

Per un'industria più
competitiva in un'Europa più
forte: la prospettiva di
Ceemet

ceemet European Tech &
Industry Employers

- 200.000 aziende
- 35 milioni di posti di lavoro
- Partner sociale dell'ue

Informazioni su Ceemet

- ❖ Ceemet è l'organizzazione europea dei datori di lavoro che rappresenta gli interessi delle aziende metalmeccaniche, con particolare attenzione all'occupazione, agli affari sociali, alle relazioni industriali, alla salute e alla sicurezza, all'istruzione e alla formazione. I membri di Ceemet sono federazioni nazionali dei datori di lavoro con sede in 20 Paesi in Europa e altrove.
- ❖ Rappresenta più di 200.000 aziende associate, la maggior parte delle quali sono PMI. I membri di Ceemet danno lavoro direttamente e indirettamente a 35 milioni di persone impegnate nei diversi comparti che costituiscono l'aggregato metalmeccanico.
- ❖ Insieme, queste aziende rappresentano il più grande settore industriale in Europa, sia in termini di occupazione che di valore aggiunto, e sono quindi essenziali per la prosperità economica dell'Europa.





Le parole del nostro Presidente

In vista delle prossime elezioni del Parlamento europeo e della nomina dei Commissari europei, Ceemet coglie l'occasione per presentarsi ai nuovi europarlamentari e Commissari e, ancora una volta, ai suoi vecchi alleati e amici.

Questo documento presenta la nostra visione dei punti chiave per lo sviluppo di un'industria competitiva in Europa, al servizio dell'Europa. In quanto spina dorsale dell'Unione Europea, in termini economici e sociali, siamo ansiosi di collaborare con tutti i responsabili politici nei prossimi anni per costruire un futuro migliore e denso di opportunità per le nostre aziende europee.

Rainer LUDWIG
Presidente del Ceemet



Indice

	Introduzione	p.5
1	Verso una mobilità del lavoro totalmente priva di attriti nel mercato interno	p.6
2	Adottare una normativa adatta allo scopo nel pieno rispetto dei Trattati UE	p.9
3	Fornire una forza lavoro altamente qualificata	p.17
4	Assegnare alle parti sociali un ruolo chiave	p.21
	Conclusione	p.24
	Richieste chiave	p.25

Introduzione

Le aziende metalmeccaniche (MET), che Ceemet rappresenta, sono un motore per la creazione di posti di lavoro che offre occupazione a 17,1 milioni di europei con buone condizioni di lavoro, una eccellente crescita professionale e uno sviluppo di competenze competitive. Sono la spina dorsale dell'economia europea e contribuiscono con quasi 2.480 miliardi di euro alle esportazioni e con circa il 45% della spesa in R&S dell'economia. Tuttavia, le aziende del settore MET hanno vissuto una difficile fase senza precedenti negli ultimi cinque anni, dall'inizio dell'ultimo mandato del Parlamento europeo e della Commissione.

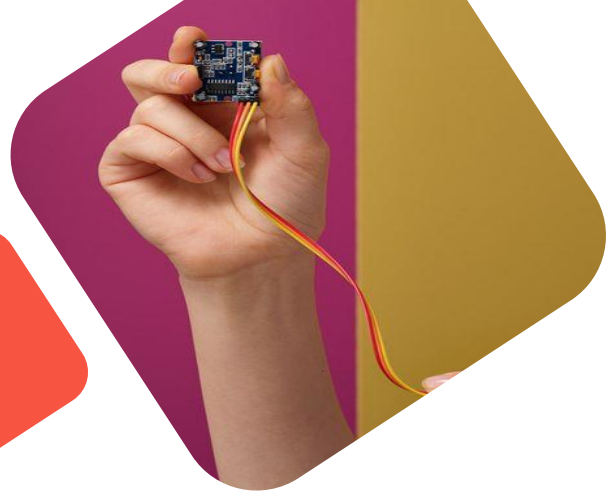
Prima di quest'ultimo mandato, le aziende stavano già sperimentando la crescita del numero dei posti vacanti e una mancanza di competitività rispetto ai nostri concorrenti internazionali. Tuttavia, dal 2020 le nostre aziende hanno dovuto affrontare una straordinaria serie di sfide che hanno reso la situazione ancora più precaria. Queste sfide si sono manifestate in tutti i modi, dai limiti alla produzione alla completa interruzione delle catene di fornitura, il che ha avuto effetti persistenti sulla nostra competitività. In seguito, abbiamo assistito all'inizio del terribile conflitto in Ucraina e alla lacerante crisi umanitaria che ne è scaturita. Questa aggressione ingiustificata al continente Europeo ha ulteriormente aggravato le sfide della catena di approvvigionamento e abbiamo assistito all'utilizzo dell'approvvigionamento energetico con finalità belliche. Molti di questi fattori hanno contribuito a un'inflazione dilagante e a un rallentamento della crescita economica che continua ad interessare le nostre aziende.

