

Transizione giusta e decarbonizzazione nelle multinazionali

Raccomandazioni ai coordinatori e ai rappresentanti dei lavoratori in DSN, CAE e SE

Bruxelles gennaio 2024 (aggiornamento)

Il presente documento fornisce informazioni e orientamenti ai rappresentanti dei lavoratori nelle delegazioni speciali di negoziazione (DSN), nei comitati aziendali europei (CAE), nei comitati aziendali transnazionali delle società ai sensi dello statuto delle società europee - *Societas Europaea* [SE], nonché ai coordinatori di industriAll Europe che li assistono, sul ruolo che possono svolgere nella promozione del dialogo sulla decarbonizzazione nelle multinazionali.

I tempi attuali sono particolarmente difficili per le industrie e i lavoratori europei. La pandemia di COVID-19 e la crisi dei prezzi dell'energia, combinata con gli impatti della guerra in Ucraina, hanno causato gravi perturbazioni nella produzione, nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro. Tuttavia, la lotta contro il cambiamento climatico rimane una priorità e i sindacati continuano a essere proattivi nel garantire una transizione socialmente giusta. Si consiglia ai membri di DSN, CAE e SE di essere altrettanto proattivi, valutando la situazione nelle loro aziende. In tal modo, dovrebbero decidere caso per caso in merito al modo e al momento appropriati per avviare iniziative volte a favorire la decarbonizzazione nelle loro imprese, con un'agenda sindacale.

Per le industrie decarbonizzate che offrono posti di lavoro di qualità: di cosa stiamo parlando esattamente?

In tutta Europa, i governi all'interno e all'esterno dell'UE hanno aumentato le loro ambizioni climatiche negli ultimi anni per rispettare gli impegni assunti nell'accordo di Parigi, con l'obiettivo comune di conseguire la neutralità climatica netta entro il 2050. Le crisi energetiche hanno intensificato la sfida politica. Si stanno prendendo decisioni politiche fondamentali che sono destinate ad accelerare la velocità della transizione.

In seguito all'adozione del [Green Deal europeo](#), nel 2021 l'UE ha emanato una [normativa europea sul clima](#) che rende giuridicamente vincolante l'obiettivo della neutralità climatica entro il 2050 e che ha fissato un nuovo obiettivo per il 2030 volto a ridurre le emissioni nette di gas a effetto serra di almeno il 55% rispetto ai livelli del 1990. Nel luglio 2021, la Commissione ha adottato il [pacchetto "Pronti per il 55%"](#) per realizzare una riduzione aggiuntiva delle emissioni entro il 2030 attraverso una revisione di tutti gli strumenti politici pertinenti (si veda la [serie di proposte](#), che comprende la revisione del sistema di scambio di quote di



emissione (ETS), il meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere (CBAM), la revisione delle norme in materia di CO2 per autovetture e furgoni; ecc.).

Inoltre, come reazione alla guerra in Ucraina, la Commissione europea ha proposto misure volte a ridurre la dipendenza dell'UE dalle importazioni di energia dalla Russia (si veda "[REPowerEU: azione europea comune per un'energia più sicura, più sostenibile e a prezzi più accessibili](#)").

L'industria europea è sottoposta a forti pressioni: i prezzi dell'energia strutturalmente più elevati nell'UE rispetto ad altre regioni, in combinazione con le tensioni economiche globali e i piani di politica industriale che incentivano la produzione di tecnologie pulite, influiscono sulle decisioni di investimento. Il deficit commerciale europeo ha raggiunto i 430 miliardi di euro a causa delle importazioni di energia e delle perdite industriali.

Il piano industriale del Green Deal europeo fissa obiettivi per le tecnologie chiave, allenta le norme sugli aiuti di Stato e si concentra sullo sviluppo delle competenze, ma comporta anche una significativa deregolamentazione. Il piano è corredato da nuovi finanziamenti limitati, mentre programmi di finanziamento significativi nell'ambito del Fondo per la ripresa e la resilienza termineranno nel 2026. Un'agenda di investimenti industriali è urgentemente necessaria, ma lungi dall'emergere, con misure di austerità in molti Paesi che minacciano di minare gli investimenti critici nella decarbonizzazione.

