



Competenze, qualifiche ed anticipazione del cambiamento del settore elettrico europeo

Quadro di Azioni Comun delle Parti Sociali Europee del Settore Elettrico

I. Introduzione

Negli ultimi anni, le attività del Dialogo Sociale del Settore Elettrico Europeo si sono concentrate soprattutto sull'anticipazione del cambiamento del settore dovuto alla transizione verso un'economia a bassa emissione di carbonio e in particolare su come il dialogo sociale possa facilitare questo processo.

Il settore elettrico europeo è di fatto un crocevia senza precedenti, trovandosi a dover affrontare diverse sfide importanti per soddisfare gli obiettivi energetici e climatici europei per il 2020 e oltre. La transizione verso un'economia a bassa emissione di carbonio implicherà una trasformazione completa del nostro settore, con un forte impatto sulle qualifiche ed esigenze di lavoro attuali e future, e con importanti investimenti nella generazione e nelle infrastrutture. In questo contesto, noi Parti Sociali del Settore Elettrico Europeo (EURELECTRIC rappresentante i datori di lavoro e EPSU e industriAll Europe rappresentanti i dipendenti) crediamo fermamente che il dialogo sociale a livello aziendale, nazionale ed europeo rivesta un ruolo chiave nell'anticipare detti cambiamenti e nel consentire una transizione non traumatica del nostro settore. Negli ultimi anni, abbiamo di fatto adottato diverse dichiarazioni, toolkit per costruire la nostra competenza su questi ultimi sviluppi al fine di anticiparli e mitigarli nel migliore dei modi. Ne riportiamo una breve sintesi qui di seguito.

- 1. Il settore elettrico europeo attraversa e continua a vivere importanti cambiamenti di tipo normativo e tecnologico** come lo sviluppo delle smart grid. Il settore ha sperimentato la ristrutturazione sin dalla metà degli anni novanta compreso l'in/outsourcing dei servizi¹.
- 2. Diversi sviluppi hanno avuto un impatto sul luogo di lavoro.** In particolare, è aumentato il ruolo dell'ICT. Dobbiamo, inoltre, prendere in considerazione i cambiamenti demografici nella maggior parte degli Stati Membri, l'importanza di un processo di continuo adattamento e l'emergenza di organismi di formazione².
- 3. In qualità di Parti Sociali, abbiamo affrontato i temi dell'uguaglianza e diversità nel nostro settore e come questi temi possono essere veicolati trasversalmente.** È necessario stabilire delle condizioni per consentire alle donne di scegliere una carriera nel settore. Questo comprende considerazioni di base per garantire un equilibrio vita-lavoro. Alcune società nazionali

¹ **Restructuring in the Electricity Industry: A Toolkit for Socially Responsible Restructuring with a Best Practice Guide, 2008;** in: Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

² **Ibid.;** *Demographic Change in the Electricity Industry in Europe. Toolkit on promoting age diversity and age management strategies, 2008;* Joint statement on lifelong learning, June 2003; in: Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

e multinazionali europee hanno già affrontato questi aspetti in un accordo collettivo o transnazionale con i sindacati³.

4. **Le sfide di adattamento al cambiamento climatico sono sviluppi più recenti con un enorme impatto sul nostro settore, aziende e forza lavoro⁴.**
5. **Lo sviluppo delle competenze, capacità, qualifiche è una preoccupazione chiave delle Parti Sociali Europee del Settore Elettrico.** Abbiamo affrontato regolarmente questi problemi mettendoli in evidenza nei nostri contributi alle varie consultazioni sulla politica energetica europea e nella nostra dichiarazione sulla "Formazione permanente."

II. Per il futuro

Le Parti Sociali concordano sull'importanza di identificare celermente le competenze e le qualifiche necessarie per garantire un servizio di alta qualità, quest'ultimo essendo considerato e riconosciuto come un fattore di successo per le aziende. Le competenze sono di grande importanza per i lavoratori in quanto consentono loro di far carriera nel settore, di poter lavorare in altre parti dell'industria o in altri settori. Le Parti Sociali si impegnano a mantenere un livello di istruzione secondaria e di qualifica alti per garantire che il settore elettrico offra servizi sicuri e di alta qualità ai cittadini ed alle aziende europee. Questo significa considerare le varie fasi di istruzione e formazione, ovvero la formazione iniziale, professionale ed anche personale. Le Parti Sociali ritengono che buoni standard di istruzione e formazione siano fattori chiave per garantire che le persone - su base paritaria - partecipino nella vita della società e nei processi democratici.

