

**Garantire posti di
lavoro di qualità nella
duplice transizione:
in che modo i sindacati
negozano una
transizione giusta**



 **industriAll**



Con il sostegno finanziario dell'Unione europea



4 La relazione completa e la metodologia applicata

4 Cos'è la duplice transizione?

4 Qual è l'impatto sull'occupazione?

6 In che modo le transizioni modificano le relazioni industriali?

8 Cosa fanno i sindacati?

8 La campagna 'Just Transition' di industriAll European Trade Union

9 Accordi settoriali e futuri contratti collettivi in Germania

10 Negoziando il futuro dell'industria in Francia

10 Relazioni tripartite in Italia

12 Transizioni da lavoro a lavoro ed elevata presenza sindacale nei paesi nordici

12 Successi e sfide in Europa centrale e orientale

14 Quale ruolo devono svolgere sindacati, datori di lavoro e governi?



È ormai un luogo comune sostenere che l'Europa è chiamata a far fronte a una duplice transizione: la digitalizzazione e la decarbonizzazione dell'industria e dell'economia. Il passaggio verso la tecnologia verde, l'automatizzazione e l'intelligenza artificiale è oggi una realtà innegabile – così come il suo impatto sui posti di lavoro. È invece meno evidente, e meno discusso, l'impatto sulla qualità dei posti di lavoro, sui salari, sulle condizioni e sulla garanzia del posto di lavoro per i lavoratori, ma anche sul dialogo sociale e sulla contrattazione collettiva, a tutti i livelli. Si tratta, per i sindacati, di questioni fondamentali per la difesa degli iscritti e il rafforzamento del movimento operaio. Se il concetto di transizione giusta è oggi pienamente radicato nei dibattiti politici – grazie non da ultimo all'operato dei sindacati – spesso manca invece un'azione reale sul campo per tutelare i lavoratori e le loro comunità.

La presente sintesi si basa su una relazione di più ampio respiro commissionata da industriAll European Trade Union. I ricercatori, per raccogliere i dati, si sono incontrati con i sindacalisti in una serie di discussioni strutturate e hanno poi condotto la ricerca a tavolino. La relazione completa analizza in modo più approfondito i case studies e le implicazioni politiche della transizione verso un'economia verde e digitale; per contro, questa sintesi mette in risalto alcune delle buone pratiche evidenziate dalla ricerca e fa riflettere sui punti in cui sono necessari maggiori interventi. In questo modo, il documento presenta le principali argomentazioni da portare all'attenzione dei responsabili delle decisioni al fine di coinvolgere maggiormente i sindacati e di garantire più tutele sociali durante queste transizioni.

Una digitalizzazione equa e una transizione giusta sono possibili solo con efficaci strutture di dialogo sociale e contrattazione collettiva. In questa relazione si dimostra che i paesi dotati di valide strutture sono molto più avanti in termini di implementazione sul campo della transizione equa. Viceversa, i paesi con strutture più deboli sono in ritardo per quanto riguarda la creazione

di posti di lavoro di qualità nell'economia verde e digitale. Ecco perché l'UE e gli Stati membri hanno bisogno di definire un ambiente favorevole per i sindacati, affinché questi possano negoziare efficacemente a nome dei propri iscritti.

La relazione completa e la metodologia applicata

La relazione completa è stata redatta nell'ambito di un progetto dal titolo 'Promuovere una contrattazione collettiva valida e condizioni di lavoro decorose in una fase di transizione rapida e di sfide straordinarie per le industrie manifatturiere europee' condotto da industriAll European Trade Union con il sostegno dell'Unione europea. La relazione è dedicata in modo particolare ai settori su cui la digitalizzazione e la decarbonizzazione hanno pesato gravemente, per esempio automotive, chimico, acciaio ed energia rinnovabile. Evidenzia inoltre le forti discrepanze regionali nelle modalità di trasformazione di questi settori e di coinvolgimento dei sindacati. La relazione è stata redatta da Dorien Frans e Valeria Pulignano della KU Leuven, con il contributo di Stefan Guga di Syndex. Gli autori hanno selezionato specifici casi empirici, di paesi e settori differenti, basandosi su un'analisi preliminare dei contratti collettivi e su colloqui con esperti dei paesi selezionati: Germania, Belgio, Francia, Italia, Spagna, Svezia, Ungheria, Romania, Repubblica Ceca, Danimarca e Finlandia.

Cos'è la duplice transizione?

Quando parliamo di 'duplice transizione' intendiamo la transizione digitale da un lato, e la transizione verde dall'altro. In parole semplici, la digitalizzazione dell'industria rappresenta il maggior utilizzo di tecnologie interconnesse, come sensori intelligenti, robotica avanzata e intelligenza artificiale, per aumentare la produttività. La transizione verde mira invece a rendere più sostenibile l'industria in modo che riduca drasticamente le emissioni di gas a effetto serra che determinano il cambiamento climatico, e questo processo è denominato 'decarbonizzazione'.