Nel 2024 entreranno in gioco nuovi obiettivi climatici per il 2040, allo scopo di ridurre ulteriormente i gas a effetto serra e raggiungere l'obiettivo originario di neutralità carbonica entro il 2050.

L'Europa sta affrontando un'accelerazione senza precedenti verso la decarbonizzazione che avrà un impatto in tutti i settori industriali. La produzione di motori a combustione per il settore automobilistico cesserà gradualmente (le autovetture con motori a combustione saranno gradualmente eliminate entro il 2035 nell'UE), mentre il settore energetico è alla ricerca di un'uscita dall'attuale crisi senza CO2, mentre il settore IT continua a offrire soluzioni digitali che aiutano a migliorare l'ecosostenibilità del luogo di lavoro. La decarbonizzazione delle nostre imprese comporta rischi e opportunità: si creeranno centinaia di migliaia di nuovi posti di lavoro, mentre altri cambieranno o verranno sostituiti.

Pur sostenendo l'obiettivo di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050, industriAll Europe vuole garantire che tutti i lavoratori siano attrezzati per affrontare i cambiamenti e che beneficino della transizione da un posto di lavoro a un altro o di altre misure di tutela adeguate affinché nessuno venga lasciato indietro. industriAll Europe chiede una transizione giusta per i lavoratori europei, basata su un'adeguata previsione, gestione e definizione delle sfide in materia di decarbonizzazione in tutti i nostri settori industriali, regioni e imprese. Il coinvolgimento dei lavoratori è fondamentale fin dalle prime fasi del processo di decarbonizzazione.

In termini concreti, la **decarbonizzazione** si riferisce alle misure adottate da un'impresa per ridurre le sue emissioni di gas a effetto serra in linea con l'obiettivo aziendale, settoriale, nazionale e dell'UE. Le misure possono essere concepite in relazione a una delle tre fasi del processo di decarbonizzazione:

1. **Anticipazione.** In questa fase, le misure ruotano attorno all'analisi/comprendimento del cambiamento e alla definizione di strategie per affrontarlo
2. **Mitigazione.** In questa fase, le misure ruotano attorno all'attuazione di strategie/tecnologie per decarbonizzare la produzione
3. **Adattamento.** In questa fase, le misure ruotano attorno a soluzioni per far fronte alle nuove condizioni climatiche e al loro impatto sugli stabilimenti di produzione e sui lavoratori



La portata e il ritmo dei cambiamenti introdotti nei nostri settori come conseguenza della decarbonizzazione varieranno da un settore, una regione e un'azienda all'altra. Ma è della massima importanza assicurarci che non resteremo unicamente a gestire le conseguenze sociali della decarbonizzazione. La transizione è ben avviata e dobbiamo contribuire in modo proattivo alla sua progettazione. Il tempismo è fondamentale. Dobbiamo essere coinvolti quanto prima, se vogliamo anticipare il cambiamento apportato dalla decarbonizzazione e gestirlo nel modo più equo, inclusivo e socialmente responsabile.

Raccomandazione 1 **Sviluppare la propria strategia sindacale**

Siate proattivi. Non aspettate che la direzione vi informi sulla strategia di decarbonizzazione che potrebbe aver deciso unilateralmente. Decidete voi stessi, valutate i diversi scenari possibili e decidete con un'agenda sindacale ciò che volete per il futuro decarbonizzato della vostra azienda. La vostra azienda non sta affrontando la transizione in modo adeguato e temete il rischio di un modello o una strategia aziendale insostenibile? È essenziale impegnarsi proattivamente in questo processo.

Tenere i rapporti con la propria organizzazione sindacale nazionale e con industriAll Europe

Le organizzazioni sindacali hanno lavorato su analisi economiche e sociali dettagliate relative alla sfida della decarbonizzazione e hanno elaborato richieste sindacali ambiziose, personalizzate per settori specifici e regioni. Mettetevi in contatto con la vostra federazione sindacale nazionale e con il segretariato industriAll Europe per imparare dalle pratiche/iniziative nel vostro Paese, nell'UE e nelle aziende del vostro settore.