Ora vediamo che uno dei pilastri dell'economia globale, il libero scambio globale, è sotto tiro in alcune regioni del mondo. Attualmente operiamo in un ambiente industriale in cui vediamo enormi pressioni internazionali e la corsa a sovvenzionare le aziende. Questo avviene in un momento in cui il nostro settore si sta preparando a portare avanti la doppia transizione, probabilmente uno dei cambiamenti più profondi che l'industria debba affrontare a memoria d'uomo. Pertanto, l'attenzione legislativa deve cambiare: abbiamo già uno standard sociale AAA, dobbiamo concentrarci chiaramente sulla competitività e rallentare urgentemente l'agenda legislativa a livello europeo. La politica sociale deve tornare ad un livello di essenzialità e legiferare laddove apporta un valore aggiunto.

Le aziende si trovano ad operare in un mercato del lavoro particolarmente rigido, che sta creando ulteriori strozzature alla produzione. In effetti, le aziende MET si trovano oggi ad affrontare la sfida sempre più aggravata della carenza di manodopera, dovuta a una combinazione di molteplici fattori economici e strutturali, tra cui la situazione demografica e le recenti tendenze e cambiamenti in atto nel mercato del lavoro. La carenza di manodopera costituisce oggi la sfida maggiormente insidiosa per le nostre imprese e ostacola sempre più la competitività delle aziende MET, nonché la loro capacità di innovare e creare posti di lavoro di qualità.

Il percorso di prosperità deve continuare e a tal fine le proposte dell'UE devono concentrarsi su come rendere l'Europa la regione più competitiva del mondo. Riteniamo che sia necessario concentrarsi nuovamente sulle basi fondanti dell'Unione europea: le quattro libertà, la cooperazione economica e la competitività.





Verso una mobilità del lavoro nel Mercato Unico senza frizioni

a. Rafforzare il Mercato Unico

L'istituzione della libera circolazione di beni, servizi, capitali e persone - il mercato interno europeo - è stata una delle più grandi conquiste dell'integrazione economica nell'era moderna e continua a essere uno dei maggiori risultati dell'UE. Tuttavia, non dobbiamo dormire sugli allori e questo enorme risultato europeo non può essere dato per scontato. Dobbiamo piuttosto rafforzarla e, soprattutto, proteggerla.

Le aziende europee del settore MET sono profondamente radicate nel mercato interno, producono beni ad alta tecnologia e forniscono i servizi che li accompagnano. Pertanto, una mobilità del lavoro libera e senza frizioni all'interno del Mercato Unico è fondamentale per le aziende MET. Ciononostante, osserviamo il permanere e addirittura l'incremento degli ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori. La libera circolazione dei servizi, il diritto di fornire servizi in un Paese ma anche di riceverli da un altro Paese, è la base di una solida economia europea.

Il mercato interno, che ha celebrato il suo 30° anniversario nel 2023, ha molti vantaggi. Apre nuove opportunità per le imprese fornendo loro l'accesso alla più grande area di Mercato Unico del mondo e, di conseguenza, offre ai consumatori una maggiore scelta. Tuttavia, la Commissione europea deve continuare a lavorare per svilupparlo ulteriormente.

Già nel 2011 la Commissione ha presentato l'Atto per il Mercato Unico. Sulla scia della crisi del 2008/2009, questo strumento ha attinto al potenziale del mercato interno per generare crescita economica e occupazione. Iniziative più recenti, come lo strumento di emergenza per il Mercato Unico, rafforzano ulteriormente il mercato interno quando emergono situazioni critiche, come la pandemia COVID-19 e l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia.