- ➔ Riaffermiamo il ruolo del dialogo sociale basato sulla condivisione dell'interesse di sviluppo di competenze e condizioni di apprendimento per i lavoratori dell'industria elettrica. In qualità di Parti Sociali sottolineiamo che questi bisogni debbano essere affrontati a tutti i livelli: aziendale/locale/settoriale e a livello nazionale ed europeo.
- ➔ Trovare soluzioni condivise concrete a livello aziendale/settoriale/nazionale secondo l'opportunità è il nostro punto forte. La formazione permanente è un approccio individuale e comune a livello aziendale o settoriale ed aiuta a creare nel nostro settore un ambiente di lavoro e di apprendimento che possa attrarre.
- ➔ Per ottenere il massimo,, è necessario favorire un ambiente di apprendimento. Gli elementi chiave saranno l'accesso ad informazioni per i dipendenti e la guida e il supporto che consentono di migliorarne le loro capacità e la formazione.
- ➔ Le autorità pubbliche dovrebbero continuare a creare le condizioni per una buona formazione promuovendo e stimolando gli istituti di istruzione e formazione. Una buona istruzione e formazione devono essere aperte ed accessibili a tutti nella società. Il coinvolgimento delle Parti Sociali è determinante per garantire un forte legame fra il mercato del lavoro e il sistema educativo come stabilito anche dal quadro educativo 2020 dell'UE. Le autorità pubbliche dovrebbero esplorare attivamente con le Parti Sociali ed includere nel settore elettrico l'uso di

³ *Equal opportunities and diversity toolkit / Best Practice Guide, 2006*; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

⁴ *Climate Change, Employment Impact and Just Employment Transition Principles for the European Electricity Sector – Study and toolkit, 2010*; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

fondi derivanti dal Fondo sociale Europeo e altri Fondi strutturali europei per migliorare l'istruzione e la formazione.

- ➔ Concordiamo sull'esigenza di riconoscere e convalidare le competenze. Il processo deve avvenire in modo trasparente, consentendo il trasferimento di competenze e le qualifiche trasferibili. È il ruolo nazionale delle Parti Sociali identificare l'organismo da coinvolgere e le modalità di ottenimento della certificazione.

In qualità di Parti Sociali Europee del Settore Elettrico abbiamo un interesse particolare nello sviluppare una comprensione comune nonché una panoramica delle sfide che il settore deve affrontare al fine di informare le autorità pubbliche e il settore educativo sulle qualifiche e competenze richieste alla forza lavoro futura del nostro settore. A livello europeo lavoriamo insieme ad un progetto per identificare capacità, qualifiche esistenti, nonché gli organismi di ricerca del mercato del lavoro ed esamineremo, a breve, i risultati del progetto in corso. Le Parti Sociali vogliono anche attirare l'attenzione sui problemi e sulle preoccupazioni relative all'attrarre i giovani verso il settore elettrico ma anche conservando l'impiego dei lavoratori più anziani. Mentre in alcuni paesi, i processi di ristrutturazione continuano, vi sono in generale diversi sviluppi che contribuiscono alla creazione di posti di lavoro come le smart grids, le misure per l'efficienza energetica e la rapida espansione delle fonti rinnovabili. È quindi fondamentale che i giovani ricevano una formazione adeguata affinché la loro qualifica corrisponda alle capacità richieste dall'industria, ma anche garantire una formazione adeguata ai lavoratori più anziani per aggiornarne la competenza e conservarne l'impiego più a lungo. Riteniamo, inoltre, che questo tema dovrebbe essere più ampiamente discusso, considerando che la gestione delle diverse fasce d'età sia una questione inter-generazionale dove tutti i gruppi di età dovrebbero essere riconosciuti. Le Parti Sociali dovrebbero essere coinvolte da vicino nella definizione di misure concrete a livello aziendale per il trasferimento di competenze/conoscenze.

- ➔ In qualità di Parti Sociali ci impegniamo a garantire che anche i giovani trovino lavoro nel settore elettrico. Siamo preoccupati per la persistente ed alta percentuale di disoccupazione giovanile. Questo danneggerà le nostre società. In quest'ambito, sosteniamo l'attenzione della Commissione Europea nell'affrontare la disoccupazione giovanile nella recente Comunicazione "*Towards a Job rich recovery*"⁵ e accogliamo positivamente la consultazione delle Parti Sociali da parte della Commissione in "*Towards a quality framework for traineeships*"⁶.
- ➔ Ci impegniamo a proporre queste tematiche come sopra descritte a livello nazionale ed europeo. Questa dichiarazione comune rappresenta un contributo concreto al progresso.
- ➔ Sempre più aziende mirano a sviluppare piani di sviluppo competenze per gli individui. Riteniamo che i rappresentanti dei lavoratori sul posto di lavoro abbiano un ruolo in questo (con la capacità di assistere i singoli) di assistere i lavoratori nel conservare l'impiego. Un esempio interessante viene dai rappresentanti di formazione del Regno Unito mentre in altre circostanze sono stati organizzati dei learning account per garantire uno sviluppo formativo personale⁷

⁵ Cfr.: *Towards a job-rich recovery*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0173:FIN:EN:PDF>

⁶ Cfr.: *Towards a quality framework of traineeships*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2012:0407:FIN:EN:PDF>

⁷ Cfr.: <http://www.unionlearn.org.uk/about-unionlearn/who-we-are>.