Le organizzazioni sindacali possono inoltre informarvi meglio sugli ultimi sviluppi in materia di strategie di decarbonizzazione discusse con i responsabili politici a livello nazionale, europeo e globale. Oltre a seguire da vicino i dibattiti politici, la vostra organizzazione sindacale nazionale e il segretariato industriAll Europe sono in contatto permanente con i responsabili politici nazionali ed europei che vorrebbero conoscere la vostra esperienza concreta riguardo alle discussioni sulla decarbonizzazione nella vostra multinazionale e sarebbero di sostegno nella segnalazione di casi problematici. Mettetevi in contatto con la vostra federazione sindacale nazionale e con il segretariato industriAll Europe per condividere la vostra esperienza.

Inoltre, i rappresentanti sindacali hanno concluso accordi quadro europei con la direzione di diverse multinazionali su come anticipare e gestire i cambiamenti in modo socialmente responsabile (ad esempio, con disposizioni per la pianificazione strategica delle competenze, l'istruzione e la formazione dei lavoratori, il ricambio generazionale, ecc.). Tali accordi si applicano anche all'anticipazione e alla gestione dei cambiamenti derivanti dalla decarbonizzazione in tali imprese. Qualora doveste riscontrare la necessità di avviare tale negoziazione con la direzione, vi invitiamo a contattare il sindacato nazionale e il segretariato industriAll Europe.

Tenere i rapporti e coordinarsi con i rappresentanti dei lavoratori della propria azienda, a livello nazionale e locale

È importante che vi sia un forte coordinamento tra i livelli europeo e nazionale. La decarbonizzazione deve essere discussa sia a livello nazionale che di CAE. Se le politiche vengono concordate a livello europeo, è importante condividerle anche a livello nazionale, e viceversa. Se si avviano politiche o si concludono accordi a livello nazionale, assicuratevi di informare il CAE/CAE-SE.



I motivi per stabilire un forte legame e garantire un buon flusso di informazioni tra il CAE/CAE-SE e i rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale e locale sono molteplici:

- **Questo è il modo migliore per individuare tempestivamente misure relative alla decarbonizzazione, che possono essere pianificate in un Paese prima di diventare transnazionali.**
- **Questo è il modo migliore per imparare gli uni dagli altri, condividere e scambiare le migliori pratiche** (ad esempio apprendere che è stato concluso un contratto sullo sviluppo di competenze verdi in un Paese potrebbe avere un effetto di ricaduta se divulgato ampiamente nella vostra rete).
- **Questo è il modo migliore per sfruttare appieno e beneficiare dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione, che esistono non solo a livello europeo, ma anche a livello nazionale** (ad esempio il nuovo diritto dei comitati aziendali francesi di essere informati e consultati sulla strategia aziendale per combattere i cambiamenti climatici).

Da notare che i CAE possono avvalersi dell'obbligo di riferire in merito alle loro attività o al loro diritto di visitare siti locali, per stabilire relazioni e collegamenti a livello nazionale e locale.

Sviluppare e alimentare le competenze in materia di decarbonizzazione

Il vostro CAE/CAE-SE ha anche il diritto alla formazione e quello di invitare esperti alle riunioni del CAE/CAE-SE, che possono formare/istruire sulla transizione verde. Ciò faciliterà le discussioni con la direzione e vi consentirà di diventare proattivi nelle analisi dei rischi e nelle strategie di anticipazione.

Raccomandazione 2 Impegnarsi in azienda

La decarbonizzazione è un tema per il dialogo sociale nelle imprese!

In alcuni Paesi, sono state modificate o adottate **leggi nazionali** per garantire ai sindacati e/o ai comitati aziendali il diritto di avviare un dialogo con la direzione sulla strategia aziendale volta a decarbonizzare le attività. Ad esempio, la "legge sul clima" adottata in Francia nel 2021 introduce la transizione verde come argomento per i comitati aziendali, che devono essere consultati sulle conseguenze ambientali delle attività di un'azienda.

