

Next Step: TRANSITION

NEW competences for
workers' representatives
in a Sustainable Energy Transition



Linee guida per l'azione per la sostenibilità nel settore energia

Deliverable D3.4

Project partners:



Associated organisations:



Co-funded by
the European Union

The "Next Step: Transition" project has received funding from the European Commission under the grant agreement No.101048656. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Project Acronym	Next Step: Transition
Grant Agreement	101048656
Deliverable number and title	[D3.4.] Guidelines for action on sustainability in the energy sector
Dissemination level	Public / Limited consortium and EC
Organisation Name	FEMCA CISL
Submission date	30/06/2024

Project partners:



Associated organisations:



INDICE

- 1. Introduzione: il progetto “Next Step: Transition”**
- 2. Inquadramento: il ruolo del dialogo sociale e del sindacato nella transizione energetica**
- 3. Rilevanza delle Linee guida**
- 4. Linee guida per l'azione**
 - 4.1. Linee guida per sindacalisti e rappresentanti dei lavoratori a livello europeo
 - 4.2. Linee guida per sindacalisti e rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale
 - 4.3. Linee guida per sindacalisti e rappresentanti dei lavoratori a livello locale e aziendale

Project partners:



Associated organisations:



Co-funded by
the European Union

The "Next Step: Transition" project has received funding from the European Commission under the grant agreement No.101048656. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

1. Introduzione: il progetto “Next Step: Transition”

Concentrandosi sul settore energetico, che è in prima linea nel processo verso un'economia a zero emissioni, il progetto "Next Step: Transition" mira a dotare le organizzazioni dei lavoratori delle giuste conoscenze e competenze per affrontare la sfida della transizione verde nel settore, in particolare progettando e attuando azioni innovative per evitare l'esacerbazione delle vulnerabilità durante il processo e garantire l'equità, l'inclusione e la promozione dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani, sia all'interno del luogo di lavoro che nelle comunità locali. Per raggiungere gli obiettivi del progetto, sono stati realizzati il **"Report sul quadro istituzionale per una giusta transizione energetica e sul ruolo delle relazioni industriali in Europa"** e la **"Literature Review"** sui temi del progetto. Inoltre, è stato realizzato un **glossario** che comprende i termini più significativi associati alla sostenibilità nel settore energetico. Le informazioni salienti raccolte in questa prima fase di ricerca, insieme ai risultati del questionario sottoposto ai sindacati e ai rappresentanti dei lavoratori nei Paesi partner del progetto, sono stati presentati durante la **prima sessione di formazione transnazionale**. Una seconda fase di ricerca si è concentrata sulla raccolta delle **migliori pratiche di dialogo sociale**. Il compendio sui modelli di pratiche di relazioni industriali legate alla sostenibilità nel settore energetico è stato presentato durante la **seconda sessione di formazione transnazionale**. Inoltre, sono stati organizzati **due viaggi studio**, uno a Venezia Porto Marghera in Italia e l'altro nell'area di Bochum in Germania, con l'obiettivo di esaminare da vicino alcune realtà che hanno affrontato le sfide e le difficoltà della transizione energetica, passando dal carbone a fonti energetiche più sostenibili.

2. Inquadramento: il ruolo del dialogo sociale e del sindacato nella transizione energetica

La decarbonizzazione ha e avrà conseguenze positive e negative su Paesi, regioni, settori e lavoratori, con effetti disomogenei. Pertanto, la transizione energetica è un campo di lavoro importante per i sindacati, poiché la maggior parte dei posti di lavoro interessati, negli stabilimenti più longevi e più grandi con elevate emissioni di CO₂, si trova in settori ben sindacalizzati con contratti collettivi favorevoli.

La motivazione principale dei sindacati per promuovere una transizione energetica giusta e verde è la tutela dei lavoratori e delle comunità locali dagli impatti negativi del processo di transizione.

Project partners:



Associated organisations:



Una **transizione giusta** offre un approccio costruttivo al processo di transizione, dando **priorità all'occupazione, alla riqualificazione e allo sviluppo del territorio**. Ciò consente di dare forma alla transizione e al suo impatto su tutti i lavoratori. Pertanto, è essenziale raccogliere il sostegno di varie organizzazioni e parti interessate, il che richiede una comprensione delle pratiche di dialogo sociale.

Definizione di dialogo sociale

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro definisce il dialogo sociale come "ogni tipo di negoziazione, consultazione o condivisione di informazioni tra i rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori, o tra quelli dei datori di lavoro e dei lavoratori, su questioni di interesse comune relative alla politica economica e sociale".

Il Dialogo sociale riveste un ruolo importante nella promozione della transizione energetica giusta. Le parti sociali devono costruire nuove conoscenze per integrare le richieste nelle loro attività e nell'agenda dei negoziati. In questo modo, le discussioni possono essere rivitalizzate e portare a soluzioni innovative vantaggiose per tutti e a nuove politiche.

Il Dialogo sociale offre differenti funzioni:

- ❖ **Orientate alla soluzione:** uno strumento di governance fondamentale per trovare soluzioni e condividere gli oneri e i benefici della transizione energetica tra lavoratori e datori di lavoro, con il sostegno dei governi;
- ❖ **Orientate all'amministrazione:** uno strumento prioritario per la realizzazione di politiche e uno dei pilastri per una buona gestione della transizione verso economie e società sostenibili dal punto di vista ambientale e sociale;
- ❖ **Orientate alle conseguenze:** un'opportunità per affrontare le sfide causate dalla transizione e identificare le conseguenze e i rischi in termini di occupazione, salute e sicurezza sul lavoro, disuguaglianza, esclusione sociale, sicurezza energetica e impatto della riqualificazione, tra gli altri;
- ❖ **Funzione di democratizzazione:** la promozione della costruzione del consenso e del coinvolgimento democratico tra i principali attori del mondo del lavoro e il potenziale per risolvere importanti questioni

Project partners:



Associated organisations:



Next Step: TRANSITION

NEw competences for
workers' representatives
in a Sustainable Energy Transition



economiche e sociali, incoraggiare il buon governo, promuovere la pace e la stabilità sociale e industriale e stimolare il progresso economico.

Per affrontare tutte le sfide della transizione energetica sostenibile, è **fondamentale coinvolgere le parti interessate e le parti sociali, come i rappresentanti del mondo del lavoro, i datori di lavoro, le istituzioni pubbliche, le organizzazioni ambientaliste e la società civile, e avviare un maggior numero di occasioni di dialogo sociale multi-stakeholder.**

In questo contesto, è fondamentale che il dialogo sociale si svolga a tutti i livelli possibili. Da un lato, il dialogo sociale è necessario a livello nazionale ed europeo per influenzare le politiche sociali e la definizione degli obiettivi di decarbonizzazione, nonché per sviluppare modelli industriali e politiche industriali nuovi e sostenibili. Dall'altro lato, a livello locale e aziendale, i sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori possono migliorare direttamente le condizioni di lavoro dei lavoratori in loco, attuando politiche aziendali specifiche e iniziative di decarbonizzazione e negoziando contratti collettivi di lavoro.

Project partners:



Associated organisations:



Co-funded by
the European Union

The "Next Step: Transition" project has received funding from the European Commission under the grant agreement No.101048656. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

3. Rilevanza delle Linee guida

I risultati della ricerca, dell'indagine e dei viaggi studio condotti nell'ambito di questo progetto forniscono indicazioni sul livello di conoscenza, consapevolezza e partecipazione dei sindacalisti e dei rappresentanti dei lavoratori in merito alla transizione energetica sostenibile in Spagna, Belgio, Bulgaria, Italia e Germania.

