



Raccomandazioni congiunte in merito alla trasformazione digitale sul posto di lavoro nell'industria chimica, farmaceutica, della gomma e della plastica in Europa

European Chemical Employers Group (ECEG) e industriAll Europe pubblicano le loro Raccomandazioni congiunte su come anticipare, prepararsi e gestire il cambiamento sul posto di lavoro a seguito dell'innovazione e della trasformazione digitale nell'industria chimica a livello europeo. Le seguenti Raccomandazioni sono il risultato del progetto biennale intrapreso dalle parti sociali "Our Future Workplace – Digital Transformation in the Chemical Industry" ("Il nostro futuro posto di lavoro - Trasformazione digitale nell'industria chimica") (gennaio 2018 - dicembre 2019) e si basano sui risultati del rapporto d'indagine "Digital transformation in the workplace of the European Chemicals Sector" (La trasformazione digitale sul posto di lavoro nell'industria chimica europea) realizzato dall'istituto di ricerca Prognos AG.¹ Per formulare in modo efficace le seguenti Raccomandazioni, ECEG e industriAll Europe hanno concordato una definizione comune di "digitalizzazione" e di "trasformazione digitale":

"Per digitalizzazione si intende l'adozione generalizzata di tecnologie digitali, dalla digitalizzazione dei dati analogici ai sistemi di realtà aumentata o virtuale, fino all'Internet of Things e non solo, oltre al modo in cui le parti coinvolte si adeguano alle nuove situazioni che si presentano. Oltre agli aspetti tecnologici e commerciali, la trasformazione digitale fa riferimento a elementi sociali, organizzativi e trasformativi".

In Europa vediamo che la trasformazione digitale è una realtà nell'industria chimica, farmaceutica, della gomma e della plastica. La prima fase è stata ampiamente completata e al momento le aziende stanno intraprendendo la seconda fase di trasformazione o sono sul punto di farlo.² La trasformazione porterà vantaggi, ma anche problemi e difficoltà. Alcune professioni dovranno affrontare modifiche sostanziali, alcune diverranno ridondanti e altre ancora subiranno cambiamenti. Poiché la divisione della forza lavoro tra dipendenti e tecnologia digitale viene adesso ridefinita dalla digitalizzazione, essa ha implicazioni per l'ambiente di lavoro, per l'organizzazione del lavoro e per la salute e la sicurezza. Tuttavia la digitalizzazione non è un'opzione. È essenziale per la competitività delle nostre industrie e, dunque, per offrire un impiego di qualità. ECEG e industriAll Europe sono convinti che il nuovo volto del settore possa e debba essere plasmato congiuntamente.

Il sondaggio, commissionato nel contesto del progetto, evidenzia numerosi ambiti di dialogo sociale a livello locale, regionale o nazionale, identificati sia dai datori di lavoro che dai dipendenti. ECEG e industriAll Europe raccomandano che le organizzazioni affiliate prendano in considerazione il

¹ La relazione attinge a una solida base empirica. Comprende un ampio lavoro di ricerca a tavolino, un sondaggio online omnicomprensivo rivolto a 500 intervistati provenienti da tutti gli Stati membri (rivolto sia a datori di lavoro che a dipendenti di aziende di piccole, medie e grandi dimensioni) e circa 30 interviste con esperti del settore.

² Abbiamo affrontato la prima fase, caratterizzata da miglioramento della connettività, digitalizzazione dei dati analogici, integrazione delle soluzioni cloud. La seconda fase si concentrerà su Internet Of Things, applicazioni di realtà aumentata e intelligenza artificiale, ecc.



coinvolgimento in un dialogo costruttivo sui seguenti temi: lavoro in mobilità e organizzazione dell'orario lavorativo, qualifiche, protezione dei dati, monitoraggio delle prestazioni, sicurezza sul luogo di lavoro, equilibrio vita-lavoro, sostituzione della forza lavoro e perdita di carico di lavoro, orario di lavoro e partecipazione dei dipendenti. Alcuni accordi già trattano questi temi e possono servire da esempio o ispirazione per altri.