Un Mercato Unico ben funzionante continuerà a garantire i posti di lavoro e la crescita del PIL a cui siamo abituati in Europa e quindi continuerà a garantire l'Europa sociale su cui sono state basate le nostre economie. Di conseguenza, dobbiamo percepire la volontà concreta di tutti gli attori coinvolti di garantire che il Mercato Unico funzioni davvero per le nostre economie europee.

b. Garantire la libera circolazione dei lavoratori e dei servizi

Nell'ambito dell'attuale modello economico, i cui pilastri sono stati stabiliti dopo la fine della Seconda guerra mondiale, le catene di fornitura e del valore transnazionali sono diventate la modalità consueta di operare dell'industria per apportare un valore aggiunto. I vantaggi che ne derivano sono molteplici: non solo l'industria può creare centri di specializzazione in luoghi diversi, creando così efficienze, ma può anche estendere la crescita dell'occupazione e del PIL con un notevole impatto sulla società. Tuttavia, i beni di qualsiasi genere e il livello di complessità sono importanti per il funzionamento di una catena di fornitura e quindi la mobilità della manodopera, libera e priva di frizioni, è fondamentale affinché le imprese del MET possano fornire anche i servizi necessari per far funzionare queste catene in piena armonia.

Di conseguenza, questo modello economico si sfalda senza una fluida mobilità della manodopera, di importanza vitale per le aziende MET. I vantaggi non sono solo per le aziende, anche i lavoratori beneficiano della possibilità di avere opportunità di lavoro in altri Paesi e della possibilità di sviluppare e apprendere nuove competenze. È una situazione vantaggiosa per tutti.

Tuttavia, nella pratica, molte aziende MET devono affrontare un notevole onere normativo quando inviano i loro dipendenti in Europa. Nel 2024, questa non potrà più essere la realtà. Dobbiamo immaginare uno spazio europeo in cui la mobilità del lavoro sia effettivamente praticata accanto ad un migliore accesso alle informazioni sui diritti e sugli obblighi legati alla mobilità del lavoro e al distacco. Chiediamo quindi alle istituzioni europee di mantenere la promessa del Mercato Unico aggiornando la legislazione dell'UE per abbattere le barriere ancora esistenti per la mobilità del lavoro nell'UE e ridurre l'onere amministrativo di cui le aziende del MET che distaccano lavoratori in altri Stati membri devono ancora farsi carico sulla base dell'attuale legislazione dell'UE.

Molte aziende MET con sede nell'UE inviano i propri dipendenti in altri Stati membri dell'UE per fornire servizi connessi ai beni che producono, come l'installazione o la riparazione di tali beni (i cosiddetti servizi connessi all'industria). Queste brevi trasferte all'interno del Mercato Unico possono avvenire con una certa frequenza, ma di solito solo per un limitato numero di giorni. Queste brevi missioni all'estero, che si tratti di viaggi d'affari o di brevi viaggi per fornire un servizio, non rendono problematici i distacchi. Tuttavia, a causa della legislazione europea in materia di coordinamento della sicurezza sociale, devono essere notificati alle autorità competenti prima dell'assegnazione del lavoro all'estero. Questo crea un inutile e gravoso onere amministrativo. Ceemet vede quindi la reale necessità di esimere dall'obbligo di notifica preventiva sia i viaggi di lavoro sia le attività all'estero che durano solo pochi giorni.

Inoltre, a causa della complessità stabilita dalla direttiva sul distacco dei lavoratori del 2018, è diventato sempre più difficile per le aziende comprendere bene quale sia l'esatta retribuzione applicabile ai lavoratori distaccati e quali siano gli ulteriori elementi costitutivi della retribuzione. Anche per quanto riguarda i termini e le condizioni di lavoro, non è sempre possibile per le aziende straniere essere a conoscenza di quali contratti collettivi siano applicabili ai lavoratori distaccati e le aziende, in linea di principio, non hanno la conoscenza delle norme di diritto del lavoro realmente applicabili nello Stato membro ospitante. Le società che operano nel settore del MET hanno bisogno di una legislazione semplice da attuare, che garantisca la certezza del diritto e che funzioni nella pratica.



c. Facilitare la digitalizzazione nella mobilità del lavoro nell'UE

Viviamo in un mondo in cui la digitalizzazione è diventata la norma in quasi tutti gli aspetti della nostra vita, sia professionale che privata. Pertanto, dobbiamo finalmente vedere questo aspetto diventare parte della libera circolazione dei lavoratori nell'UE. Potremmo vedere la corretta applicazione delle norme dell'UE, facilitando al contempo la libera circolazione dei lavoratori, con la digitalizzazione degli scambi di dati tra gli Stati membri.