III. Aree prioritarie d'azione ed impegno delle Parti Sociali del Settore Elettrico nazionale ed europeo negli anni futuri

Le Parti sociali Europee del Settore Elettrico, EURELECTRIC, EPSU e industriAll Europe, ritengono che entro un periodo tre anni le seguenti tematiche avranno la priorità e saranno presi in considerazione a livello nazionale e/o aziendale secondo quanto più appropriato.

- **L'Anticipazione** del cambiamento nel settore elettrico è un problema fondamentale per datori di lavoro e sindacati. La riduzione delle emissioni e l'adattamento al riscaldamento globale nonché al **cambiamento climatico** sono importanti motori di cambiamento per la nostra industria. Abbiamo preso in considerazione questo nel nostro studio comune sull'impatto della capacità di impiego verso un'economia a bassa emissione di carbonio e nella nostra risposta alla consultazione della Commissione Europa sull'*Energy roadmap 2050* in cui la Commissione propone di dirigere il settore elettrico verso una significativa riduzione delle emissioni di carbonio con obiettivo 96-99% nel 2050

Il nostro impegno:

I membri di EURELECTRIC, EPSU e industriAll si impegnano a discutere insieme l'impatto che la transizione verso un'economia a bassa emissione di carbonio avrà sul settore elettrico, sulle aziende e sui posti di lavoro nei nostri paesi. Essi riporteranno le discussioni e le potenziali azioni di follow-up intraprese, in particolare riguardo alla formazione a livello aziendale e nazionale al Comitato per il Dialogo Sociale del Settore Elettrico Europeo.

- **La disseminazione del tema della "Parità"** (nessuna discriminazione in base a sesso, età, religione, origini...ecc.) è stata riconosciuta essere d'importanza strategica per le aziende e un tema fondamentale per datori di lavoro e sindacati.

Il nostro impegno:

I membri di EURELECTRIC, EPSU e industriAll Europe si impegnano a discutere insieme come valutare le procedure di formazione e reclutamento nelle società del settore elettrico per garantire uguali possibilità a tutti i dipendenti riguardo la formazione e riconoscimento delle qualifiche ottenute. Riporteranno le discussioni e le potenziali azioni di follow-up intraprese, in particolare riguardo alla formazione a livello aziendale e nazionale, al Comitato per il Dialogo Sociale del Settore Elettrico Europeo. Il toolkit sulla parità messo a punto dalle Parti Sociali europee offre i principi di guida per le discussioni.⁸

- Garantire l'entrata di **giovani** nel settore elettrico è di vitale importanza per il futuro della nostra industria. Nella nostra dichiarazione comune sull'apprendimento permanente ci siamo impegnati ad aumentare il numero di persone in apprendistato nelle società con l'obiettivo di assumere quei giovani lavoratori a tempo pieno nel nostro settore⁹. **La riqualificazione dei**

⁸ *Equal opportunities and diversity toolkit / Best Practice Guide, 2006*; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

⁹ *Joint statement on lifelong learning*, giugno 2003; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

lavoratori più anziani è una sfida in corso presa in esame nel toolkit comune che abbiamo sviluppato per promuovere la diversità d'età e strategie sulla gestione delle diverse fasce d'età.¹⁰ Il toolkit stabilisce un piano complessivo di 10 azioni.

- Garantire ai lavoratori la scelta di un posto di lavoro in linea con le loro qualifiche in ambito UE è uno degli obiettivi della Strategia UE 2020¹¹ e della conseguente comunicazione "New skills for new jobs" (Nuove qualifiche per nuovi lavori)¹². Questo significa per il settore elettrico l'importanza del riconoscimento reciproco di standard e certificati di formazione. La Commissione ha affrontato il tema nel suo Libro Verde "Modernising the Professional Qualifications Directive" (Modernizzare la Direttiva sulle Qualifiche Professionali)¹³.