Il sondaggio conclude inoltre che la gestione del cambiamento e il coinvolgimento e il sostegno dei dipendenti rappresentano attualmente la maggiore sfida nel processo di trasformazione digitale. L'introduzione di nuove tecnologie nella misura attesa comporterà cambiamenti sostanziali in termini di organizzazione del lavoro, competenze necessarie, ecc. È essenziale che i dipendenti siano rappresentati fin dal momento dell'assunzione delle decisioni. Ciò, da un lato, accompagnerà il cambiamento in uno spirito positivo e costruttivo e, dall'altro, farà sì che la gestione della trasformazione possa attingere alle conoscenze e all'esperienza della forza lavoro. È dunque importante che tutte le parti coinvolte – aziende, sindacati e comitati aziendali – tengano conto dei possibili scenari futuri e anticipino i cambiamenti che la trasformazione digitale comporta sul posto di lavoro. Se timori e scetticismo vengono gestiti, e si evidenziano sin dall'inizio i vantaggi attraverso comunicazione, dialogo sociale costruttivo e scambio trasparente di informazioni, sarà possibile tenere conto degli interessi di tutte le parti coinvolte e la trasformazione potrà essere percepita come uno sforzo congiunto realmente efficace. A titolo di esempio, i temi rilevanti che meritano l'attenzione congiunta delle parti sociali sono:

1. introduzione fisica/concreta delle nuove tecnologie, del software, ecc. nei processi di produzione, ricerca e amministrazione
2. aumento atteso delle nuove opportunità di lavoro da remoto
3. collaborazione all'interno di team eterogenei e interdisciplinari
4. multitasking e flessibilità
5. nuove questioni e disposizioni in materia di salute e sicurezza

Uno degli ambiti centrali quando si affronta il tema della trasformazione digitale è la necessità di apprendimento continuo, competenze digitali e trasversali.³ I risultati del sondaggio confermano la forte necessità di programmi di riconversione e riqualificazione per affrontare le sfide della trasformazione digitale. La digitalizzazione impone ai dipendenti di mantenersi aggiornati sulle nuove tecnologie, determinando la costante necessità di riqualificarsi. L'apprendimento continuo porta sia a una migliore impiegabilità per i lavoratori che a una maggiore competitività per le aziende.

Formazione e lavoro sono destinati a cambiare passando dal modello lineare di istruzione scolastica, formazione, assunzione a una rotazione costante tra occupazione, (nuova) formazione e nuovi ruoli nella vita lavorativa di una persona. L'apprendimento continuo è senza dubbio uno dei fattori più decisivi nel processo di trasformazione digitale. Esso implica, da un lato, che i dipendenti abbiano la

³ Le competenze che sono solitamente considerate come non specificamente correlate a un particolare lavoro, a una data mansione, disciplina accademica o ambito di conoscenza, e che possono essere utilizzate in una vasta gamma di situazioni e contesti lavorativi. Alcuni esempi sono: pensiero critico e innovativo, competenze interpersonali (ad es. capacità di presentazione e comunicazione, organizzative, di lavorare in team, ecc.), competenze intra-personali (ad es. autodisciplina, entusiasmo, perseveranza, automotivazione, ecc.) - unevoc.unesco.org



volontà e la capacità di autogestione per continuare a formarsi durante tutto il loro percorso professionale; dall'altro le aziende dovranno fornire ai dipendenti strategie di formazione adeguate. L'apprendimento continuo implica quindi uno sforzo congiunto da entrambe le parti. Inoltre, deve essere considerato come una condizione imprescindibile e non un'opzione sia per l'azienda, che ha bisogno di una forza lavoro adeguata, sia per i lavoratori, affinché conservino l'occupabilità e riducano la propria vulnerabilità rispetto al rischio legato all'automazione.

Competere nell'era della tecnologia digitale richiede una forza lavoro digitalmente preparata, non solo in termini di competenze tecniche (ad es. capacità di programmazione) ma anche sociali e trasversali.

ECEG e industriAll Europe lavorano con dedizione per approfondire le sfide e le opportunità offerte dalla trasformazione digitale. Queste Raccomandazioni saranno integrate e aggiornate in linea con nuovi sviluppi, tecnologie e competenze in merito alle loro implicazioni per l'impiego. Le parti sociali si confronteranno sui progressi fatti rispetto a tali Raccomandazioni e condivideranno le migliori prassi nei prossimi anni.

Le parti sociali europee dei diversi settori dell'industria chimica, ECEG e industriAll Europe esprimono il proprio impegno a lavorare in modo costruttivo con tutte le parti coinvolte nel processo di trasformazione digitale e, in stretta collaborazione con le affiliate locali, contribuire a un dibattito costruttivo di settore sulle implicazioni sociali e lavorative della digitalizzazione.

Infine, dobbiamo costantemente ricordare a noi stessi che questa trasformazione digitale non è solo tecnologica ma anche culturale e sociale, e che non ha luogo in un sistema vuoto bensì nel contesto di una concorrenza globale. Saranno quindi necessari adeguamenti accurati e tempestivi al lavoro futuro nell'industria chimica.

Michael Vassiliadis
Presidente del Sindacato europeo industriAll

Klaus-Peter Stiller
Presidente dell'European Chemical
Employers Group (ECEG)

Luc Triangle
Segretario generale del Sindacato
europeoindustriAll

Emma Argutyan
Direttore generale dell'European Chemical
Employers Group (ECEG)