Una soluzione in questo contesto dovrebbe essere la piena attuazione del progetto di scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale (EESSI). Questo completerà uno scambio più efficiente e uniforme tra le amministrazioni di tutti gli Stati membri.

Inoltre, se adeguatamente organizzato, il pass europeo per la sicurezza sociale (ESSPASS) potrebbe facilitare la certezza del diritto per i lavoratori e le imprese, la mobilità equa e l'effettiva protezione, la portabilità dei diritti di sicurezza sociale, la tracciabilità e l'applicazione dei diritti dei lavoratori. Inoltre, potrebbe sostenere la concorrenza leale e garantire condizioni di parità per le imprese.

L'ESSPASS dovrebbe tenere in equilibrio i dati della sicurezza sociale e i regolamenti nazionali. Dovrebbe inoltre facilitare l'EESSI per migliorare il coordinamento e lo scambio di informazioni tra le autorità nazionali competenti e consentire una verifica rapida e accurata della sussistenza dell'assicurazione sociale. Ciò fornirebbe alle persone e alle autorità un meccanismo di controllo per verificare facilmente la copertura e i contributi.

Ceemet supporta i due seguenti strumenti digitali:

- **Dichiarazione elettronica**

Ogni giorno, migliaia di lavoratori europei sono impegnati in missioni transfrontaliere per molteplici motivi, tra cui riunioni commerciali, interventi di manutenzione o partecipazione a fiere e conferenze. Come si è detto, la libera circolazione dei lavoratori e la libera prestazione dei servizi sono due delle quattro libertà fondamentali dell'UE e sono indispensabili per il successo delle imprese europee.

Attualmente esiste un sistema di normative nazionali che devono essere rispettate in caso di distacco o anche di incarichi di breve durata dei dipendenti e di viaggi di lavoro in altri Paesi UE. Tutto ciò rende molto più difficile svolgere determinate attività. Sosteniamo quindi con forza l'iniziativa della Commissione europea di creare una dichiarazione elettronica per standardizzare e semplificare gli obblighi di comunicazione dei distacchi all'interno dell'Unione europea. Per portare a termine questa iniziativa, invitiamo gli Stati membri a partecipare al progetto e ad avviare l'implementazione dell'eDeclaration a livello nazionale.

- **Siti web nazionali**

Le informazioni contenute dovrebbero essere adeguate alle esigenze di tutti i lavoratori e di tutti i datori di lavoro, al fine di aumentare la consapevolezza e migliorare la conformità. Un modo per raggiungere questo obiettivo è utilizzare la stessa struttura su ogni singolo sito web nazionale, pur evidenziando le specificità di ciascun sistema nazionale. Questo migliorerà la facilità di utilizzo e aiuterà sia i lavoratori che i datori di lavoro. Per analizzare i singoli siti web nazionali si dovrebbe utilizzare un percorso che inizi con l'utilizzo e l'analisi dello stesso modello di questionario per i visitatori di tutti i siti web nazionali.



Adottare una normativa idonea nel pieno rispetto dei Trattati UE

2

a. Una legislazione coerente con le competenze UE

➤ Rispettare la sussidiarietà e la proporzionalità

I principi di sussidiarietà e proporzionalità sono due dei principi fondanti della legislazione dell'UE e sono tra i principi fondamentali dei Trattati UE. Tuttavia, come datori di lavoro del MET, osserviamo che spesso i legislatori dell'UE non solo violano il principio di sussidiarietà, ma addirittura operano in settori in cui hanno scarsa o nessuna competenza in conformità con i Trattati UE. La politica sociale ha un ruolo speciale, che è chiaramente definito nei Trattati. Sono chiari sul fatto che l'UE non può legiferare in materia di retribuzione, diritto di associazione, diritto di sciopero o di imporre serrate.

È fondamentale garantire che la regolamentazione dell'UE, e soprattutto la sua attuazione a livello nazionale, sia valutata in base a questi principi. In linea con il principio di sussidiarietà, l'UE dovrebbe agire in aree in cui non ha competenza esclusiva solo se gli obiettivi dell'azione proposta non possono essere adeguatamente realizzati dagli Stati

membri. Inoltre, per individuare una legislazione comunitaria necessaria e proporzionata, è fondamentale migliorare le valutazioni d'impatto.