L'Europa è impegnata a diventare entro il 2050 il primo continente "neutro" dal punto di vista climatico, vale a dire a non produrre una quantità di gas a effetto serra superiore a quella che gli ecosistemi sono in grado di assorbire in maniera naturale. Ciò comporta enormi cambiamenti nell'industria, e di conseguenza vi è un legame indissolubile con le trasformazioni digitali già in corso in tutti gli aspetti dell'economia, non ultima la manifattura.

Qual è l'impatto sull'occupazione?

Nonostante annose preoccupazioni sull'impatto che questi cambiamenti su vasta scala dell'economia possono avere sull'occupazione, vi è tuttora una rilevante mancanza di dati in merito a quali posti di lavoro sono soppressi e quali creati, e all'impatto che il riorientamento sta avendo sui lavoratori. Per di più, i dati esistenti non tengono ancora conto delle enormi modifiche

nell'occupazione e nell'economia globale causate dal COVID-19, dall'invasione russa in Ucraina e dalla conseguente crisi energetica.

Gli studi esistenti prevedono in genere che la decarbonizzazione dell'economia crei, nel tempo, più posti di lavoro di quanti ne vadano persi. Nel 2020, una stima ha assegnato 1,3 milioni di posti di lavoro diretti e indiretti ai settori fotovoltaico (PV), bioenergia, energia idroelettrica ed energia eolica nell'UE. Per contro, nel 2018 circa mezzo milione di posti di lavoro dipendeva direttamente o indirettamente dall'industria carboniera.

L'incremento netto dell'occupazione complessiva, tuttavia, non ci dice tutta la verità. Spesso i nuovi posti di lavoro non sono ubicati nelle stesse regioni di quelli soppressi. E anche se le competenze estrattive possono essere trasferite dal carbone alle terre rare, per esempio, è molto infrequente che questi depositi si trovino nelle stesse zone degli idrocarburi che vengono gradualmente eliminati. Se le occupazioni alternative nelle comunità minerarie in Europa, per esempio nel turismo, nella vendita al dettaglio o nella logistica, sono meno qualificate e meno retribuite, è improbabile che i lavoratori possano sostenere la transizione.

Per di più, in alcuni settori come l'industria petrolifera e del gas, le competenze non sono trasferibili facilmente. L'Agenzia internazionale per l'energia (AIE) ha stimato che soltanto il 30% dei posti di lavoro dell'industria petrolifera e del gas (circa 600.000 su un totale di 2 milioni di posti soppressi), disporrebbe di competenze trasferibili nei settori emergenti.

Il settore automotive rappresenta il 7% del prodotto interno lordo (PIL) dell'UE e dà lavoro a 13,8 milioni di lavoratori, che corrispondono al 6,1% dell'occupazione complessiva nell'UE. Circa 2,6 milioni di persone sono occupate nella produzione automotive diretta, corrispondenti all'8,5% dell'occupazione manifatturiera dell'UE. Il passaggio alla produzione esclusiva di veicoli elettrici (EV) è già in corso e determinerà probabilmente un calo nell'occupazione complessiva del settore. La spiegazione è che la produzione di EV comporta un numero inferiore di componenti ed è meno complessa. Inoltre, i veicoli elettrici saranno prodotti con le linee di produzione più moderne e con il più alto livello di automazione. Gli EV richiederanno inoltre meno interventi di manutenzione poiché sono meno soggetti a guasti meccanici rispetto ai veicoli con motore a combustione interna.

Potrebbe tuttavia esserci alla fine una creazione netta positiva di posti di lavoro se si tiene conto anche delle nuove possibilità di occupazione nella generazione di energia, nello sviluppo software e nell'elettronica. Per queste funzioni, però, serviranno competenze radicalmente diverse da quelle attuali di molti lavoratori del settore automotive e, inoltre, potrebbero essere richieste in regioni differenti.

L'incremento netto dell'occupazione complessiva, tuttavia, non ci dice tutta la verità. Spesso i nuovi posti di lavoro non sono ubicati nelle stesse regioni di quelli soppressi.



Il coinvolgimento dei sindacati non può prescindere dalla legislazione nazionale, e questo causa discrepanze tra gli Stati membri in merito alla capacità dei lavoratori di partecipare ai processi di trasformazione.

Nell'UE-27 (dati del 2020), circa 3,2 milioni di lavoratori sono occupati nelle industrie siderurgiche, chimiche, dei prodotti minerali e della raffinazione. Queste industrie ad alta intensità energetica (EII) svolgono un ruolo fondamentale nella transizione verso l'economia verde. Gli effetti sull'occupazione determinati da questi cambiamenti, però, non sono ancora studiati a dovere, nonostante le EII rappresentino all'incirca l'11% dell'occupazione complessiva nell'industria e contribuiscano con il 15% circa del valore aggiunto totale della manifattura in Europa. È improbabile che queste industrie subiscano gli stessi cambiamenti dirompenti del settore automobilistico, per esempio, tranne che per l'enorme impatto del graduale abbandono del carbone in determinate regioni europee. Lo sviluppo di altre EII sarà subordinato a nuovi progressi tecnologici che, sicuramente, si ripercuoteranno sull'occupazione. Un chiaro esempio è l'industria siderurgica, nella quale dovrà essere adattato l'intero processo di produzione. Se si vogliono mantenere gli altiforni, bisogna utilizzare l'idrogeno come riducente, al posto del carbone. L'alternativa, i forni elettrici, richiede grandi quantitativi di elettricità rinnovabile.

