



WORKSHOP

2

RIASSUNTO

In cammino verso la neutralità climatica 2050

Workshop delle parti sociali europee del settore chimico

14-15 giugno 2022 - Zagabria, Croazia



Contesto e finalità del workshop

Si rimanda alla sintesi del workshop 1 per le informazioni di base del progetto e gli scenari elaborati durante il primo workshop. La finalità del secondo workshop è stata quella di dibattere l'impatto della transizione verso l'obiettivo "zero emissioni di carbonio" (carbon neutrality) su imprese e lavoratori e di definire il ruolo delle parti sociali in tale processo.

Tavola rotonda e presentazioni effettuate dai partecipanti, discussione

I partecipanti hanno condiviso le loro idee e illustrato iniziative in materia di salute e sicurezza, occupazione, competenze, ecc., a livello aziendale/regionale/nazionale ed europeo, tenendo conto dell'introduzione di nuove tecnologie, di approcci di tipo circolare e così via (Figura 1).

Investimenti e sostegno:

aumento degli investimenti e dello sviluppo di processi, materie prime e produzioni ecocompatibili; promozione di poli industriali; investimenti nelle attività di R&S (Ricerca & Sviluppo), finanziamento e sostegno necessario (da parte dei governi, soprattutto per le PMI); semplificazione delle procedure per la richiesta di sostegno finanziario; ri-modellizzazione degli impianti industriali.

Competitività e dipendenze:

mantenimento della competitività; Stati Uniti/Cina ed Europa: il quadro normativo europeo deve tener conto dei rischi per la concorrenza; approvvigionamento energetico e dipendenza (ad esempio, dalla Russia); presa in considerazione dell'auto-sufficienza e delle dipendenze nella filiera di produzione; dopo un lungo periodo volto alla globalizzazione, emergono nuove tendenze alla nazionalizzazione.

Cooperazione e sinergie:

messa a punto di piani nazionali e regionali; ricorso a sinergie interne ed esterne alle imprese; partenariati e approcci inter-settoriali; cooperazione tra governi, imprese e parti sociali; miglioramento della cooperazione tra comitati aziendali e sindacati (laddove applicabile, a seconda dei rispettivi sistemi nazionali di relazioni industriali); creazione e sostegno di reti (regionali).

Coinvolgimento delle parti sociali:

esercizio di pressioni con messaggi semplici e chiari; scambio (tripartito) costante; coinvolgimento delle parti sociali nella messa a punto della politica industriale; dialogo costruttivo e partecipativo; strategia a lungo termine (mappatura delle esigenze di competenze per le imprese e creazione di un database per identificare le esigenze e le relative soluzioni); opportunità per le parti sociali di discutere i potenziali percorsi verso la decarbonizzazione a livello dei singoli siti di un'impresa e/o a livello di gruppo aziendale.

Condizioni di lavoro:

"nessuno viene lasciato indietro"/la transizione giusta deve tener conto degli aspetti sociali; condivisione di informazioni chiare e in anticipo con i lavoratori; nessuna perdita di reddito; condizioni di lavoro sostenibili; massimi livelli normativi in materia di salute e sicurezza.

Occupazione:

salvaguardia dell'occupazione; promozione dell'inclusività; anticipazione del cambiamento demografico (da considerare la richiesta di una strategia per l'immigrazione); necessità di migliorare l'opinione pubblica e l'immagine delle industrie (assunzione e attrattiva del settore); creazione di posti di lavoro stabili/non precari, "posti di lavoro verdi" (occorre una definizione).

Competenze e formazione:

investimenti nell'istruzione e nella formazione; definizione delle competenze necessarie per i "posti di lavoro verdi"; definizione di nuovi profili di competenze in linea con il cambiamento delle mansioni (adattamento alle esigenze dell'industria); abilitazione per l'utilizzo di nuove tecnologie tenendo in considerazione il carico mentale per i dipendenti durante l'adattamento a nuove competenze; informazioni sulla compliance normativa inserite nei programmi; abilitazione dei rappresentanti di sindacati e comitati aziendali al fine di dotarli delle conoscenze necessarie per poter collaborare con la direzione nel processo di anticipazione e gestione del cambiamento.

Figura 1.



Presentazione dei risultati della ricerca WMP/ Syndex “Campi di intervento per le imprese e impatto su occupazione, condizioni di lavoro, competenze”

Cfr. la presentazione.

Presentazione di Marko Sušnik (SME United): “L’impatto sulle PMI”

Cfr. la presentazione.

Domande e risposte:

- Organizzazione delle eterogenee strutture di formazione professionale e miglioramento delle competenze/riqualificazione negli Stati membri. Eccellenti esempi provengono dal sistema dualistico austriaco, dove i docenti lavorano anche nelle imprese ed il miglioramento delle competenze è organizzato principalmente dalle associazioni di categoria.
- Tra le opportunità per le PMI, per esempio, c’è l’innovazione nelle tecnologie “verdi” e la progettazione sicura e sostenibile dei prodotti.



Come garantire una transizione giusta e di successo?

I partecipanti hanno raccolto e discusso obiettivi concreti in materia di esigenze strategiche (compresi investimenti e sostegno), occupazione (posti di lavoro di qualità, assunzione di manodopera qualificata, ecc.), condizioni di lavoro (comprese

salute e sicurezza), competenze e formazione, nonché gli interventi che dovrebbero compiere le parti sociali a livello aziendale, settoriale, nazionale ed europeo. (Figure 2).