Una delle principali conclusioni è che **la transizione energetica sostenibile è un tema importante per il lavoro futuro dei sindacati**, anche se esistono differenze nell'atteggiamento verso la transizione energetica sostenibile tra i cinque Paesi. Tuttavia, poiché i sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori temono di non avere conoscenze sufficienti per affrontare le ripercussioni della transizione e per fornire un sostegno dignitoso ai lavoratori in tal senso, si avverte la necessità di formazione e di ulteriori informazioni.

I principali risultati dell'indagine:

- ❖ C'è **un'elevata disparità tra i Paesi** per quanto riguarda il loro approccio alla transizione giusta, che va da una posizione proattiva a sostegno della questione a nessuna promozione, il che dimostra la difficoltà di stabilire una posizione comune per poter affrontare il tema.
- ❖ I sindacalisti danno priorità alle misure di transizione giusta o le sostengono solo in minima parte (approccio reattivo/passivo).
- ❖ I termini **trasformazione socio-ecologica o giusta transizione sono conosciuti ma non ancora utilizzati regolarmente** da molti sindacalisti (alcuni non conoscono affatto il termine).
- ❖ **La maggior parte dei rappresentanti dei lavoratori è solo leggermente coinvolta nella progettazione, regolamentazione e gestione della transizione energetica sostenibile** nelle proprie aziende, ma non è pienamente coinvolta nel processo e ha un'influenza limitata sul processo decisionale.
- ❖ **Sia i sindacalisti che i rappresentanti dei lavoratori mostrano un forte interesse a ricevere informazioni generali e sulle politiche e le condizioni legali a livello nazionale ed europeo** per sostenere meglio i lavoratori e auspicano un maggiore supporto istituzionale a livello aziendale. Questo aspetto è sottolineato dall'importanza dell'argomento per il loro lavoro.
- ❖ **Un numero elevato di rappresentanti dei lavoratori mostra una scarsa conoscenza delle disposizioni di legge o della contrattazione collettiva.**

Project partners:



Associated organisations:



- ❖ Il tasso di dibattito sulla transizione energetica sostenibile nell'ambito del dialogo sociale è piuttosto basso nella maggior parte dei Paesi (a volte manca anche la partecipazione della direzione aziendale).
- ❖ **Sia i sindacalisti che i rappresentanti dei lavoratori non dispongono di esperti nel campo della decarbonizzazione** a cui chiedere pareri (ad esempio, nessun dipartimento specifico).
- ❖ La maggior parte dei sindacalisti e dei rappresentanti dei lavoratori non ha partecipato a nessun tipo di formazione sulla transizione energetica sostenibile.

Questi risultati indicano la **necessità di formazione**. I partecipanti all'indagine hanno anche confermato il loro **interesse per la formazione su diversi argomenti**, come la conoscenza giuridica delle politiche nazionali, la gestione delle conseguenze sociali della transizione, le normative nazionali sui diritti sindacali, i requisiti di competenza dei lavoratori e le argomentazioni generali sui vantaggi della transizione energetica.

Le linee guida mirano a fornire spunti e indicazioni sul lavoro dei sindacalisti e dei rappresentanti dei lavoratori, nonché sulle loro opportunità nell'ambito delle pratiche di dialogo sociale. Queste linee guida sono state concepite per offrire idee e orientamenti e per evidenziare importanti considerazioni a livello europeo, nazionale e aziendale. Le linee guida mirano inoltre a motivare i sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori ad adottare un approccio anticipatorio e proattivo alla transizione energetica sostenibile a tutti i livelli. Ulteriori approfondimenti saranno forniti da esempi e box informativi.

A **livello europeo**, i sindacati possono svolgere un ruolo cruciale nella definizione di politiche e iniziative che guidino la transizione verso le fonti di energia rinnovabili e le tecnologie a basse emissioni di carbonio. Ciò include la promozione di obiettivi climatici ambiziosi, il sostegno allo sviluppo di infrastrutture per le energie rinnovabili e la promozione di investimenti in posti di lavoro ecologici e programmi di formazione.

A **livello nazionale**, i sindacati possono impegnarsi con le autorità governative, i decisori politici e gli stakeholder del settore per sviluppare e attuare politiche che diano priorità alle esigenze dei lavoratori e delle comunità colpite dalla transizione. Ciò può comportare la negoziazione di adeguati accordi di transizione, la garanzia di un sostegno finanziario per i lavoratori colpiti e la difesa di solidi standard lavorativi e di tutele per i lavoratori.

Project partners:



Associated organisations:



Next Step: TRANSITION

NEw competences for
workers' representatives
in a Sustainable Energy Transition



A **livello aziendale**, i sindacati possono cooperare con i datori di lavoro per garantire che la transizione verso l'energia pulita sia gestita in modo da ridurre al minimo i disagi e massimizzare le opportunità per i lavoratori. Ciò potrebbe includere la negoziazione di accordi di lavoro che diano priorità al mantenimento e alla riqualificazione dei posti di lavoro, la tutela delle misure di sicurezza sul posto di lavoro nei settori emergenti e la promozione di pratiche di assunzione inclusive che diano priorità ai lavoratori delle comunità emarginate.

Il contenuto di queste linee guida è strutturato intorno ai principi chiave e alle migliori pratiche per realizzare una giusta transizione energetica. Tra questi vi sono:

- ❖ **Diritti e tutele dei lavoratori**
- ❖ **Coinvolgimento e responsabilizzazione della comunità**
- ❖ **Equità e inclusione**
- ❖ **Istruzione e formazione**
- ❖ **Sostenibilità ambientale**

Project partners:



Associated organisations:



Co-funded by
the European Union

The "Next Step: Transition" project has received funding from the European Commission under the grant agreement No.101048656. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

4. LINEE GUIDA PER L'AZIONE

4.1 Linee guida per sindacalisti e rappresentanti dei lavoratori a livello europeo

Con la continua evoluzione del panorama delle relazioni industriali, i sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori svolgono un ruolo cruciale nella tutela dei diritti e degli interessi dei lavoratori. A livello europeo, dove le politiche e le normative hanno spesso implicazioni di vasta portata, la comprensione delle dinamiche delle pratiche di dialogo sociale diventa sempre più importante. Mettendo in evidenza gli aspetti chiave da considerare e offrendo consigli pratici, queste linee guida cercano di mettere i rappresentanti dei lavoratori in condizione di impegnarsi efficacemente nei processi di dialogo che definiscono il futuro delle relazioni industriali in Europa.

Coinvolgimento e consultazione

- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo sono incoraggiati a impegnarsi in attività di advocacy e lobbying sul tema di una giusta transizione energetica, collaborando con le istituzioni europee e con altri sindacati e stakeholder.
- ❖ Richiedere e garantire la presenza di rappresentanti dei sindacati e dei lavoratori in tutti i consessi decisionali riguardanti la transizione energetica, sia a livello aziendale che governativo/europeo. Ciò garantisce che gli interessi di tutti gli stakeholder siano presi in considerazione nella costruzione e nell'attuazione dei processi di transizione.
- ❖ Sfruttare le piattaforme europee per articolare e diffondere le esigenze dei sindacati nazionali e delle altre parti interessate.
- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo dovrebbero incoraggiare e facilitare attivamente la partecipazione dei lavoratori e dei sindacati in tutti gli Stati membri dell'UE. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso vari mezzi, come l'offerta di incentivi, il riconoscimento dei contributi e la fornitura di supporto logistico.
- ❖ Facilitare e promuovere lo scambio di buone pratiche tra i vari sindacati nazionali e i rappresentanti dei lavoratori.

