> • I rappresentanti del personale hanno per iscritto l'incarico del progetto • I rappresentanti del personale dispongono del dossier • I rappresentanti del personale dispongono della struttura del progetto dal punto di vista della comunicazione 		<p>✓ ✓ ✓</p>	<p>✓</p>

Criteri	Griglia di valutazione					
	Intensità della valutazione			Tipo di valutazione		
	modesta	media	alta	positiva	neutra	negativa
Quali ripercussioni ha il progetto sui fattori indicati qui di seguito?						
Sicurezza del posto di lavoro						
Contenuti dei compiti						
Competenze						
Responsabilità						
Carico di lavoro						
Qualità dell'informazione						
Salario						
Possibilità di carriera						
Contatti sociali						
...						

Vedi esempio sul retro

Criteri	Griglia di valutazione					
	Intensità della valutazione			Tipo di valutazione		
	modesta	media	alta	positiva	neutra	negativa
Quali ripercussioni ha il progetto sui fattori indicati qui di seguito?						
Sicurezza del posto di lavoro		✓				✓
Contenuti dei compiti	✓			✓		
Competenze			✓			✓
Responsabilità			✓			✓
Carico di lavoro		✓		✓		
Qualità dell'informazione		✓			✓	
Salario			✓			✓
Possibilità di carriera	✓				✓	
Contatti sociali	✓			✓		
...						

Ruoli di partecipazione della rappresentanza del personale nei progetti



1. Nel ruolo di «sentinella»



3. Nel ruolo di promotrice



2. Nel ruolo di moderatrice

syndicom

Compiti della rappresentanza del personale nei progetti

- Raccolta delle informazioni sui progetti in corso allo scopo di individuare e monitorare tempestivamente le aziende tenendo conto delle esigenze dei collaboratori
- Conservare sempre, sistematicamente, uno sguardo d'insieme sui progetti al fine di illustrare ai colleghi di lavoro il loro valore, l'importanza per la codecisione nonché la gestione di molti progetti insieme
- Definire la strategia di codecisione dei rappresentanti del personale per singolo progetto
- Elaborare i mansionari sociali all'attenzione del team di progetto
- Opporsi a un progetto
- Lanciare ed eseguire progetti propri secondo le indicazioni della gestione del progetto

syndicom

L3/C9

Strategie di partecipazione della rappresentanza del personale

- Strategia di cogestione
- Inserimento nel comitato di progetto
- Collaborazione operativa nel team di progetto
- Partecipazione dall'esterno
- Partecipare stando all'opposizione



 syndicom

L4/C9

Diritto di partecipazione nell'ambito dei progetti

Potrebbe essere convenuto un diritto di partecipazione a livello aziendale:

- ▶ Per diritto di partecipazione s'intende che, nell'ambito dei provvedimenti di gestione orientati ai progetti e ai processi, si deve coinvolgere la rappresentanza del personale prima che il progetto venga attribuito definitivamente alla persona responsabile in base ai livelli.
- ▶ Sono considerate misure di gestione orientate a progetti e processi tutti i piani elaborati in modo interdisciplinare al di fuori delle normali mansioni lavorative sotto forma di un'organizzazione di progetto o gruppo di lavoro, limitati nel tempo, e destinati a un mandante.
- ▶ Per quanto riguarda i progetti rilevanti per la collaborazione, la rappresentanza del personale ha un diritto di co-decisione nell'ambito del mandato e dell'organizzazione del progetto (livello 3).
- ▶ Il diagramma relativo alla collaborazione o (a seconda della situazione) un accordo di collaborazione regolamentano in che misura i contenuti del progetto sono soggetti alla collaborazione.

 syndicom