➤ Tornare alle origini della politica sociale dell'UE

Nell'ultimo decennio, l'UE è diventata molto più attiva nel legiferare in materia di occupazione e temi sociali. Ciò che è diventato più evidente in questi anni è che spesso non esiste una soluzione unica per affrontare le sfide in questo campo, se non altro a causa dei diversi sistemi legislativi degli Stati membri dell'UE. La legislazione dovrebbe invece concentrarsi sulla risoluzione di un problema specifico e solo su quello, piuttosto che gravare sulle aziende già rispettose della legge. Inoltre, il modo per garantire il rispetto della legislazione non è quello di rendere più complessa la normativa per le aziende. In tale contesto la Commissione dovrebbe impiegare le proprie risorse per garantire l'implementazione della legislazione.

Ciò è ancora più evidente quando si esaminano le diverse esigenze dei mercati del lavoro nazionali. Per questo motivo è di estrema importanza prestare la massima attenzione per garantire che le proposte di politica sociale avanzate dalla Commissione rimangano solidamente allineate con i Trattati europei.

In questo contesto, il ruolo delle parti sociali come cassa di risonanza nello sviluppo della legislazione non può essere sottovalutato. Inoltre, l'autonomia delle parti sociali deve essere pienamente rispettata. Solo in questo caso, le parti sociali possono svolgere il loro ruolo nello sviluppo delle soluzioni più idonee ed efficienti per i differenti mercati del lavoro e le aziende.

Inoltre, in molti Paesi, la definizione dei salari e la contrattazione collettiva sono processi autonomi affidati alle parti sociali e costituiscono la loro competenza principale. Questo principio è così importante che in alcuni Stati membri ha persino un rango costituzionale. L'eliminazione dell'influenza politica sulla determinazione dei salari è stato uno dei principi fondamentali del consenso democratico del dopoguerra e deve essere difeso con maggiore forza oggi. Non dobbiamo immaginare azioni a livello europeo che interferiscano in questi complessi processi.

Nel gennaio 2023, la Commissione ha presentato due iniziative sul dialogo sociale che confermano l'impegno dell'UE a rafforzare ulteriormente e promuovere il dialogo sociale con azioni specifiche a livello nazionale ed europeo. Per quanto riguarda la Comunicazione sul rafforzamento del dialogo sociale, siamo lieti di constatare che la Commissione assegnerà un coordinatore del dialogo sociale in ogni servizio della Commissione, in modo da migliorare la comprensione del dialogo sociale in tutte le direzioni generali della Commissione. Rimaniamo tuttavia preoccupati per l'intenzione della Commissione di modernizzare il quadro giuridico dei comitati di dialogo sociale settoriale attraverso una possibile revisione della Decisione del 1998 sul dialogo sociale settoriale.

In effetti, i datori di lavoro del MET sono fermamente convinti che la Commissione debba continuare a essere responsabile del finanziamento e dell'organizzazione, in collaborazione con le parti sociali, delle riunioni del Comitato per il dialogo sociale settoriale, al fine di garantire un dialogo sociale settoriale ben funzionante, efficiente e in grado di apportare un valore aggiunto a livello europeo.

Per quanto riguarda le consultazioni delle parti sociali, la Commissione intende organizzare parte di queste consultazioni mirate in modo semplificato per migliorare il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle politiche dell'UE. Di norma, le due fasi della consultazione delle parti sociali possono essere condotte per posta o attraverso riunioni ad hoc. Mentre negli ultimi anni la maggior parte di queste consultazioni si è svolta per posta, la Commissione propone ora di ricorrere più frequentemente a riunioni ad hoc. L'obiettivo è quello di ridurre sostanzialmente il tempo necessario alla Commissione per presentare proposte ai sensi dell'articolo 153 del TFUE. Ceemet non si oppone a questa nuova procedura, a patto che venga attuata solo caso per caso e sempre in accordo con le parti sociali.