Project partners:



Associated organisations:



Co-funded by
the European Union

The "Next Step: Transition" project has received funding from the European Commission under the grant agreement No.101048656. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

- ❖ Istituire gruppi di lavoro congiunti composti da sindacati, datori di lavoro e istituzioni pubbliche per affrontare questioni specifiche legate alla transizione energetica, garantendo un approccio collaborativo e inclusivo.
- ❖ Garantire che le informazioni rilevanti sulla transizione energetica siano accessibili ai lavoratori e ai sindacati a livello nazionale, regionale e aziendale in modo tempestivo e comprensibile, promuovendo la trasparenza e la condivisione delle conoscenze.
- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo dovrebbero istituire meccanismi di monitoraggio e valutazione che coinvolgano attivamente i sindacati nella valutazione dell'impatto delle politiche e dei programmi di transizione energetica sui lavoratori e sulle loro condizioni di lavoro, sui territori e sulle comunità, per garantire che le iniziative di transizione energetica affrontino efficacemente le diverse esigenze e sfide affrontate da regioni, settori e industrie differenti all'interno dell'Unione Europea.

Dialogo sociale

- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo dovrebbero facilitare la partecipazione di diverse parti interessate, compresi i lavoratori, i territori e le comunità, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori alla formulazione di politiche di transizione energetica inclusive e sostenibili.
- ❖ Promuovere attivamente un dialogo sociale efficace a livello europeo, nazionale, regionale e aziendale per favorire lo sviluppo di processi di transizione energetica equi. Ciò comporta la facilitazione di discussioni e collaborazioni costruttive tra le varie parti interessate per garantire che la transizione sia equa e inclusiva.
- ❖ Tutelare le pratiche di contrattazione collettiva per la transizione energetica a livello nazionale/settoriale, regionale e aziendale, migliorando la collaborazione e l'efficacia nell'affrontare le sfide della transizione energetica.
- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo devono garantire e monitorare che il dialogo sociale rimanga inclusivo e rappresentativo di tutte le categorie di lavoratori, in particolare di quelli che possono essere più vulnerabili alle sfide economiche e sociali, tra cui, ma

Project partners:



Associated organisations:



non solo, le donne, gli anziani, le persone con disabilità e i giovani. Questo impegno è essenziale per garantire che gli interessi e le prospettive di tutti i lavoratori siano adeguatamente rappresentati e considerati nei processi decisionali relativi alla transizione energetica.

Formazione e Consapevolezza

- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo dovrebbero organizzare campagne informative sulle sfide e le opportunità della transizione energetica, utilizzando diversi canali di comunicazione come eventi, webinar, materiale stampato e piattaforme online.
- ❖ Fornire ai sindacalisti e ai rappresentanti dei lavoratori nazionali risorse online e fisiche, come guide, manuali e banche dati, che offrano informazioni meticolosamente studiate sulla transizione energetica e sulle relative opportunità di carriera.
- ❖ Coinvolgere i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori attraverso forum di discussione, gruppi di studio e piattaforme online, consentendo loro di condividere esperienze, porre domande e contribuire attivamente al dibattito sulla transizione energetica. Questi forum e momenti di discussione potrebbero anche servire come base per elaborare proposte politiche per le istituzioni europee e nazionali.
- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo dovrebbero garantire la presenza di programmi di formazione professionale mirati per i rappresentanti dei lavoratori e per i lavoratori, sia per quelli attualmente impiegati nei settori in transizione, per garantire il loro impiego nelle industrie in evoluzione, sia per i nuovi arrivati, collaborando con istituzioni educative, università, scuole professionali, ecc. In questo senso, dovrebbero anche stabilire partnership con istituti di istruzione e università per sviluppare programmi di formazione su misura che preparino i lavoratori alle sfide e alle opportunità della transizione energetica.
- ❖ Fornire programmi di formazione alla negoziazione per i rappresentanti dei sindacati e dei datori di lavoro. Questi programmi mirano a migliorare le loro capacità di comunicazione e di risoluzione dei conflitti, facilitando così il processo di dialogo sociale e promuovendo negoziati costruttivi.

Project partners:



Associated organisations:



Promozione dei Comitati Aziendali Europei (CAE)

- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello UE dovrebbero offrire assistenza e risorse ai sindacati e alle aziende interessate per facilitare la creazione di nuovi Comitati Aziendali Europei (CAE), garantendo la loro rappresentanza e funzionalità per la supervisione della transizione energetica. A questo proposito, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo dovrebbero sostenere l'adozione della revisione della Direttiva n. 2009/38/CE sui Comitati Aziendali Europei (CAE).
- ❖ Organizzare sessioni di formazione e informazione mirate al ruolo e alle funzioni dei CAE per i rappresentanti sindacali e aziendali partecipanti. Questa iniziativa mira a ottimizzare la loro efficacia nel contesto della transizione energetica.
- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello europeo dovrebbero incoraggiare attivamente lo scambio di buone pratiche tra i vari CAE e i sindacati a livello europeo. Questo scambio è fondamentale per promuovere un'adesione coerente alle regole e ai principi della giusta transizione energetica.

Project partners:



Associated organisations:



4.3. Linee guida per sindacalisti e rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale

Questa sezione evidenzia il ruolo che i sindacati potrebbero e dovrebbero svolgere a livello nazionale per una giusta transizione. La transizione giusta significa rendere l'economia più verde nel modo più equo e inclusivo possibile, creando opportunità di lavoro dignitose. Si tratta di massimizzare le opportunità sociali ed economiche dell'azione per il clima e di gestirne le sfide attraverso il dialogo sociale tra tutti i gruppi interessati.

I sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale possono attivare diverse azioni di comunicazione, formazione, contrattazione collettiva e attuazione di politiche strategiche per la sostenibilità ambientale. I sindacati svolgono anche un ruolo centrale nella tutela degli standard di salute e sicurezza sul posto di lavoro, un aspetto cruciale strettamente legato al concetto di transizione giusta. Inoltre, a livello nazionale, i sindacati possono offrire un contributo significativo sia alla sensibilizzazione che all'attuazione di misure proattive. Inoltre, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale potrebbero e dovrebbero avviare azioni a sostegno della giusta transizione energetica, un passaggio graduale e costante dell'uso dell'energia dalle fonti fossili a un sistema a zero emissioni di carbonio.

Coinvolgimento e Consultazione

- ❖ Utilizzando diversi mezzi di comunicazione, i sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori potrebbero diffondere le buone prassi a livello nazionale in altri Paesi, non solo a livello europeo.
- ❖ Potrebbero migliorare le discussioni con le parti sociali a livello europeo creando opportunità di dialogo aperte ai cittadini. L'organizzazione di tali eventi consentirebbe di sensibilizzare i lavoratori sui temi della sostenibilità ambientale.
- ❖ Svolgere un ruolo centrale nella definizione delle decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro su scala nazionale. Ciò potrebbe essere facilitato dalla tutela dei governi, che dovrebbero istituire tavole rotonde periodiche specificamente incentrate sulla sicurezza e la salute sul lavoro (SSL), che fungano da piattaforme inclusive per le parti interessate, tra cui sindacati, datori di lavoro, rappresentanti governativi ed esperti, per affrontare le sfide emergenti, condividere le migliori pratiche e formulare politiche efficaci per migliorare la sicurezza sul lavoro.