In alcuni settori sono stati conclusi **contratti collettivi di categoria** sulla dimensione sociale della decarbonizzazione. Ad esempio, a seguito dell'accordo tripartito volto a organizzare la transizione dei lavoratori nell'eliminazione graduale dell'estrazione del carbone, i sindacati spagnoli, UGT FICA e CCOO Industria, hanno raggiunto un accordo con tutti gli operatori delle centrali termoelettriche in Spagna (Endesa, Iberdrola e Naturgia) per organizzare la giusta transizione dei lavoratori del settore offrendo loro posti di lavoro alternativi nello smantellamento degli impianti, nel risanamento di terreni e investendo in nuove attività, come le energie rinnovabili. L'accordo integra gli impegni per la riqualificazione e il miglioramento delle competenze dei lavoratori, ma offre anche il prepensionamento per i lavoratori più anziani. Gli operatori prevedono persino un obbligo di responsabilità attraverso l'istituzione di un comitato di controllo per supervisionare l'attuazione dell'accordo.



 **SUGGERIMENTO!**

Una mappatura online delle buone pratiche nazionali, settoriali e aziendali è disponibile sul sito web di industriAll Europe.

Verificate qui: <https://justtransition.industrial-all-europe.eu/>

A livello europeo, i CAE e i CAE/SE hanno il diritto di avviare un dialogo con la direzione sulla base di:

1. L'obbligo della direzione di riferire sulle conseguenze ambientali delle attività aziendali. La [direttiva del 2014 sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario](#) impone alle grandi imprese di pubblicare relazioni annuali sulle politiche che attuano in relazione alla responsabilità sociale e al trattamento dei lavoratori, al rispetto dei diritti umani, alla diversità nei consigli di amministrazione delle imprese e alla **tutela dell'ambiente**. Il CAE/CAE-SE deve avere accesso a tale relazione annuale.
2. È fondamentale che la transizione verde sia di natura transnazionale. Le misure previste dalla direzione per anticipare e mitigare i cambiamenti climatici sono, di fatto, una questione transnazionale che richiede l'informazione e la consultazione del CAE/CAE-SE sulle probabili conseguenze sull'occupazione nei diversi Paesi.

 **ESEMPIO**

CAE EDF

Settore energetico

CAE dal 2001

Presidente: Marc Ferron (CFDT FGMM)

Coordinatore industriAll Europe: Frédéric Touboul (CGT FTM)

Nel 2021, la premessa dell'accordo del CAE di EDF è stata rivista come segue:

I firmatari si impegnano ad attuare la nuova dichiarazione di missione "Raison d'être" di EDF sull'intero ambito europeo del Gruppo, nonché a contribuire alla sua realizzazione, in particolare, monitorare l'impegno del Gruppo e delle sue controllate europee a combattere il riscaldamento climatico, le sue conseguenze sulle attività e sull'occupazione, e a sostenere le ambizioni dell'accordo sulla responsabilità sociale d'impresa del Gruppo EDF, sottoscritto all'unanimità il 19 giugno 2018.

In questa prospettiva, il CAE è un luogo ideale per analizzare e condividere opinioni sulle sfide e le opportunità delle principali tendenze che si verificano nel settore dell'energia, sia a livello tecnologico che legislativo, in particolare a livello dell'UE, valutare il loro impatto economico e lavorativo sulle controllate del Gruppo, e quindi analizzare i cambiamenti ambientali dove il Gruppo attua la propria strategia.

Alla luce delle sfide sociali e occupazionali della transizione energetica e del requisito fondamentale di una transizione giusta in linea con il Green Deal europeo e con l'accordo di Parigi sul clima, il CAE deve essere un forum di dialogo sulle transizioni professionali e sulle questioni relative allo sviluppo delle competenze connesse ai cambiamenti apportati dalla transizione energetica, coerentemente con le esigenze di una transizione giusta.



 **SUGGERIMENTO!**

Chiedete di ricevere la relazione annuale, compresa la relazione sulla sostenibilità, e di discuterne con la direzione.

In qualità di membri del CAE/CAE-SE, dovrete dedicare del tempo alle vostre riunioni per condividere gli sviluppi nei diversi Paesi anche quando si tratta delle politiche aziendali in materia di ambiente. Inoltre, è necessario assicurarsi che la decarbonizzazione e le sue conseguenze sulla produzione, sui posti di lavoro e sulle condizioni di lavoro siano affrontate nelle riunioni con la direzione centrale.