Per quanto riguarda la proposta di Raccomandazione del Consiglio sul rafforzamento del dialogo sociale nell'UE, adottata all'unanimità il 12 giugno 2023, Ceemet non può che accoglierne con favore l'adozione, in quanto si tratta di un passo importante che il Consiglio sta compiendo per sostenere il dialogo sociale, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali e del loro ruolo nella regolamentazione del mercato del lavoro e dei sistemi nazionali di relazioni industriali.





b. Ridurre gli oneri amministrativi inutili per le aziende

Le aziende operano da troppo tempo in situazioni sempre più complesse. Hanno urgentemente bisogno di un periodo di tregua.

Tuttavia, lo scenario attuale, che in alcuni casi mette in discussione la loro stessa sopravvivenza, non è sostenibile per l'industria europea. Da nessuna altra parte più che in Europa è evidente che le aziende ad alta intensità energetica sono state particolarmente colpite dagli alti costi dell'energia. Gli effetti a catena della carenza di materie prime per le industrie MET sono stati molto significativi, rendendo i fattori di produzione estremamente costosi nel breve termine a causa, tra l'altro, dell'incertezza dell'approvvigionamento. Non si può permettere che questo scenario si ripeta ancora.

Il costo dell'energia per le aziende, causato in gran parte dal costo del gas naturale liquefatto, è stato astronomico in alcuni Paesi. Non ci si può aspettare che le aziende paghino questi prezzi in futuro, se così fosse, la competitività del nostro settore si ridurrebbe notevolmente.

Queste sfide sistemiche sono state esacerbate da una produzione normativa senza precedenti negli ultimi cinque anni, e questo vale per tutti i settori politici, ma in particolare per la politica sociale. L'attuazione di queste nuove leggi richiederà tempo; è già chiaro che molte di esse andranno ad aggiungersi ai già elevati livelli di burocrazia che le aziende devono sostenere.

Le aziende devono avere lo spazio e le risorse per essere il motore di crescita delle nostre economie. I datori di lavoro del MET possono accettare che la soluzione di queste sfide non è sempre nella disponibilità dell'UE. Tuttavia, dare alle aziende una pausa dall'eccesso di regolamentazione e snellire le

norme esistenti è certamente nella discrezionalità dell'UE, e questo è il momento di esercitarla.

Le aziende operano in un mondo globalizzato in cui le catene di fornitura complesse sono la norma. Tuttavia, un'industria moderna non lavora più con fornitori fissi, ma con un pool di fornitori. Pertanto, lo sviluppo di standard europei, con l'obiettivo di ottenere condizioni di parità nel Mercato Unico nel contesto delle catene di fornitura, è stato raramente più importante per le nostre aziende.

Infine, la Commissione inizia a riconoscere questa rinnovata enfasi sul principio one-in one-out. La Comunicazione sulla competitività a lungo termine dell'industria europea e l'obiettivo della Commissione di ridurre la burocrazia, in particolare gli obblighi di rendicontazione, sono un buon inizio. Ma tutte queste iniziative devono portare ad azioni concrete che siano realmente percepibili per le aziende! Tuttavia, con le direttive recentemente adottate, come la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e la Pay Transparency Directive, vediamo molti più obblighi di rendicontazione, non meno. La legislazione in materia di sostenibilità e rendicontazione deve essere in linea con gli strumenti riconosciuti in questo campo, come le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, e integrarli.



Le valutazioni d'impatto sono fondamentali per la creazione di una normativa europea, ma l'attuale procedura delle valutazioni d'impatto non è adatta allo scopo. Il complicato processo legislativo all'interno dell'UE prevede molteplici fasi di modifica e discussione e spesso la proposta della Commissione, su cui è stata effettuata la valutazione d'impatto iniziale, non è sovrapponibile al risultato finale. Dobbiamo fare in modo che le valutazioni d'impatto non vengano effettuate solo all'inizio, ma anche durante il processo legislativo, con una relazione conclusiva. Queste valutazioni d'impatto possono essere ulteriormente rafforzate dall'uso corretto del principio "pensare in piccolo" nei test sulle PMI e dalla rapida introduzione di verifiche di competitività, in linea con i numerosi annunci della Commissione europea e di altre istituzioni comunitarie.

Infine, ciò che è chiaro a coloro che si occupano di diverse aree politiche, è che la Commissione europea continua a lavorare in comparti autonomi, con le Direzioni generali che spesso non sono coordinate tra loro. Tuttavia, come accennato in precedenza, la Commissione ha recentemente proposto di avere un coordinatore del dialogo sociale in ogni Direzione generale; si tratta di una proposta che trova il pieno appoggio di Ceemet e che potrebbe essere utilizzata come idea di partenza verso un futuro coordinamento tra le Direzioni generali della Commissione.