Project partners:



Associated organisations:



Co-funded by
the European Union

The "Next Step: Transition" project has received funding from the European Commission under the grant agreement No.101048656. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

- ❖ Tutelare una strategia di transizione che dia priorità alla creazione di occupazione e all'offerta di opportunità di reimpiego. Ciò comporta uno sforzo concertato per promuovere una transizione orientata al lavoro che non solo salvaguardi i posti di lavoro esistenti, ma che generi anche nuove prospettive occupazionali sostenibili. I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale dovrebbero anche essere sensibili alle sfumature settoriali e territoriali all'interno di ciascun Paese, riconoscendo i diversi paesaggi socioeconomici e le potenzialità delle risorse.

Dialogo sociale

- ❖ A livello nazionale, i sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere responsabili della diffusione delle buone prassi attuate a livello aziendale che potrebbero essere replicate in altre aziende o a livello territoriale. La diffusione di queste pratiche consentirebbe di trasferire a livello nazionale le buone strategie adottate a livello microscopico.
- ❖ Potrebbero sviluppare linee guida nazionali sulla sostenibilità ambientale in collaborazione con i vari stakeholder a livello nazionale.
- ❖ Impegnandosi attivamente nei forum decisionali incentrati sulla sostenibilità ambientale, i rappresentanti dei lavoratori hanno la possibilità di articolare le loro prospettive e di tutelare le misure che danno priorità sia alle preoccupazioni ecologiche sia al benessere delle comunità locali. Attraverso un dialogo costruttivo e un processo decisionale collaborativo, questi forum potrebbero diventare determinanti per la definizione di politiche e pratiche che promuovano la gestione dell'ambiente, garantendo al contempo la resilienza socio-economica delle aree locali.

Esempio 1: Tavolo permanente per il partenariato economico, sociale e territoriale (Italia)

In Italia è previsto un Forum permanente per il partenariato economico, sociale e territoriale. Questo forum è composto da rappresentanti delle parti sociali, degli enti locali, delle regioni e delle università. La sua responsabilità principale è quella di fornire un supporto consultivo per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza. Questo piano comprende un'ampia gamma di

Project partners:



Associated organisations:



argomenti, tra cui la rivoluzione verde e la transizione ecologica, e il Forum permanente svolge un ruolo cruciale nella consulenza su questi temi.

Esempio 2: Alleanza per la trasformazione (Germania)

In Germania, l'"Alleanza per la trasformazione" è stata istituita nel 2022 come piattaforma cardine per il dialogo, coinvolgendo rappresentanti di vari settori come le imprese, i sindacati, il mondo accademico e la società civile. Il suo obiettivo principale è quello di promuovere una solida collaborazione per sostenere il processo di trasformazione all'interno del Paese. L'Alleanza convoca regolarmente discussioni di alto livello su una serie di programmi di sviluppo, che comprendono temi come la neutralità climatica e l'efficienza delle risorse, l'innovazione digitale e la sovranità tecnologica, nonché la promozione di uno Stato moderno e resiliente e di una società aperta all'innovazione..

- ❖ Dovrebbero inoltre avviare in modo proattivo un dialogo sociale dedicato esclusivamente alle questioni di salute e sicurezza. Questi consessi dedicati offrirebbero l'opportunità di discussioni approfondite, promuovendo il dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e i datori di lavoro per identificare e attuare collettivamente misure volte a migliorare le condizioni di lavoro e a ridurre i rischi.
- ❖ Istituire osservatori e comitati nazionali incaricati di monitorare, studiare e ricercare in modo esaustivo le questioni relative alla salute e alla sicurezza. Questi osservatori fungerebbero da centri centralizzati per la raccolta di dati, la conduzione di analisi, la generazione di approfondimenti sull'evoluzione delle tendenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e il contributo al processo decisionale basato su dati concreti e alla formulazione di strategie efficaci per promuovere la salute e la sicurezza sul lavoro a livello nazionale.
- ❖ A livello nazionale, si dovrebbe porre maggiore enfasi sulle relazioni industriali per identificare soluzioni strategiche per affrontare le esigenze e le implicazioni della transizione energetica (in termini di misure di sostegno al reddito e di politiche attive del mercato del lavoro) per definire misure che salvaguardino gli interessi dei lavoratori e promuovano uno sviluppo sostenibile ed equo.
- ❖ Inoltre, per facilitare la realizzazione di una giusta transizione energetica, i sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori possono stabilire partenariati strutturati con le istituzioni educative, gli enti di

Project partners:



Associated organisations:



ricerca, le università e le imprese, per sviluppare e attuare una strategia energetica nazionale completa, facendo leva sulle competenze collettive e promuovendo lo scambio di conoscenze.

Esempio 3: Manifesto "Lavoro ed energia per una transizione sostenibile" (Italia - livello nazionale e settoriale)

Il 30 novembre 2021, l'associazione datoriale Confindustria Energia, insieme alle federazioni sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, con il sostegno del Ministero della Transizione Ecologica, ha presentato il Manifesto congiunto "Lavoro ed energia per una transizione sostenibile". L'iniziativa intende contribuire al raggiungimento degli obiettivi delineati nel pacchetto UE "Fit for 55". Il Manifesto, in particolare, comprende dieci punti programmatici volti ad affrontare le trasformazioni industriali e sociali indotte dalla transizione energetica, in particolare:

- ❖ Promuovere una gamma completa di soluzioni, strumenti e approcci che favoriscano il processo di decarbonizzazione.
- ❖ Mitigare i costi della transizione per i consumatori e le imprese e combattere la povertà energetica attraverso soluzioni economicamente e socialmente accessibili.
- ❖ Sostenere una transizione orientata al lavoro che promuova la creazione di posti di lavoro e opportunità di reimpiego.
- ❖ Riconoscere il valore delle relazioni industriali e degli enti bilaterali nell'individuare soluzioni per affrontare le esigenze e gli effetti della transizione energetica, in particolare per quanto riguarda le misure di sostegno al reddito e le politiche attive del mercato del lavoro.
- ❖ Promuovere un modello strutturato di cooperazione tra istituti di istruzione e ricerca, imprese, autorità pubbliche e parti sociali per facilitare la formulazione e l'attuazione di una strategia energetica nazionale e la condivisione delle conoscenze.
- ❖ Snellire le procedure burocratiche per migliorare l'efficacia e la trasparenza.
- ❖ Sostenere i principi dell'economia circolare promuovendo la produzione di vettori energetici sostenibili attraverso processi di riutilizzo e riciclo delle risorse.
- ❖ Incoraggiare gli investimenti in ricerca e sviluppo per accelerare gli sforzi di decarbonizzazione nelle filiere italiane.
- ❖ Rivedere le politiche pubbliche fiscali e industriali per incentivare l'adozione di nuove tecnologie.
- ❖ Migliorare i rapporti tra governo e imprese per facilitare la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Project partners:



Associated organisations:



Contrattazione collettiva

- ❖ Il coinvolgimento proattivo nella contrattazione collettiva con i rappresentanti dei datori di lavoro per indirizzare le aziende verso l'attuazione di politiche ambientali e sociali è essenziale. Contribuendo allo sviluppo di questi accordi, gli stakeholder possono garantire che le preoccupazioni ambientali e sociali siano integrate efficacemente nelle strategie e nelle operazioni aziendali, favorendo così un ecosistema imprenditoriale più sostenibile e resiliente.
- ❖ La contrattazione collettiva dovrebbe anche dare priorità alla promozione della non discriminazione e all'attuazione di politiche di parità, in particolare per i gruppi vulnerabili. Ciò include la garanzia di un trattamento equo e di pari opportunità per tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro background o dalle loro caratteristiche personali.
- ❖ I contratti collettivi nazionali potrebbero contenere riferimenti espliciti alla sostenibilità ambientale. I riferimenti al tema possono essere fatti in diversi modi: organizzando corsi di formazione sul tema, istituendo comitati, creando osservatori nazionali, ecc.