 **SUGGERIMENTO!**

Quando (ri)negoziare l'accordo del CAE, aggiungete la decarbonizzazione all'elenco degli argomenti di informazione e consultazione.

 **ESEMPIO**

CAE Domo Chemicals

Settore chimico

CAE dal 1996

Presidente: Alexander Busch (IG BCE)

Coordinatore industriAll Europe: Noel Furchheim (IG BCE)

L'accordo del comitato aziendale europeo rinegoziato nel 2021 contiene un chiaro riferimento al diritto di essere informati e consultati sulla strategia verde dell'azienda.

Articolo 2.2 Informazioni sul funzionamento generale del Gruppo

[...] Le informazioni presentate al CAE comprendono:

- *Struttura di Domo Chemicals e governance*
- *Situazione economica e finanziaria (ad esempio una relazione annuale)*
- *Andamento dell'attività, comprese produzione e vendite*
- *Politica per la sicurezza, la salute e l'ambiente*
- *Responsabilità sociale d'impresa (compreso un codice di condotta) e sviluppo sostenibile*
- *Orientamenti generali della politica sociale del Gruppo e progetti delle risorse umane*

Articolo 2.3 Informazione e consultazione su questioni transnazionali

[...] Ciò include:

- *Andamento significativo in termini di occupazione*
- *Investimenti strategici intrapresi a livello del Gruppo o che coinvolgono diversi Paesi*
- *Modifiche sostanziali riguardanti l'organizzazione del Gruppo*
- *Introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi di produzione*
- *Trasferimenti di produzione e di tecnologia*
- *Fusioni, acquisizioni, ridimensionamento o chiusura di imprese o stabilimenti, o parti significative*
- *e piani di licenziamento collettivo*
- *Andamento della politica per la sicurezza, la salute e l'ambiente*



Raccomandazione 3 Discutere con la direzione

Promuovere la decarbonizzazione nel lavoro del CAE/CAE-SE e discuterne con la direzione.

La decarbonizzazione è un fenomeno poliedrico. Non si tratta di un solo argomento (efficienza energetica, riciclaggio o competenze verdi) da inserire di tanto in tanto nell'ordine del giorno della riunione del CA/CAE-SE. Si tratta di un concetto molto più ampio, con molti aspetti diversi, nonché di un processo continuo che richiede un monitoraggio regolare.

Si consiglia ai membri del CAE/CAE-SE di sollevare i seguenti argomenti con la direzione centrale e **di avviare attività di informazione e consultazione**, con il sostegno di esperti, sul probabile impatto della decarbonizzazione (per ogni Paese) sui seguenti argomenti:



SUGGERIMENTO!

Siate critici riguardo alle informazioni che riceverete e segnalate i tentativi di ecologismo di facciata!

La strategia/il modello aziendale

- L'azienda intende ridurre la propria impronta di carbonio (ad esempio, per una produzione a minore intensità energetica, riesaminare la fornitura di materie prime, il passaggio al trasporto sostenibile, l'attenzione al riciclaggio e al riutilizzo creativo)?
- L'azienda intende modificare il proprio modello o strategia aziendale in risposta all'evolversi delle condizioni climatiche (ad esempio, delocalizzando impianti lontani da zone a rischio di eventi climatici/meteorologici estremi, quali tempeste, inondazioni, incendi boschivi, siccità, ...)?
- Qual è l'impatto previsto sui fornitori a valle e a monte?
- L'azienda beneficerà di un sostegno pubblico per adeguare la propria strategia (ha beneficiato/richiesto finanziamenti pubblici UE, nazionali o locali)? Esistono condizionalità sociali o requisiti per la consultazione dai programmi di finanziamento pubblico di cui la vostra azienda beneficia?

Il piano di investimento (inclusi R&S e tecnologia)

- In quali settori l'impresa investe in relazione alla transizione verde (tecnologie efficienti dal punto di vista energetico, tecnologie digitali per supportare la manutenzione remota, mobilità sostenibile, ecc.)?
- Qual è il costo dell'investimento e il ritorno sull'investimento previsto?