Allo stesso modo, la trasformazione del settore chimico europeo dipenderà dalla disponibilità, e dal prezzo, dell'elettricità a basse emissioni di carbonio. È possibile realizzare la transizione entro il 2050, certo, ma occorrerà aumentare drasticamente la generazione di energia rinnovabile a prezzi competitivi su scala internazionale.

La situazione delle EII illustra il grado di dipendenza dei futuri cambiamenti nell'occupazione da cambiamenti tecnologici ancora incerti. Ma forse ancora più importante è il fatto che la disponibilità e la qualità dei futuri posti di lavoro nella manifattura europea dipendono anche dalle decisioni politiche che vengono prese adesso, sia nelle aziende che a livello governativo.

In che modo le transizioni modificano le relazioni industriali?

Nelle loro ricerche per la relazione, gli autori hanno condotto discussioni con sindacalisti di tutta Europa, analizzando il modo in cui i cambiamenti sopra descritti incidono sulle relazioni industriali e le azioni attuali dei sindacati volte a configurare la transizione. La tematica principale emergente da questa ricerca è la diversità di strategie e risposte esistenti nelle varie aree del continente: variano a seconda della regione e del settore, e la capacità dei sindacati di prevedere, reagire e adattarsi al cambiamento è influenzata dal modello di relazioni industriali specifico di ogni paese.

Queste disparità trovano riscontro nella situazione a livello dell'UE. Nonostante l'importanza accordata agli investimenti nella digitalizzazione e nelle competenze, alla strategia industriale dell'Unione manca un approccio più ampio alla dimensione sociale della trasformazione, benché il recente riconoscimento della Commissione, in merito al ruolo delle parti sociali, nelle proposte di legge sull'industria a zero



emissioni nette e sulle materie prime critiche potrebbe rappresentare un punto di cambiamento positivo. Mancano ancora, tuttavia, obiettivi giuridicamente vincolanti sulla qualità dell'occupazione, come quelli sulla riduzione delle emissioni. Così come non esiste una rigida legislazione a livello europeo sui diritti dei lavoratori di essere coinvolti nella previsione e nella gestione dei cambiamenti che si verificano nelle loro aziende o nei loro settori. Il coinvolgimento dei sindacati non può prescindere dalla legislazione nazionale, e questo causa discrepanze tra gli Stati membri in merito alla capacità dei lavoratori di partecipare ai processi di trasformazione. Eurofound ha concluso che, per esempio, il coinvolgimento delle parti sociali nei piani nazionali di ripresa e resilienza (PNRR) è disomogeneo e piuttosto scarso in un numero relativamente alto di paesi. Questi piani hanno rappresentato l'attuazione nazionale dell'innovativo piano dell'UE per finanziare le transizioni verde e digitale nell'ambito della strategia di ripresa dopo il COVID.



Le conclusioni di Eurofound sono in linea con i pareri espressi in questo progetto. I rappresentanti dei lavoratori dichiarano di non essere stati sufficientemente informati – o di non essere stati coinvolti affatto – in merito ai PNRR e agli accordi con l'UE. Alcuni ritengono persino che, riguardo alla duplice transizione, le loro posizioni siano state trascurate. C'è una profonda convinzione che il fatto di non ascoltare la voce dei lavoratori durante questi processi avrà un notevole effetto negativo sulla capacità della forza lavoro di adattarsi e di realizzare i cambiamenti imposti. E questo può solamente pregiudicare gli sforzi dell'Europa per trarre pieno vantaggio dalla duplice transizione.

Nondimeno, ci sono sempre più elementi che inducono a credere che, laddove per gestire le transizioni si ricorra alla contrattazione collettiva e al partenariato sociale, si ottengono risultati migliori sia per i lavoratori che per l'industria. Da uno studio OCSE del 2019 è emerso che "la qualità dell'ambiente lavorativo è superiore, in media, nei paesi con parti sociali ben organizzate e una vasta copertura dei contratti collettivi". Questa è la base dell'approccio alla 'transizione giusta' sostenuto da industriAll Europe, e dal movimento operaio in generale. Significa non solo mantenere e creare un'occupazione di qualità, ma anche rafforzare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva in quanto strumenti più efficaci per garantire il benessere diffuso e la giustizia sociale.