Il nostro impegno:

I membri di EURELECTRIC, EPSU e industriAll Europe sostengono l'idea di una **garanzia della gioventù**¹⁴ come considerata oggi a livello UE e discuteranno insieme come contribuire ed aumentare il numero di lavoratori giovani in formazione nel settore elettrico.

Si impegnano a sviluppare ulteriormente le possibilità di un'iniziativa per la gioventù per contribuire a garantire ai giovani lavoratori un periodo di studio o di formazione (comprese posizioni di lavoro) all'estero entro il 2020.

EURELECTRIC, EPSU e industriAll Europe si impegnano ad incoraggiare i membri a discutere insieme il **piano di 10 azioni** così come sviluppato nel Toolkit delle Parti Sociali sulla promozione della diversità di età e sulle strategie di gestione dell'età e nel ri-formare i lavoratori più anziani a livello nazionale/settoriale/aziendale in modo adeguato e ad informare le Parti Sociali Europee del Settore Elettrico sulle azioni intraprese.

Essi riporteranno le discussioni e le potenziali azioni di follow-up intraprese, in particolare riguardo alla formazione a livello aziendale e nazionale al Comitato per il Dialogo Sociale del Settore Elettrico Europeo.

IV. Follow-up

Questo testo impegna i membri di EURELECTRIC e le affiliate di EPSU/industriAll Europe.

¹⁰ *Demographic Change in the Electricity Industry in Europe. Toolkit on promoting age diversity and age management strategies*, 2008; *Joint statement on lifelong learning*, giugno 2003; Social Dialogue Text Database, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

¹¹ Cfr.: *Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, marzo 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>

¹² Cfr.: *An Agenda for new skills and new jobs: A contribution towards full employment*, novembre 2010: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>

¹³ Nel suo Libro Verde, la Commissione dichiara: "Da molto tempo è stato riconosciuto che la rigorosa normativa sulle qualifiche professionali ha lo stesso effetto soffocante sulla mobilità della discriminazione in base alla nazionalità. Il riconoscimento delle qualifiche ottenute in un altro Stato Membro è diventato un elemento fondamentale del Mercato Singolo [...] Sono state identificate procedure pesanti e non chiare per il riconoscimento delle qualifiche professionali [...] come uno dei principali ostacoli che i cittadini dell'UE si trovano ancora ad affrontare nella vita quotidiana quando esercitano i loro diritti in base alla legislazione UE attraverso le frontiere nazionali". *Green Paper – Modernising the Professional Qualifications directive*, giugno 2011: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:en:PDF>

¹⁴ Cfr.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1731&furtherNews=yes>

I membri di EURELECTRIC, EPSU/industriAll Europe si impegnano a considerare attentamente il quadro di azioni comune, per intraprendere discussioni a livello nazionale/settoriale/aziendale adeguate sulle tre aree prioritarie sopra menzionate, e a riportare al Comitato per il Dialogo Sociale del Settore Elettrico Europeo le discussioni e le potenziali e concrete azioni di follow-up intraprese come conseguenza di questo quadro di azioni comune. È stato concretamente concordato:

Il nostro impegno:

I membri di EURELECTRIC, EPSU e industriALL Europe discuteranno questo testo, il suo follow-up e la possibile messa in pratica. Queste discussioni possono essere formali ed informali a seconda della prassi. Analogamente, possono concordare di discutere diversi elementi del testo in luoghi diversi.

- Entro 6 mesi dalla sua adozione, i membri di EURELECTRIC, EPSU e industriAll' Europe informeranno le Segreterie delle organizzazioni europee sui progressi fatti fino a quel momento.

- I membri di EURELECTRIC, EPSU e industriAll Europe prepareranno una relazione annuale per il Comitato per il Dialogo Sociale del Settore Elettrico Europeo sui risultati delle discussioni e sulla potenziale attuazione e *best practice* delle priorità di questa dichiarazione.

- Dopo tre anni le Parti Sociali del Settore Elettrico Europeo (EURELECTRIC, EPSU e industriAll Europe) esamineranno il testo per una valutazione generale e un'adeguata revisione e follow-up.

- I membri di EURELECTRIC e EPSU e industriAll Europe incoraggiano anche i membri dei relativi organismi nazionali a discutere e mettere in pratica la dichiarazione per garantire un approccio globale dell'industria elettrica europea.

Bruxelles, 15 marzo 2013

Jan Ruden (EPSU)
Vice-Presidente del Comitato
per il Dialogo Sociale del
Settore Elettrico Europeo

Emanuela Preiti (Eurelectric)
Vice-Presidente del Comitato
per il Dialogo Sociale del
Settore Elettrico Europeo

Bernd Frieg (industriAll Europe)
Presidente del Comitato per il
Dialogo Sociale del Settore
Elettrico Europeo