Formazione e sviluppo professionale

- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale svolgono un ruolo strategico nella promozione della formazione e potrebbero essi stessi partecipare a corsi di formazione mirati per acquisire competenze e conoscenze sulla sostenibilità ambientale e sociale.
- ❖ Partecipare a corsi di formazione sulla sostenibilità ambientale volti ad approfondire il tema in tutti i settori, le professioni e le aziende. I corsi di formazione per i sindacalisti potrebbero essere tenuti da docenti specializzati con una forte preparazione teorica e competenza in materia (ingegneri, ricercatori, esperti di relazioni industriali, professori universitari, ecc.)
- ❖ I sindacati nazionali dovrebbero organizzare programmi di formazione per i rappresentanti dei lavoratori ad altri livelli (settoriale, territoriale e aziendale). Potrebbero prendere l'iniziativa di organizzare viaggi studio

Project partners:



Associated organisations:



in altri contesti nazionali, consentendo l'esposizione diretta a diversi approcci e metodologie. Inoltre, potrebbero partecipare attivamente a viaggi di studio organizzati da altri enti, favorendo la collaborazione transfrontaliera e lo scambio di conoscenze ed esperienze.

- ❖ Dare priorità all'organizzazione di corsi di formazione completi sui temi della salute e della sicurezza per i sindacalisti a livello nazionale, per garantire una diffusione capillare delle competenze e promuovere una cultura di apprendimento continuo all'interno del movimento sindacale.
- ❖ A livello nazionale, i sindacalisti possono prendere l'iniziativa di coordinare e partecipare a corsi di formazione incentrati sui principi di una giusta transizione energetica, facilitati da formatori esperti, dotandosi delle conoscenze e delle competenze necessarie per fornire prospettive informate e supportare i decisori a navigare efficacemente nel processo di transizione.

Sensibilizzazione

- ❖ A livello nazionale, i sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero sensibilizzare i lavoratori sulle questioni relative alla salute e alla sicurezza, evidenziando i loro diritti e chiarendo gli obblighi dei datori di lavoro.
- ❖ Sostenere attivamente una nozione globale di salute che trascenda i confini del luogo di lavoro, comprendendo il benessere olistico dei lavoratori e concentrandosi non solo sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro, ma riconoscendo anche l'importanza delle scelte e delle abitudini di vita al di fuori del lavoro. Ciò potrebbe comportare la promozione di politiche e iniziative a sostegno di stili di vita sani, l'accesso a risorse e informazioni e la promozione di una cultura del benessere sia sul luogo di lavoro che nella comunità.
- ❖ Condurre campagne di informazione, impegnandosi attivamente in programmi televisivi o radiofonici per far luce su questo problema critico, con l'obiettivo di educare e responsabilizzare i lavoratori, ma anche di sensibilizzare il pubblico in generale. Questi sforzi riconoscono che l'impatto della salute e della sicurezza si estende oltre i singoli luoghi di lavoro, interessando intere comunità e società.

Project partners:



Associated organisations:



- ❖ Produrre guide di facile consultazione che riassumano i concetti chiave in materia di salute e sicurezza. Queste guide servirebbero come risorse accessibili a tutti i lavoratori, fornendo loro le informazioni essenziali per orientarsi tra i potenziali rischi e pericoli nei rispettivi luoghi di lavoro, consentendo ai lavoratori di partecipare attivamente alla salvaguardia della propria salute e del proprio benessere.

Esempio 4: Position paper "Shaping the transformation: measures for a sustainable business location" (Germania - livello nazionale e settoriale)

Nel 2022, l'Associazione Federale per le Energie Rinnovabili (BEE) e la Confederazione Tedesca dei Sindacati (DGB) hanno collaborato alla stesura di un documento di posizione congiunto che delinea le misure necessarie affinché la Germania mantenga il suo status di polo economico sostenibile durante e dopo la transizione verso un'industria e una società a zero emissioni. L'accelerazione della transizione energetica è un'iniziativa fondamentale per raggiungere un'economia neutrale dal punto di vista climatico e facilitare la modernizzazione ecologica del settore industriale tedesco. Di conseguenza, le due organizzazioni hanno chiesto al prossimo governo federale di:

- ❖ Tradurre gli obiettivi di emissione delineati nella Legge federale sulla protezione del clima in misure attuabili.
- ❖ Ampliare le soglie degli obiettivi nell'ambito della legge sulle fonti energetiche rinnovabili.
- ❖ Avviare una campagna di qualificazione globale incentrata sulla transizione energetica.
- ❖ Favorire l'avanzamento della ricerca e dello sviluppo socio-ecologico per promuovere innovazioni trasformatrici nelle energie rinnovabili e nelle tecnologie di accoppiamento settoriale.
- ❖ Attuare misure di sostegno per aumentare l'attrattiva dei contratti collettivi nel settore delle energie rinnovabili, offrendo incentivi sia alle aziende che ai dipendenti per impegnarsi con le associazioni e i sindacati.
- ❖ Ridurre i costi dell'elettricità per le imprese e le famiglie.
- ❖ Intraprendere una riforma completa dei prelievi e degli oneri nel settore dell'elettricità per incentivare economicamente la flessibilità dal lato dei consumatori.

Project partners:



Associated organisations:



4.4. Linee guida per sindacalisti e rappresentanti dei lavoratori a livello locale e aziendale

Questa sezione delle linee guida presenta aspetti importanti su come i sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori possono favorire la transizione energetica a livello territoriale e aziendale. La situazione nelle aziende è completamente cambiata durante il processo di trasformazione in corso nell'industria energetica. I vecchi modelli di business stanno scomparendo e i nuovi modelli di business hanno spesso un potenziale significativamente inferiore in termini di profitto e di posti di lavoro, aumentando così la pressione sui posti di lavoro, sulle condizioni di lavoro e sui lavoratori. In questo contesto, le competenze dei sindacati, dei rappresentanti dei lavoratori e dei comitati aziendali dovrebbero essere ampliate in modo da poter osservare gli sviluppi in una fase precoce, anticiparli e agire. L'obiettivo è dare forma alla trasformazione insieme alla direzione dell'azienda.

Formazione e collaborazione

- ❖ È necessario riconoscere la figura specifica del delegato sindacale per l'ambiente in ogni azienda. Sindacalisti formati, membri di comitati aziendali nel campo della transizione energetica - e soprattutto membri di comitati aziendali in aziende con consigli di sorveglianza co-determinati - devono essere riconosciuti come delegati ambientali nelle aziende per influenzare la politica aziendale. Ciò aumenterebbe anche le competenze sui temi necessari per la transizione energetica nelle aziende.