La difficoltà principale per i sindacati è la mutevole natura dell'occupazione, e il relativo impatto sulla sindacalizzazione. Molti dei posti di lavoro che subiranno impatti negativi derivanti dalla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra sono in settori dell'economia ben organizzati a livello sindacale e coperti da vantaggiosi contratti collettivi. I lavoratori hanno più probabilità di essere organizzati nelle industrie inquinanti con una grande impronta grazie alla combinazione di una lunga tradizione di sindacalizzazione e di luoghi di lavoro più grandi che sono più facili da organizzare sindacalmente. Per contro, molti dei nuovi posti di lavoro generati sono in industrie con una minore presenza

Ci sono sempre più elementi che inducono a credere che, laddove per gestire le transizioni si ricorra alla contrattazione collettiva e al partenariato sociale, si ottengono risultati migliori sia per i lavoratori che per l'industria.

sindacale, e in ambienti di lavoro più piccoli, e più difficili da sindacalizzare. I posti di lavoro nei settori verdi emergenti dovranno guadagnarsi quasi dal nulla gli elevati standard di retribuzioni e condizioni usufruiti in alcuni posti di lavoro industriali, senza poter sfruttare la lunga tradizione di azione collettiva esistente nelle più vecchie industrie pesanti. Di conseguenza, devono essere garantiti i diritti dei lavoratori a iscriversi e/o a formare un sindacato, e a impegnarsi in contrattazioni collettive.

Cosa fanno i sindacati?

Il movimento sindacale ha già riscosso un buon successo nel far inserire la dimensione sociale e occupazionale nei piani di decarbonizzazione. In tal proposito, l'approccio alla transizione giusta è diventato parte integrante del programma sindacale globale sull'ambiente. Il concetto è stato ripreso sia nell'accordo di Parigi sul clima sia nel Green Deal europeo.

La campagna 'Just Transition' di industriAll European Trade Union

Nel settembre 2021, industriAll Europe ha lanciato la campagna 'Just Transition', incentrata sulle esperienze dei lavoratori e sulla condivisione di testimonianze nei diversi settori industriali di tutta Europa. Le esperienze autentiche di lavoratori che vivono concretamente la duplice transizione sono state presentate ai responsabili politici europei. La campagna ha come fulcro cinque richieste:

1. una politica industriale idonea agli ambiziosi obiettivi in materia di clima e al conseguimento di posti di lavoro di buona qualità;
2. finanziamenti per la transizione;
3. rafforzamento di contrattazione collettiva e dialogo sociale;
4. una serie di strumenti per i diritti dei lavoratori e i doveri delle aziende in fatto di previsione e configurazione dei cambiamenti;
5. affrontare il fabbisogno di nuove competenze e il diritto a una formazione di qualità e all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita di ogni lavoratore.

Il movimento sindacale sta affrontando queste sfide in un contesto difficile per l'organizzazione del lavoro. I continui attacchi contro il movimento operaio, il calo della presenza sindacale e la diminuzione dell'incidenza della contrattazione collettiva hanno messo in discussione la capacità dei sindacati di incidere nella politica industriale. Il decentramento della contrattazione collettiva specialmente nei paesi più colpiti, tramite l'intervento della trioka, dalla precedente crisi degli anni 2008-09, ha svolto un ruolo cruciale nell'indebolimento delle relazioni industriali. Ne consegue che il coinvolgimento dei lavoratori nella transizione si fa irregolare e subordinato a fattori locali, per esempio un quadro favorevole al dialogo sociale e alla contrattazione

collettiva, il rispetto dei diritti sindacali, la forza sindacale e l'impegno da parte di direzioni aziendali e responsabili politici.

Eppure, ci sono anche molte storie di successo a livello aziendale, settoriale, regionale, nazionale ed europeo. Ma per essere replicate su più vasta scala, i sindacati devono essere invitati nel processo decisionale a tutti i livelli.

A livello europeo, industriAll European Trade Union ha svolto continuamente campagne in favore di un più ampio riconoscimento, e un più ampio sostegno, dei diritti alla contrattazione collettiva in tutto il continente. Due campagne consecutive, 'Together at Work' e 'Together In Action For High Wages' hanno cercato di comunicare le esperienze di lavoratori la cui posizione è stata rafforzata grazie ai loro sindacati e di promuovere una maggiore incidenza della contrattazione collettiva al fine di diffondere su più vasta scala tali esperienze.

Accordi settoriali e futuri contratti collettivi in Germania

In Germania, i sindacati hanno un ruolo centrale nella definizione delle modalità di gestione della transizione a tutti i livelli, tramite il sistema di codeterminazione nazionale. Questo sistema consente ai sindacati tedeschi di garantire una transizione giusta indagando e aumentando la sensibilizzazione sull'impatto della digitalizzazione e della decarbonizzazione sull'occupazione e coordinando le loro azioni a livello nazionale, settoriale e aziendale al fine di garantire i futuri posti di lavoro di qualità in Germania.

Nell'ambito del progetto 'Arbeit 2020' nella regione Renania settentrionale-Vestfalia, le aziende e i rispettivi comitati aziendali hanno messo a punto congiuntamente strategie per far fronte alle trasformazioni indotte dalla digitalizzazione. I comitati aziendali, con il sostegno del sindacato IG Metall, hanno potuto esercitare pressioni sulle rispettive aziende affinché investissero in tecnologie e prodotti innovativi e rispettosi del clima, riorganizzassero i processi di produzione, mettessero a punto modelli sostenibili di attività economica e favorissero nuove opportunità per la creazione di valore.