Numero e qualità dei posti di lavoro (occupazione e condizioni di lavoro)

- In che modo cambierà l'occupazione nell'azienda in relazione alla decarbonizzazione: creazione, trasformazione, distruzione o trasferimento di posti di lavoro? Se possibile, suddividere le informazioni per qualifica (bassa, media, alta specializzazione), età, sesso e regione.
- Quali misure di sostegno sono messe in atto per garantire l'occupabilità dei lavoratori e la transizione professionale, soprattutto per i lavoratori più vulnerabili che potrebbero non essere in grado di beneficiare di opportunità di riqualificazione o miglioramento delle competenze (ad esempio lavoratori in un'occupazione atipica, lavoratori anziani, donne, genitori single, lavoratori poco qualificati, ...)? Esistono progetti per piani specifici di mobilità interna, piani di prepensionamento, riduzione dell'orario di lavoro, ...?
- In caso di licenziamenti, come è stata valutata la situazione? Quali misure sono state adottate per evitare licenziamenti? E quali misure vengono adottate per aiutare i lavoratori licenziati a trovare un nuovo lavoro?

L'organizzazione del lavoro (incluse salute e sicurezza)

- Quanto è diffuso il telelavoro (tra i colletti blu e i colletti bianchi)? Quali sistemi di lavoro da remoto/smart working sono forniti ai lavoratori?
- In che modo la decarbonizzazione influisce sull'occupazione (nuove attività emergenti, nuovi posti di lavoro)?
- In che modo i lavoratori sono tutelati dagli effetti negativi dei cambiamenti climatici (dall'aria inquinata, dal surriscaldamento dei luoghi di lavoro, ...)?
- Quali rischi per la salute e la sicurezza derivano dall'introduzione di nuove tecnologie verdi (ad esempio idrogeno)?



Politiche di formazione e sviluppo delle competenze

- In che modo l'azienda sta lavorando alla pianificazione strategica a lungo termine delle competenze (identificazione delle esigenze in materia di competenze per il futuro, adattamento dei profili professionali e sviluppo di corrispondenti offerte di formazione)?
- In che modo i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori sono coinvolti nelle politiche di sviluppo delle competenze e di formazione a livello regionale e nazionale?
- A quali condizioni l'azienda fornirà ai propri lavoratori una formazione, e che tipo di formazione, per riqualificare e migliorare le competenze al fine di gestire le nuove tecnologie?
- Tutti i lavoratori hanno accesso a programmi di riqualificazione e miglioramento delle competenze? Esistono misure specifiche rivolte ai lavoratori più a rischio (ad esempio lavoratori anziani, lavoratori precari, donne, ecc.)?
- Qual è il numero di ore di formazione in relazione alla transizione verde (rispetto al numero totale di ore di formazione per lavoratore, visualizzato da ciascun gruppo di qualifica)? Quali sono le proiezioni per il prossimo anno?
- Qual è l'ammontare dei finanziamenti stanziati per la formazione/l'istruzione?

Se pertinente e possibile, chiedere alla direzione di istituire un sottocomitato del CAE/CAE-SE dedicato alla strategia aziendale in materia di decarbonizzazione. L'assistenza di un esperto esterno potrebbe essere estremamente preziosa a causa della natura abbastanza tecnica della discussione. Ricorrere a tale sottocomitato (o altrimenti al CAE) per coordinare le diverse iniziative di gestione e sindacali che vengono svolte nei diversi Paesi. Contattare l'organizzazione sindacale nazionale e/o il segretariato industriAll Europe, che può indirizzarvi alle relative competenze.



 **ESEMPIO**

CAE Tata Steel Europe

Settore dei metalli di base

CAE dal 2000

Presidente: Gerrit Idema (FNV)

Coordinatore industriAll Europe: Alasdair McDiarmid (Community)

Le discussioni sull'impatto della decarbonizzazione sulla strategia e le attività d'impresa sono in corso da alcuni anni. Su richiesta del CAE di Tata Steel Europe, è stato istituito un "gruppo di lavoro sulla decarbonizzazione" che si è riunito per la prima volta nel giugno 2021. È composto da 15 membri: 7 rappresentanti dell'azienda, esperti in materia di decarbonizzazione, e 8 rappresentanti sindacali del Regno Unito e dei Paesi Bassi. Anche l'esperto economico esterno che assiste regolarmente il CAE partecipa al gruppo di lavoro sulla decarbonizzazione.