Ceemet sostiene le seguenti proposte:

- Attuare il principio one-in one-out e l'obiettivo di ridurre gli obblighi di rendicontazione del 25% nelle Direzioni generali della Commissione.
- Sulla base di ciò, ogni Direzione generale dovrebbe, alla fine di ogni mandato, dimostrare come ha attuato il principio one-in one-out.
- Garantire valutazioni d'impatto durante l'intero iter legislativo, anche in sede di Parlamento europeo e Consiglio.
- Utilizzare correttamente il principio "pensare in piccolo" nei test delle PMI.
- Effettuare rapide verifiche di competitività sulla legislazione dell'UE.

c. Rispettare le differenze dei mercati del lavoro nazionali

Come già detto, l'UE ha una competenza limitata nel campo degli affari sociali e del diritto del lavoro, come stabilito dai Trattati europei. L'articolo 153 del TFUE stabilisce confini molto chiari a questo proposito. Ciononostante, per molti anni abbiamo assistito a un continuo aumento della regolamentazione in settori in cui l'UE non ha competenza.

Attualmente l'UE sta cercando di armonizzare il diritto del lavoro europeo attraverso una convergenza verso l'alto. Tuttavia, siamo convinti che ciò avrà un impatto negativo sul dialogo sociale e sulla contrattazione collettiva a livello nazionale. Le iniziative vincolanti adottate di recente dall'UE, come la direttiva sui salari minimi adeguati e la direttiva sulla trasparenza salariale, indeboliscono l'autonomia delle parti sociali e minano gli attuali sistemi di contrattazione collettiva efficienti.

È un valore intrinseco permettere agli Stati membri dell'UE di sviluppare i propri modelli di mercato del lavoro in direzioni diverse e con modalità diverse. Queste differenze possono includere i livelli di regolamentazione statutaria, il coinvolgimento delle parti sociali e dei contratti collettivi e il riconoscimento di sistemi bipartiti o tripartiti. È importante non sottovalutare il ruolo della concorrenza istituzionale nel promuovere l'innovazione, proteggere i diritti dei lavoratori e creare un mercato del lavoro competitivo.

Con l'attuale sfida della carenza di competenze e di manodopera, tutti gli attori interessati devono collaborare per cercare di colmare questi gap laddove esistono. È dimostrato che i Paesi con un forte partenariato sociale e una maggiore diffusione della contrattazione collettiva tendono ad avere mercati del lavoro più resilienti, con un numero inferiore di lavoratori con salari bassi e livelli di disoccupazione più contenuti. Dobbiamo raddoppiare le iniziative con effetti positivi sull'economia, piuttosto che cercare di armonizzare sistemi diversi che porterebbero oneri aggiuntivi e perdita di competitività.

L'articolo 153 del TFUE stabilisce in quali ambiti l'UE può legiferare e fissa una serie di limiti alla sua competenza nel settore della politica sociale.

È, inoltre, dimostrato che un dialogo sociale ben funzionante contribuisce alla competitività delle imprese e alla diffusione di posti di lavoro di qualità in un determinato Paese o regione. Pertanto, i legislatori dovrebbero rispettare pienamente l'autonomia delle parti sociali e il loro ruolo nella regolamentazione del mercato del lavoro e non interferire con questa importantissima funzione sociale ed economica.

Un esempio di questa spinta all'armonizzazione del diritto del lavoro europeo è la direttiva sul lavoro su piattaforma. Stabilire se una persona è considerata un lavoratore dipendente o autonomo, compresa la decisione sulla presunzione di un rapporto di lavoro, dovrebbe rimanere una decisione di ciascuno Stato membro o basata su un accordo tra le parti sociali in caso di contratti collettivi. Le definizioni e i principi nazionali in materia si sviluppano in un lungo periodo di tempo, tenendo conto delle specificità del livello nazionale e delle tendenze in atto nei mercati del lavoro. Poiché tali tendenze evolutive variano da uno Stato membro all'altro, un approccio verso l'uniformità dell'UE avrebbe implicazioni pratiche e interferirebbe con il corretto funzionamento dei mercati nazionali. Nel caso della direttiva sul lavoro su piattaforma, i criteri proposti dalla Commissione per stabilire la presunzione di un rapporto di lavoro non lasciano spazio alle specificità e agli sviluppi nazionali e vanno quindi fermamente respinti.