IG Metall ha negoziato accordi settoriali per un'equa trasformazione delle industrie elettrometallurgiche. Per esempio, l'accordo del 2021 contempla i profili target, i requisiti e le qualifiche del personale per i posti di lavoro del futuro. L'accordo settoriale definisce il quadro di riferimento e garantisce le norme idonee, mentre i dettagli devono essere definiti su misura a livello aziendale, conformemente alla realtà di ciascuna impresa. Nel progetto di ricerca 'Transformation Atlas', IG Metall ha riscontrato che circa la metà delle aziende non ha ancora elaborato piani per l'adattamento alla digitalizzazione. In questo caso, è il sindacato che prende l'iniziativa di prevedere e predisporre l'adattamento al cambiamento. L'intento è di avviare un dibattito sull'impatto della transizione sull'occupazione e di coinvolgere maggiormente i lavoratori e i rispettivi rappresentanti nelle questioni che

I comitati aziendali, con il sostegno del sindacato IG Metall, hanno potuto esercitare pressioni sulle rispettive aziende affinché investissero in tecnologie e prodotti innovativi e rispettosi del clima.





vanno affrontate per garantire il futuro dell'azienda. Accordi di questo genere consentono ai sindacati di intervenire e negoziare attivamente con i datori di lavoro al fine di evitare futuri potenziali scenari negativi, come chiusure di impianti, esuberi e inadeguatezza delle qualifiche.

Anche in altri posti IG Metall ha adottato un approccio organizzativo. Per i sindacati è importante mantenere e ampliare la propria presenza nei settori man mano che vengono adottate nuove tecnologie e che sul mercato si affacciano nuovi operatori. Il sindacato ha condotto una campagna mirata di sindacalizzazione nel nuovo impianto Tesla Gigafactory a Brandeburgo, nelle vicinanze di Berlino. Per tradizione, il movimento operaio nel settore automobilistico tedesco è solido e ben organizzato. Quando nei mercati europei entrano nuove imprese, come Tesla, è importante ampliare la copertura storica in modo da non perdere l'effetto leva nel settore.

I sindacati esigono che lo Stato svolga un ruolo più significativo, in concreto chiedendo maggiori investimenti, una politica industriale chiara e maggiori risorse per la riqualificazione.

Negoziando il futuro dell'industria in Francia

In Francia, il settore automotive subirà cambiamenti sostanziali nel prossimo decennio, con il passaggio alla produzione di veicoli elettrici al 100%. Il dialogo sociale a livello aziendale consente ai sindacati di prevenire tali cambiamenti mediante i diritti all'informazione e alla consultazione. Ogni anno, i comitati aziendali devono essere informati e consultati in merito alla strategia dell'azienda e alle sue conseguenze in termini di occupazione, competenze e organizzazione del lavoro. Ciò significa che i sindacati elaborano regolarmente una strategia aziendale per garantirne un effetto positivo sulla forza lavoro.

Un esempio ne sono gli accordi raggiunti dalle parti sociali per tutelare i diritti sociali dei dipendenti nella creazione del complesso Renault ElectricCity, una nuova gigafactory che fornirà le batterie direttamente alla nuova linea di produzione dei veicoli elettrici Renault. L'accordo assicura garanzie ai dipendenti della nuova divisione, in termini di remunerazione, organizzazione dell'orario di lavoro e gestione della mobilità. Ma conferma altresì lo scorporo della nuova entità dal resto del gruppo, il che probabilmente avrà alcune conseguenze negative in materia di condizioni dei lavoratori. Ciò nonostante, specifica anche le strutture di dialogo sociale e ribadisce l'importanza fondamentale di questo dialogo per le prestazioni del gruppo, oltre a sottolineare la rilevanza dello sviluppo delle competenze per i lavoratori.

Relazioni tripartite in Italia

La specifica struttura industriale dell'Italia mette il paese di fronte a sfide specifiche nel suo processo di adattamento alla digitalizzazione e alla decarbonizzazione. La maggior parte delle aziende italiane sono piccole e medie imprese. L'Italia non ha centri di R&S né linee di produzione con tecnologie

ad alto valore, non produce batterie per l'accumulo energetico e nemmeno aerogeneratori. In questa ricerca, i rappresentanti dei sindacati italiani hanno espresso preoccupazioni sul fatto che il ritmo accelerato della duplice transizione, insieme alla suddetta mancanza di investimenti, possa portare a significativi licenziamenti nei settori della chimica e dell'energia durante i processi di ristrutturazione delle filiere aziendali e di trasferimento degli impianti di produzione.

I sindacati esigono che lo Stato svolga un ruolo più significativo, in concreto chiedendo maggiori investimenti, una politica industriale chiara e maggiori risorse per la riqualificazione. I sindacati italiani hanno comunque riscosso alcuni successi a livello aziendale, ottenendo validi accordi rispondenti alle sfide della transizione.