Figure 2.

Esigenze strategiche

- **Legislazione** (da aggiornare/adequare, ad esempio, negli ambiti riguardanti rifiuti, economia circolare, idrogeno; protezione del mercato europeo);
- **Strategia** (agenda comune per datori di lavoro e sindacati; armonizzazione dei piani d'azione e dei percorsi verso la transizione; accordi quadro locali e nazionali comprendenti i principi orientativi; presa in considerazione dei paesi che aderiranno all'UE; sostegno ai "capifila" per accelerare la transizione);
- **Investimenti** (co-finanziati da governi e imprese; proposte di investimenti avanzate da sindacati e comitati aziendali; esercizio di pressioni per finanziamenti; equa distribuzione degli impulsi politici agli investimenti);
- **Adattamento di formazione e istruzione** (scuole professionali/sistemi di istruzione dualistici; apprendimento permanente; formazione per la forza lavoro attuale e futura; incentivi e formazione su misura per persone provenienti da altri settori o attualmente in disoccupazione; adeguamento (più veloce) dei corsi di formazione; creazione di una politica europea per l'istruzione nei settori STIM e relativo recepimento a livello nazionale).

Occupazione

- **Assunzione di manodopera qualificata e garanzia della sua disponibilità** (campagne; strategia didattica a lungo termine per il mantenimento del personale qualificato; problematiche di genere e diversità nel processo di assunzione);
- **Informazioni, dati e previsioni** (dati concreti sui possibili sviluppi in materia di occupazione; soluzioni alternative per i dipendenti; condivisione di esperienze con le PMI);
- **Esempi:** Chemie³, materiali/campagna: Wir gestalten Zukunft VCI, accordo quadro UNITE, forum della società civile e del settore chimico in Spagna con la partecipazione del mondo accademico e delle parti sociali.

Comunicazione

- Comunicazione lungo l'intera catena di valore ed anche con i consumatori sui nuovi processi produttivi e sul possibile aumento dei prezzi causato dal rincaro dell'energia;
- Comunicazione e pubbliche relazioni da parte delle parti sociali, adozione di un approccio più strategico e vigoroso nel presentare il settore chimico come soluzione, e non come problema;
- Descrizione degli obiettivi di neutralità climatica ai dipendenti/lavoratori.

Condizioni di lavoro

- **Partecipazione dei lavoratori e informazioni a loro destinate** (coordinatori ambientali; sensibilizzazione; direzione e lavoratori dovrebbero elaborare insieme i piani per rendere sostenibili le imprese; consultazioni mirate continue; chiarimento degli sviluppi tecnologici; necessità di un glossario con spiegazioni chiare della normativa e della politica in materia climatica, comprendenti, ad esempio, le definizioni di neutralità climatica e delle emissioni di carbonio (carbon neutrality));
- **Legislazione e contesto generale** (prevenzione del lavoro tramite agenzia interinale; impiego diretto, niente contratti a zero ore; promozione della contrattazione collettiva; consapevolezza dei nuovi rischi emergenti per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro derivanti da nuove tecnologie, materie o sostanze utilizzate nei processi produttivi: collaborare con i regolatori per comprendere a fondo tali rischi e come gestirli, l'agenzia EU OSHA ha iniziato diversi studi previsionali);

- **Salute e sicurezza** (presa in considerazione del benessere, dello stress e dei rischi psico-sociali derivanti da un futuro incerto e dalle pressioni per adattarsi a nuovi modelli lavorativi; messa a punto di politiche per il luogo di lavoro; materiale attualmente sviluppato da Unite; necessità di prove statistiche);
- **Condizioni di lavoro nella filiera di produzione** (ad esempio, importazione di materie prime).

Competenze e formazione

- **Identificazione e mappatura delle competenze e dei bisogni esistenti** (dibattito periodico a livello europeo sulle competenze; presentazione della domanda per il progetto Blueprint, a cura delle parti sociali europee, per individuare le future competenze verdi, digitali e sostenibili; risorse/qualifiche; ruoli futuri, attività di formazione/miglioramento delle competenze di cui hanno attualmente bisogno i dipendenti);
- **Scambio e cooperazione** (centri di competenze nazionali/regionali/europei (scuole, accademie, imprese, ...));
- **Istruzione** (dialogo con istituti didattici e autorità pertinenti per adattare i programmi di studio, laddove necessario; condivisione degli oneri: un numero maggiore di imprese dovrebbe offrire tirocini o contribuire finanziariamente ai tirocini offerti da altre organizzazioni).

Sintesi, prospettive e feedback

Il presente progetto intende raccogliere e presentare strumenti ed esempi concreti. I partecipanti e altri esperti sono invitati a condividere altri esempi di coinvolgimento e cooperazione. Gli esempi presentati in questo workshop saranno presi in considerazione e, nella misura del possibile, ulteriormente sviluppati nel prossimo workshop.

Il **prossimo workshop** si svolgerà in Ungheria (Budapest) nei giorni **26 e 27 ottobre 2022**. La **conferenza finale** avrà luogo il **7 e l'8 marzo 2023**.