Esempio 5: delegati ambientali (Gruppo Repsol - Spagna)

Repsol ha inserito più aspetti ambientali nel contratto collettivo del 2022, firmato dalla direzione aziendale, dal comitato aziendale STR e dalle organizzazioni sindacali settoriali UGT-FICA e CCOO Industria. L'articolo 42 prevede il diritto di ogni sindacato di nominare un delegato ambientale dei lavoratori in ogni azienda del Gruppo Repsol. Questi delegati ambientali devono essere informati dalla direzione, almeno una volta all'anno, delle politiche, dei programmi e dei dati ambientali, nonché degli effetti ambientali potenzialmente generati da qualsiasi nuovo processo produttivo e organizzativo.

Inoltre, le loro competenze comprendono: la collaborazione con la direzione per il miglioramento delle iniziative in campo ambientale; la promozione del coinvolgimento dei lavoratori nell'applicazione della legislazione ambientale; il

Project partners:



Associated organisations:



Co-funded by
the European Union

The "Next Step: Transition" project has received funding from the European Commission under the grant agreement No.101048656. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

monitoraggio dell'attuazione della normativa ambientale e delle politiche e dei programmi aziendali; il contributo all'organizzazione di attività di formazione su temi legati agli obblighi ambientali dell'azienda. I delegati ambientali hanno inoltre diritto a 20 ore di formazione.

- ❖ Le aziende e i sindacati possono sviluppare accordi che prevedono l'istituzione di sistemi di informazione e consultazione con sessioni periodiche e comitati paritetici ad hoc tra lavoratori e dirigenti, nonché comitati strategici per discutere di diversi temi come la tutela dell'ambiente, l'innovazione tecnologica, la salute e la sicurezza, l'economia circolare e l'organizzazione del lavoro. In questo modo, i sindacalisti possono monitorare le attività e valutare la necessità e i tempi di attuazione delle azioni.
- ❖ I rappresentanti dei lavoratori dovrebbero partecipare a sessioni di formazione su temi quali la transizione ecologica, la transizione energetica e la transizione giusta, nonché sulle tecniche di negoziazione per il dialogo sociale, la contrattazione collettiva per la transizione energetica o gli impatti della transizione energetica sulle organizzazioni e sui lavoratori, al fine di essere meglio informati e preparati per le negoziazioni con la direzione aziendale.

Informazione e formazione dei lavoratori

- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale e i comitati aziendali possono coinvolgere i dipendenti nel processo di preparazione dell'azienda alla transizione energetica verde. Ad esempio, in workshop o programmi di formazione, possono riflettere sulle conseguenze sul lavoro della crisi climatica, della transizione energetica e della digitalizzazione, in particolare sui cambiamenti per il lavoro di squadra, la leadership e l'organizzazione, sugli orari di lavoro, la formazione e la qualificazione, la cultura aziendale e la salute e sicurezza sul lavoro.
- ❖ I sindacati e i rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale e i comitati aziendali potrebbero offrire ai dipendenti sessioni di formazione sulla transizione energetica. I dipendenti partecipanti potrebbero quindi fungere da sostenitori e promotori della forza lavoro, promuovendo la

Project partners:



Associated organisations:



transizione energetica sul campo e avviando discussioni con i lavoratori. Potrebbero anche controllare, monitorare e valutare quali azioni e programmi aziendali funzionano e quali no.

- ❖ Insieme alla direzione aziendale, ai sindacati a livello aziendale, ai rappresentanti dei lavoratori e ai comitati aziendali, potrebbero produrre materiale informativo per i loro lavoratori, per informarli sulla transizione energetica e sui programmi che l'azienda ha pianificato.
- ❖ È necessaria una strategia di comunicazione fondata e sostenibile. Quanto più rapidi e seri sono i processi di cambiamento operativo, tanto più importante diventa il dialogo intensivo con tutte le componenti della forza lavoro.

Networking

- ❖ I sindacati, i rappresentanti dei lavoratori e i consigli di fabbrica possono creare una piattaforma tecnica per lo scambio di informazioni e di esempi di buone pratiche, che potrebbe aumentare il loro networking. Inoltre, data l'elevata complessità della transizione energetica, è fondamentale per loro partecipare a conferenze settoriali o specifiche per l'industria (ad esempio, organizzate dai sindacati) per sviluppare insieme i concetti. Inoltre, le alleanze locali sono altrettanto importanti da unire o da creare per affrontare gli interessi dei lavoratori, delle comunità e del territorio nei processi di transizione.
- ❖ I sindacati, i rappresentanti dei lavoratori e i comitati aziendali dovrebbero creare gruppi di lavoro congiunti e incontrarsi regolarmente con consulenti, esperti e altri stakeholder per discutere le conseguenze e l'impatto della transizione energetica sull'azienda e sulla sua forza lavoro, garantendo così un processo collaborativo e inclusivo e un processo decisionale. Questi gruppi di lavoro congiunti potrebbero anche monitorare, rivedere e valutare regolarmente l'impatto delle politiche e dei programmi di transizione energetica dell'azienda. Inoltre, potrebbero identificare e affrontare le criticità e le sfide segnalate dai lavoratori e dai loro rappresentanti. Le opinioni dei lavoratori sull'impatto potrebbero essere valutate attraverso sondaggi, workshop o altri metodi di feedback e incluse nell'ulteriore applicazione delle politiche e dei programmi.

Project partners:



Associated organisations:



Dialogo sociale e contrattazione collettiva

- ❖ Per garantire l'occupazione, è imperativo rinnovare e prolungare in modo proattivo i contratti collettivi esistenti, piuttosto che impegnarsi nell'avvio frequente di nuove trattative. Una possibilità può essere l'inclusione di "contratti collettivi futuri", che contengono obiettivi definiti dall'azienda per la direzione strategica futura dell'impresa e le azioni necessarie. Un accordo può includere, ad esempio, l'investimento nella ricerca (ad esempio, la ricerca sulla transizione energetica, le nuove tecnologie, il lavoro del consiglio di fabbrica).
- ❖ Gli incentivi per i lavoratori possono essere stabiliti in riferimento alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra dell'azienda o all'efficienza e alla conservazione dell'energia dell'azienda (ad esempio, in termini di elettricità, metano, consumo di carta e acqua e rifiuti di prodotto). Si può prevedere un pagamento aggiuntivo per la formazione ambientale e un piano di gainsharing che aumenti la retribuzione proporzionalmente al numero di eventi ambientali anomali denunciati dai lavoratori.
- ❖ I rappresentanti dei lavoratori e i sindacalisti sono incoraggiati a trovare forme innovative di rappresentanza degli interessi per coinvolgere un maggior numero di lavoratori. Ciò include, in particolare, la cooperazione temporanea o permanente con attori esterni, come gruppi di interesse di altre aziende o imprese, varie organizzazioni della società civile, istituzioni scientifiche o partiti politici. In particolare, i sindacati devono essere presenti nei comitati per il cambiamento strutturale.