Nel settore energetico, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e UILTEC hanno siglato un accordo con il gruppo petrolifero ENI, nel quale sono previsti l'accesso anticipato al pensionamento e nuove assunzioni. Fino a 900 lavoratori possono ricorrere al pensionamento volontario, e saranno assunti 500 nuovi dipendenti, con nuove competenze, al fine di agevolare la trasformazione verso processi con bassi livelli di carbonio. Il progetto sarà accompagnato da un piano di formazione per circa 20.000 lavoratori. Parimenti, un accordo ottenuto dai sindacati nell'azienda energetica ENEL garantisce che a tutti i lavoratori che effettuano la transizione da una produzione a base di carbonio saranno offerte possibilità di collocamento all'interno dell'azienda.

In Italia c'è anche un importante settore automotive, attualmente in fase di ristrutturazione nel contesto del Green Deal europeo. Come quello energetico, anche questo settore sta attraversando profondi cambiamenti, comprendenti chiusure e perdite di posti di lavoro. I sindacati sono però riusciti a ottenere alcuni successi per i loro iscritti. La casa automobilistica Lamborghini ha siglato un contratto collettivo di lavoro (CCL) che prevede 12 ore mensili di formazione retribuita. Stellantis, un altro gruppo del settore automobilistico, ha raggiunto un accordo con i sindacati che bilancia il prepensionamento con l'impegno ad assumere giovani lavoratori con contratti a tempo indeterminato.

Fondamentale per i sindacati italiani, però, è il ruolo che deve svolgere lo Stato nella gestione della transizione. È impossibile garantire la sicurezza del lavoro e una transizione giusta dal punto di vista sociale in assenza di una concreta politica industriale con misure specifiche per settori strategici come l'industria automotive, che nel futuro imminente dovrà far fronte a importanti situazioni di esubero. Da questo punto di vista, nella situazione attuale, il PNRR italiano è carente. I sindacati continueranno a insistere sul dialogo sociale, in quanto strumento migliore per garantire una transizione giusta dal punto di vista sociale, e sulla mobilitazione di massa in tutto il paese in quanto strumento efficace per la negoziazione sindacale.



Nei paesi nordici, le persone riescono a effettuare in modo relativamente agevole le transizioni da lavoro a lavoro, con il sostegno di sistemi di dialogo sociale e contrattazione collettiva ben funzionanti, nonché di un generoso livello assistenziale e dell'accesso a una formazione di alta qualità.

Per i sindacati il nocciolo del problema è il contesto giuridico inadeguato che non consente procedure costruttive di dialogo sociale e contrattazione collettiva a nessun livello.

Transizioni da lavoro a lavoro ed elevata presenza sindacale nei paesi nordici

I sindacati dei paesi nordici condividono prospettive e sensazioni ottimistiche sul fatto che le perdite e le conquiste di posti di lavoro rimarranno grosso modo in equilibrio, senza drammatici effetti negativi. In questi paesi, le persone riescono a effettuare in modo relativamente agevole le transizioni da lavoro a lavoro, con il sostegno di sistemi di dialogo sociale e contrattazione collettiva ben funzionanti, nonché di un generoso livello assistenziale e dell'accesso a una formazione di alta qualità.

La Svezia, un paese con una consolidata tradizione di partenariato sociale, per la transizione da lavoro a lavoro adotta una metodologia basata sulla persona, rafforzata da un quadro istituzionale che offre strutture di istruzione e formazione accessibili alle persone per riqualificarsi o migliorare le proprie competenze. Una simile formazione, per esempio, sarà necessaria nel settore automotive, i cui processi di produzione si stanno evolvendo rapidamente. Nell'impianto Scandia, i sindacati hanno ottimi rapporti con la direzione, e questo gli consente di valutare congiuntamente l'impatto dei nuovi investimenti sull'occupazione. I sindacalisti prevedono una perdita di posti di lavoro a causa della maggiore robotizzazione su una nuova linea di produzione di batterie. Tuttavia, mediante programmi di qualità per la formazione in loco, i posti di lavoro possono essere più qualificati e meglio retribuiti.



Il successo dei sindacati dei paesi nordici nella gestione di una transizione vantaggiosa per gli iscritti, oltre che su uno Stato sociale attivo e sulla tradizione al dialogo sociale si basa sul mantenimento di una forte presenza sindacale nei luoghi di lavoro. In Svezia, è del tutto normale una presenza nell'ordine dell'80-95%, e sono investite risorse per garantire la sindacalizzazione dei nuovi impianti, in modo da non intaccare tali percentuali.