Il gruppo di lavoro sulla decarbonizzazione promuove un dibattito trasparente, uno scambio di migliori pratiche e aiuta i sindacati a discutere con la direzione gli scenari di decarbonizzazione del Gruppo Tata Steel in Europa che questo ha sviluppato in proprio.

industriAll Europe e le sue organizzazioni affiliate sono qui per assistervi. Per qualsiasi domanda, suggerimento o se avete bisogno di assistenza specifica per promuovere il dialogo sulla decarbonizzazione con la direzione o i responsabili politici, contattate:

- ⇒ **La vostra organizzazione sindacale nazionale**
- ⇒ **Il coordinatore industriAll Europe che assiste la vostra DSN, il vostro CAE o CAE/SE**
- o
- ⇒ **Il team dedicato industriAll Europe**

Corinna Zierold

Capo dipartimento

Persona di contatto sulla transizione giusta

corinna.zierold@industriall-europe.eu

+32 474 981 724

Bruno Demaître

Consulente senior per le politiche

Esperto in materia di CAE

bruno.demaître@industriall-europe.eu

+32 476 540 990



Per saperne di più...

Qui di seguito è riportata una raccolta delle posizioni, degli studi e delle dichiarazioni congiunte esistenti di industriAll Europe a cui si è giunti con le associazioni di categoria dei datori di lavoro, che possono essere utili per le vostre discussioni a livello di CAE/CAE-SE.

Posizioni generali di industriAll Europe

- Manifesto Just Transition: “Niente che riguarda noi, si fa senza di noi!” (maggio 2022)
Versione breve in [inglese](#), [tedesco](#), [francese](#), [ceco](#), [italiano](#), [spagnolo](#), [polacco](#), [finlandese](#), [svedese](#)
Versione lunga in [inglese](#), [tedesco](#), [francese](#)
- Dichiarazione congiunta con il gruppo lavoratori del CESE ([novembre 2021](#))
- Dichiarazione congiunta con industriALL Global Union (su COP26, [novembre 2021](#))
- industriAll Europe political platform – Just Transition campaign [inglese](#), [francese](#), [tedesco](#) (2021)
- Europe’s Green Deal: mapping the route to 2030 [inglese](#), [francese](#), [tedesco](#) (novembre 2020)

Posizioni di industriAll Europe per argomento

La crisi dei prezzi dell'energia	Documento programmatico (2022) in inglese , francese , tedesco
Il pacchetto “Pronti per il 55%”	Documento di posizione (2021) in inglese , francese , tedesco
Revisione del sistema di scambio di quote di emissione dell'UE	Documento di posizione (2021) in inglese , francese , tedesco

Posizioni di industriAll Europe per settore

Chimica	Towards a decarbonised circular plastics industry Documento di posizione industriAll Europe (2021), inglese , tedesco , francese
Energia elettrica	Dichiarazione congiunta sulla transizione giusta industriAll Europe – EPSU – Eurelectric (2021), tedesco , inglese , francese
Gas	Dichiarazione congiunta delle parti sociali del dialogo sociale settoriale europeo sul gas industriAll Europe – EPSU – Eurogas (2020), inglese , francese , tedesco
Industria automobilistica	Urgent need for a Just Transition framework for Europe’s automotive workforce Lettera aperta di industriAll Europe, CES, CSI, CLEPA, ACEA, Ceemet, Just Transition Center, European Climate Foundation, Transport and Environment (2021), inglese
Industria pesante	Addressing the challenges of decarbonisation and modernisation in Central and Eastern Europe’s heavy industries Documento di posizione industriAll Europe (2021), BG CZ DE EN FR HU PL RO
Energia	The role of Clean Hydrogen in achieving a Just Transition to a climate neutral industry Documento di posizione industriAll Europe (2020), inglese , francese , tedesco Delivering an offshore renewable energy strategy that guarantees good jobs in Europe Documento di posizione industriAll Europe (2020) tedesco , inglese , francese