Gestione strategica / Adeguamento operativo

- ❖ Poiché i mercati, la concorrenza, le tecnologie e altri fattori stanno cambiando rapidamente, una delle risposte chiave dell'azienda a questo processo è lo sviluppo di una "azienda agile". Un'"azienda agile" mira a promuovere innovazioni dirompenti e nuovi modelli di business all'interno delle proprie organizzazioni, coinvolgendo i propri dipendenti in questo percorso. A tal fine, è necessario sviluppare forme di lavoro agili e nuovi requisiti di gestione, tra cui un cambiamento della cultura aziendale, coinvolgendo i dipendenti e i dirigenti nei processi di creazione e attuazione. In questo processo, è necessario coinvolgere i sindacalisti, i

Project partners:



Associated organisations:



rappresentanti dei lavoratori e i comitati aziendali e sono necessarie sessioni di formazione specifiche sulla "gestione del cambiamento".

Info box 1: Agilità nelle aziende per i processi di trasformazione

L'agilità è la mobilità delle organizzazioni e delle persone o delle strutture e dei processi. Le organizzazioni reagiscono in modo flessibile agli eventi imprevisti e alle nuove esigenze. Pertanto, agilità significa che i processi vengono interrotti e adattati e che i progetti vengono ripetutamente riavviati. Le organizzazioni sono quindi proattive quando si tratta di cambiamenti.

L'integrazione di metodi e processi agili è di grande importanza per la trasformazione sostenibile delle organizzazioni. L'agilità consente alle organizzazioni di promuovere l'innovazione e di tenere conto degli aspetti economici, sociali ed ecologici. È necessario un approccio olistico per garantire che i valori e i principi sostenibili siano radicati nei processi agili. La combinazione di agilità e sostenibilità ha il potenziale per affrontare con successo le sfide della trasformazione sostenibile e sviluppare soluzioni innovative.

Si possono indicare sei caratteristiche centrali che rendono un'azienda "agile":

- ❖ Obiettivi agili: i lavoratori del settore energetico devono avere le qualifiche adeguate, veicolare la volontà dell'azienda di attuare la transizione energetica e sostenere la nuova cultura aziendale. Considerando i diversi interessi, età, livelli di esperienza, qualifiche e aspettative di ciascun dipendente, si promuove la diversità per incorporare nel processo decisionale condizioni di vita ed esperienze diverse.
- ❖ Struttura organizzativa orientata al cliente: esistono forme di lavoro più snelle e orientate al progetto. I team hanno maggiore autonomia, ma sono collegati in rete.
- ❖ Processi iterativi: un processo iterativo non si concentra sull'esecuzione di un piano di progetto predefinito, ma determina piuttosto i suoi compiti e obiettivi in cicli brevi ("sprint").
- ❖ Una concezione della leadership incentrata sulla persona: si passa dal controllo all'incoraggiamento, alla motivazione e all'apertura. I manager sostengono i loro dipendenti nell'agire in modo indipendente nell'interesse del cliente, il che aumenta la loro responsabilità.
- ❖ Strumenti agili per il personale e la loro gestione: per un reclutamento più agile, il contesto convenzionale viene ampliato per rispondere in

Project partners:



Associated organisations:



modo più individuale alle esigenze dei candidati e fornire una visione autentica delle mansioni, del team e dell'azienda.

- ❖ Cultura organizzativa agile: il dialogo e il feedback sono essenziali in un'azienda agile (che apprende). I rischi devono essere comunicati ai dipendenti in una fase iniziale.
- ❖ La digitalizzazione è un'altra parte importante del processo di trasformazione verso la decarbonizzazione. I rappresentanti dei lavoratori, i sindacalisti e i comitati aziendali devono creare il nuovo spazio necessario per discutere di questioni importanti. In questo contesto, l'Internet delle cose e la diffusione dei sensori, le auto a guida autonoma, la cosiddetta sharing economy e molto altro potrebbero aumentare le condizioni di lavoro precarie. Potrebbe essere necessaria una forte collaborazione con il dipartimento IT. È necessaria anche una qualificazione su questi temi. A questo proposito, la protezione dei dati - anche di quelli dei lavoratori - acquista importanza ed è un altro argomento da approfondire.
- ❖ Nello sviluppo di una strategia per la transizione energetica, i rappresentanti dei lavoratori, i sindacalisti, i comitati aziendali devono analizzare il più precisamente possibile lo sviluppo del settore e dell'azienda e quindi sviluppare obiettivi a breve, medio e lungo termine, a partire dal sostegno e dalla definizione di nuovi modelli di business fino alla salvaguardia dei lavoratori in posti di lavoro a rischio. In particolare, gli interessi diversificati dei diversi gruppi di lavoratori devono essere adeguatamente riconosciuti e bilanciati in modelli normativi flessibili, aperti e plurali. Per lo sviluppo della strategia si può ricorrere a consulenze esterne specializzate.

Coinvolgimento dei lavoratori e delle comunità

- ❖ I sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori sono incoraggiati a sottolineare ai lavoratori e alle comunità che gestire la transizione energetica sostenibile significa "creare il futuro". Insieme ai diversi stakeholder, le persone devono vedere come le aziende e i territori saranno trasformate in modo sostenibile per un futuro migliore per tutti, in modo che la transizione energetica non sia legata esclusivamente alla perdita di posti di lavoro. È quindi fondamentale che ogni gruppo interessato svolga

Project partners:



Associated organisations:



un ruolo attivo nella definizione della transizione. È quindi necessario coinvolgere il maggior numero possibile di stakeholder in questo processo partecipativo.

- ❖ Le ricerche mostrano che soprattutto i giovani non sanno cosa significhino i cambiamenti strutturali e le transizioni per le aziende e la società. Il loro impatto e le loro conseguenze non sono chiari. I sindacati, i rappresentanti dei lavoratori e i comitati aziendali potrebbero organizzare progetti, attività o campagne specificamente pensati e rivolti alla nuova generazione della forza lavoro. Un'azione simile dovrebbe essere ricercata per le donne, per migliorare l'uguaglianza di genere, e per i giovani in generale (al di fuori delle mura aziendali), ad esempio collaborando con università, centri di formazione, gruppi giovanili organizzati o movimenti sociali. Un maggiore uso dei social media potrebbe presentare gli sforzi sindacali per una giusta transizione in modo visivamente accattivante, chiaramente comprensibile, informativo e partecipativo (ad esempio, video su YouTube e su TikTok, immagini e clip video su Instagram).

Formazione in caso di licenziamento a lungo termine

- ❖ Quando ci si trova di fronte a un licenziamento di personale, è necessario garantire la stabilità dell'occupazione offrendo riqualificazione, aggiornamento e ricollocazione in altre aziende e settori. Se da un lato si offre un pensionamento anticipato ai lavoratori più anziani, dall'altro le giovani generazioni hanno bisogno di formazione per continuare a essere impiegabili sul mercato del lavoro.
- ❖ Quando è necessario adattare la forza lavoro alle nuove esigenze di competenze, le conoscenze dei lavoratori dovrebbero essere adattate alle nuove tecnologie e attività lavorative, invece di sostituire i lavoratori con persone che possiedono già le conoscenze richieste.
- ❖ Le esigenze di qualificazione devono essere pianificate in anticipo e realizzate nell'arco di diversi anni. Le aziende dovrebbero collaborare con altri soggetti interessati, come università, strutture educative o istituzioni locali, per organizzare le sessioni di formazione e aumentare i risultati.