Successi e sfide in Europa centrale e orientale

I paesi dell'Europa centrale e orientale hanno di fronte vere e proprie sfide nella gestione della duplice transizione. Le loro economie dipendono fortemente da industrie ad alta intensità di carbonio o combustibili fossili e, di conseguenza, un'elevata proporzione di posti di lavoro nei settori ad alta intensità energetica dovrà essere preparata per la transizione a un'economia decarbonizzata. Questi paesi dipendono fortemente dalle proprietà straniere, i cui investimenti si basano

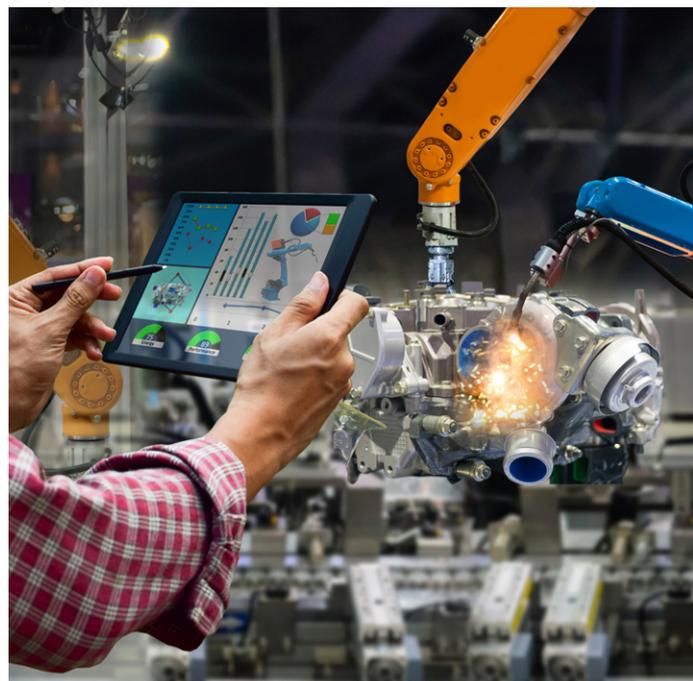
sul fatto che la manodopera è a buon mercato. La dipendenza dai capitali stranieri rende difficile prevedere i cambiamenti, perché molte decisioni sui futuri investimenti e sull'occupazione sono prese in altri paesi, dove il sindacato può contare su un minore effetto leva. I datori di lavoro sono di norma meno propensi che altrove a investire nelle opportunità di istruzione e formazione per la riqualificazione dei lavoratori o a impegnarsi in rapporti di lavoro a lungo termine. In più, lo Stato garantisce minori tutele sociali, con scarse opportunità

in campo educativo e formativo per facilitare le transizioni da lavoro a lavoro dei lavoratori. Per i sindacati, però, il nocciolo del problema è il contesto giuridico inadeguato che non consente procedure costruttive di dialogo sociale e contrattazione collettiva a nessun livello. Per affrontare questo lungo elenco di problematiche, una condizione fondamentale è il sostegno pubblico al dialogo sociale e alla contrattazione collettiva.

Le differenti esperienze condivise dai rappresentanti sindacali relativamente agli impianti di batterie in Ungheria e Svezia mostrano al riguardo forti esiti divergenti per i lavoratori, che possono essere attribuiti alle differenze tra i due paesi in materia di caratteristiche istituzionali, relazioni industriali e strategie dei datori di lavoro. Un quadro favorevole al dialogo sociale e alla contrattazione collettiva, nonché i diritti dei sindacati ad avere accesso alle aziende, possono fare una notevole differenza. Il governo ungherese ha intenzione di trasformare il paese in un fondamentale produttore di batterie; al momento, l'Ungheria è già il 10° esportatore di batterie elettriche più importante del mondo. Questi impianti per la produzione delle celle delle batterie sono però a rischio di degrado della qualità dei posti di lavoro. A quanto pare, non si stanno creando nuovi posti di lavoro per i lavoratori locali, quanto piuttosto posti di lavoro di scarsa qualità, svolti da lavoratori migranti. Questo sembra essere il caso di un impianto di batterie alle porte di Budapest, dove i lavoratori sono assunti con contratti temporanei, basse retribuzioni e condizioni di lavoro insicure. Ai rappresentanti sindacali e agli ispettori del lavoro è stato impedito l'accesso allo stabilimento.

Ma ci sono anche esempi positivi in cui i sindacati hanno superato gli ostacoli nella regione, per esempio nei settori metallurgico ed energetico della Romania. Tenaris è un produttore leader di condutture per l'industria energetica mondiale; la sua produzione è basata esclusivamente sulla tecnologia EAF (con forno elettrico ad arco), la più pulita a disposizione, con emissioni tre volte inferiori rispetto al tradizionale metodo di produzione dell'acciaio negli altiforni. I sindacati dell'impianto, affiliati alla federazione METAROM, sono stati attivamente coinvolti nella pianificazione degli investimenti nella produzione dei componenti per airbag destinati al settore automotive. La nuova linea di produzione include tecnologie all'avanguardia con un processo di produzione più conveniente, a garanzia della competitività dell'azienda e dell'occupazione futura.

Buoni livelli di dialogo sociale e contrattazione collettiva, che determinano ottimi accordi, sono comuni nei settori energetici (gas, petrolio e industrie estrattive). Anche se molti di questi accordi sono stati siglati a livello aziendale, le imprese impiegano quasi completamente lavoratori degli specifici settori. I sindacati dell'Europa centrale e orientale, come FSLI Petrol e FS Gaz in Romania, riescono a ottenere sostanziali aumenti salariali per i propri iscritti e a migliorarne le condizioni di lavoro. Ora sono impegnati anche in dibattiti sulla duplice transizione.



La conquista di una transizione giusta per i lavoratori inizia al tavolo dei negoziati nelle aziende e si estende al livello settoriale, nazionale ed europeo. Ma a tal fine occorre che Unione europea e Stati membri sostengano la contrattazione collettiva e il dialogo sociale.



I sindacati dovranno riassegnare risorse per favorire l'organizzazione dei lavoratori più giovani portati a ricoprire nuovi ruoli.

Il movimento operaio romeno sta cercando di superare le conseguenze dello smantellamento degli accordi collettivi settoriali imposto nel 2012 dalla troika, che ha minato la capacità dei lavoratori di far sedere i datori di lavoro al tavolo dei negoziati. Di recente si è proceduto alla riforma della dannosa legge sul dialogo sociale del 2012, nell'ambito degli obblighi della Romania assunti in forza del dispositivo per la ripresa e la resilienza. Questa riforma, unitamente all'imminente recepimento della direttiva europea relativa a salari minimi adeguati, offre al movimento sindacale l'opportunità di ricostituire il sistema di contrattazione collettiva a livello settoriale e di aumentare la sua presenza.

Quale ruolo devono svolgere sindacati, datori di lavoro e governi?

Da lungo tempo, i sindacalisti riconoscono l'urgenza di effettuare la transizione verde e l'importanza delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie. La presente

sintesi ha spiegato in che modo la duplice transizione stia attualmente incidendo sull'occupazione e mostrato dove il movimento operaio è all'opera per garantire ai lavoratori una transizione giusta. Questo processo inizia al tavolo dei negoziati nelle aziende e si estende al livello settoriale, nazionale ed europeo.

La ricerca ha messo in evidenza la continua incertezza sui futuri sviluppi dell'occupazione, e riflette l'esperienza sul campo dei sindacalisti. Pertanto, quando i responsabili politici parlano dei probabili incrementi netti dell'occupazione determinati dalla duplice transizione verde e digitale, è importante precisare che:

- queste stime sono ancora a livello teorico;
- persino se andassero a buon fine, gli incrementi netti non tengono conto dell'impatto sugli esseri umani dell'evoluzione dell'occupazione: la qualità dei posti di lavoro, dove sono ubicati e quali competenze saranno necessarie.

L'unico modo per prendere in considerazione questa incertezza consiste nello sviluppare la dimensione sociale sin dalle basi della politica industriale. Ciò significa accordare notevoli risorse per la formazione e il sostegno ai lavoratori per effettuare la transizione da lavoro a lavoro. Significa investire nella ricerca e sviluppo e in una moderna infrastruttura digitale. Ma, soprattutto, significa coinvolgere i lavoratori a ogni livello: nelle transizioni di aziende e settori, nel processo decisionale a livello locale, regionale e governativo, così come nella strategia industriale europea. A tal fine occorre che Unione europea e Stati membri sostengano la contrattazione collettiva e il dialogo sociale.

Responsabili politici e datori di lavoro devono smettere di creare una falsa dicotomia tra posti di lavoro e ambiente. Il movimento operaio sostiene da molto tempo che non ci sono posti di lavoro in un pianeta morto. Gli aspetti sociali

e ambientali della duplice transizione non devono essere in competizione, ma completarsi reciprocamente. Gli obiettivi che salvaguardano la dimensione sociale della transizione non ne indeboliscono il contenuto ambientale. In realtà, dovrebbero rappresentare il requisito di ogni finanziamento dell'UE a sostegno della duplice transizione.

Dal canto loro, i sindacati dovranno riassegnare risorse per favorire l'organizzazione dei lavoratori più giovani portati a ricoprire nuovi ruoli. I sindacati dovranno altresì organizzare le nuove imprese che si affacciano sul mercato, così come nuovi stabilimenti e nuove industrie, per mantenere un'elevata presenza e conservare il potere contrattuale.

Da ultimo, l'Unione europea deve imporre agli Stati membri che ricevono fondi UE per la duplice transizione di promuovere e richiedere attivamente l'autentico coinvolgimento di entrambe le parti del settore industriale al momento di definire i programmi nazionali e di utilizzare i fondi. Fortunatamente, la Commissione europea ha fatto segnare un deciso cambiamento di rotta rispetto al rifiuto della contrattazione collettiva esistente negli anni della troika. Tuttavia, questo cambiamento di retorica deve trasformarsi in realtà più concreta. L'UE deve fare di più, con gli Stati membri, per definire una politica industriale che sostenga le parti sociali nella negoziazione di soluzioni alle sfide della decarbonizzazione e della digitalizzazione, soluzioni che siano valide e vantaggiose sia per l'industria sia per i lavoratori.





www.industrial-europe.eu



@industriAll_EU



@industriAllEU



@industrial_europe



Con il sostegno finanziario dell'Unione europea