Esempio 6: creazione di una nuova società di formazione (RAG Deutsche

Project partners:



Associated organisations:



Steinkohle AG - Germania)

Dopo il *carbon phase-out* deciso dalla Germania nel 2007, il consiglio di fabbrica della RAG Deutsche Steinkohle AG ha svolto un ruolo cruciale nella gestione dell'uscita dell'azienda dall'estrazione del carbone. All'epoca, RAG aveva oltre 80.000 dipendenti. Una delle sfide principali era la riqualificazione dei minatori, molti dei quali non avevano qualifiche formali, per garantire un lavoro in altri settori.

RAG aveva una società di formazione dedicata, RAG Bildung GmbH, che ha ampliato i suoi servizi dopo il 2007. Questa espansione ha incluso la conduzione di analisi del mercato del lavoro regionale e la collaborazione con vari enti educativi e commerciali, come la Camera dell'Industria e del Commercio e le borse lavoro locali. Questi sforzi erano finalizzati a individuare le opportunità di lavoro e a inserire i minatori riqualificati in nuovi ruoli.

I comitati aziendali sono stati coinvolti attivamente in tutte le miniere e nei processi di assunzione. La RAG ha fornito un supporto scientifico e di esperti per aiutare i minatori nella loro transizione. Questo supporto completo è continuato per settimane dopo che i minatori hanno iniziato il loro nuovo lavoro.

Tra il 1997 e il 2022, oltre 26.000 dipendenti hanno utilizzato i programmi di riqualificazione del RAG, passando a ruoli quali autisti professionisti, paramedici, infermieri e vigili del fuoco, con ulteriori misure di qualificazione e assistenza finanziaria fornite da altri datori di lavoro.

Box informativo 2: Trasferimento d'azienda

I cambiamenti strutturali dell'economia e le crisi delle singole aziende portano regolarmente a ristrutturazioni e a licenziamenti di massa. Lo strumento del trasferimento dei posti di lavoro protegge i lavoratori interessati dai rischi sociali della perdita del posto di lavoro. I sindacati e i comitati aziendali e i datori di lavoro possono negoziare la realizzazione di un'azienda di trasferimento. Il programma prevede una consulenza professionale e un sostegno nella ricerca di un nuovo lavoro, crea opportunità di qualificazione e crea vari collegamenti con il mercato del lavoro (ad esempio, attraverso tirocini e la possibilità di lavorare in prova).

I dipendenti entrano in un rapporto di lavoro a tempo determinato con il fornitore dell'azienda di trasferimento. Per i dipendenti, l'azienda di

Project partners:



Associated organisations:



trasferimento offre il vantaggio di un salario mensile che di solito è più alto dell'indennità di disoccupazione. I sindacati e i consigli di fabbrica influenzano in modo significativo le condizioni quadro per la formazione durante il trasferimento. I partecipanti al trasferimento che sono poco qualificati, che non hanno una formazione professionale o che hanno più di 45 anni possono partecipare a misure per promuovere la formazione professionale. Il rischio di una successiva disoccupazione dipende da molti fattori, come la struttura delle qualifiche e dell'età dei lavoratori o la capacità del mercato del lavoro locale di assorbire i loro profili professionali.

- ❖ I sindacati e i comitati aziendali possono negoziare accordi che consentano loro di accedere alla gestione quantitativa e qualitativa del personale per aiutare a coordinare il processo di licenziamento e qualificazione del personale. Durante le riunioni di coordinamento, insieme alla direzione, potrebbero stabilire quanti dipendenti se ne andranno negli anni successivi, chi sarà qualificato per il processo di trasferimento del personale e chi salirà di livello in termini di pianificazione.

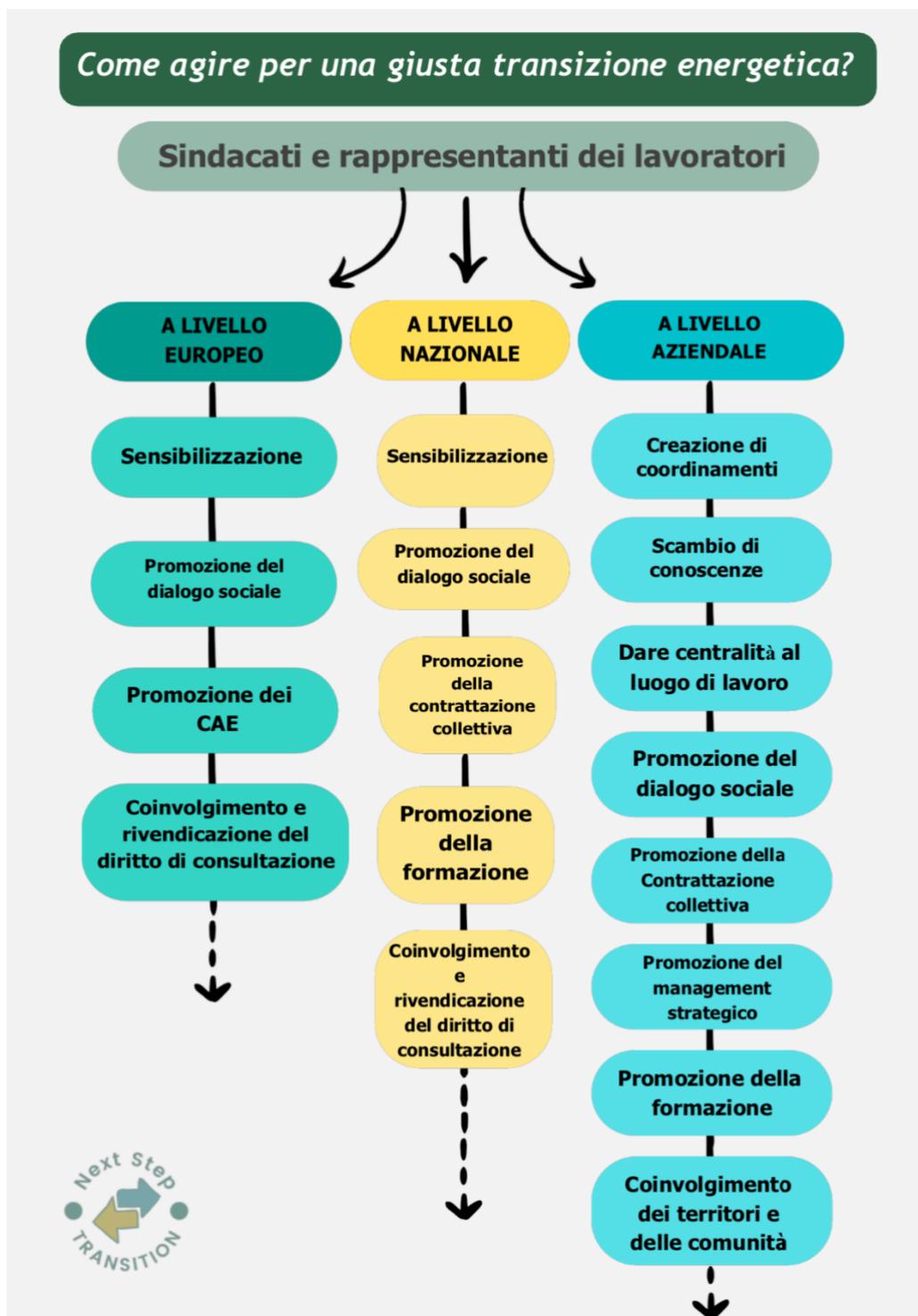
Project partners:



Associated organisations:



5. Infografica



Project partners:



Associated organisations:



Co-funded by
the European Union

The "Next Step: Transition" project has received funding from the European Commission under the grant agreement No.101048656. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.