d. Essere consapevoli dell'impatto negativo del gold-plating sulle imprese

Il gold-plating, ossia l'introduzione o il mantenimento di livelli di regolazione superiori a quelli minimi richiesti dalle direttive europee, è diventato un problema costante per le aziende MET. Nel campo della politica sociale, l'UE stabilisce degli standard minimi. Tuttavia, gli Stati membri sono liberi di andare oltre e di adattare e modificare questa legislazione. Ciò crea una situazione difficile per le aziende che, a causa di un'applicazione incoerente, operano in ordinamenti legislativi diversi all'interno di un mercato unico. Ciò vanifica lo scopo del mercato interno, in quanto crea oneri e costi per le aziende, ostacolandone la competitività.

Un buon esempio in questo contesto è l'adozione dei valori limite di esposizione professionale (OELs): dover rispettare OELs diversi nei vari Paesi può essere estremamente oneroso per le aziende. Inoltre, vi è anche una divergenza nei metodi di misurazione di questi OELs. Una volta che un OEL è stato introdotto a livello europeo, è necessario che anche i metodi di misurazione e le linee guida pratiche per tale OEL siano comparabili a livello europeo.

È inoltre evidente che il recepimento proporzionato della legislazione negli Stati membri crea condizioni di parità, ma migliora anche la protezione dei lavoratori facilitandone l'applicazione. Con la direttiva sul distacco dei lavoratori, alcuni Stati membri hanno recepito la direttiva nel diritto nazionale in un modo che andava ben oltre il testo della direttiva UE, in

quanto imponeva requisiti ulteriori ai datori di lavoro che distaccavano lavoratori in tale Stato membro. Di conseguenza, questa pratica ha reso molto difficile per le aziende continuare a distaccare lavoratori in alcuni Paesi specifici. Ciò limita chiaramente la libertà dei lavoratori all'interno del mercato unico e crea condizioni di disparità all'interno dell'UE.

Un altro esempio è la direttiva sulla due diligence di sostenibilità aziendale (CS3D). Questa direttiva non è sufficientemente chiara a causa di concetti vaghi e definizioni astratte. Pertanto, Ceemet teme che gli Stati membri abbiano un margine di manovra eccessivo nell'interpretazione del testo della direttiva, il che potrebbe comportare discrepanze tra le leggi nazionali di recepimento e moltiplicare gli oneri amministrativi per le aziende con catene di fornitura complesse nei diversi Stati membri. Ciò non garantisce condizioni di parità all'interno dell'UE e mina l'obiettivo della base giuridica proposta, ossia l'articolo 50 del TFUE, che è quello di combattere la frammentazione giuridica per garantire il diritto di stabilimento, la concorrenza leale e, in ultima analisi, stimolare gli investimenti sostenibili.

e. Consentire la flessibilità nell'adattamento delle aziende alle sfide

Quando propongono una nuova legislazione, i decisori politici devono essere attenti a evitare una situazione in cui la regolamentazione prescrittiva concordata a livello europeo renda difficile per le imprese l'adattamento flessibile alle nuove realtà con cui i loro settori devono confrontarsi. Lo stesso vale per le parti sociali. Rappresentando sia i datori di lavoro che i lavoratori, le parti sociali (settoriali) hanno una conoscenza dettagliata di ciò che accade sul campo e possono considerare le specificità delle loro aziende nel settore specifico. Pertanto, sono nella posizione migliore per giungere ad accordi su temi legati alle loro competenze. La legislazione dell'UE deve quindi garantire che alle parti sociali sia consentito concludere accordi ai diversi livelli in deroga a quanto stabilito in sede europea.

Ad esempio, la determinazione dei livelli salariali è frutto di una negoziazione, sia diretta tra datore di lavoro e lavoratore, sia da un accordo collettivo, a

seguito di trattative tra le parti sociali. Il meccanismo di mercato deve consentire ai salari di adeguarsi liberamente alle variazioni della domanda e dell'offerta di lavoro o in funzione di altri elementi oggettivi, come le mansioni da svolgere e le prestazioni dei lavoratori. La direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni, adottata di recente, limita fortemente i mercati del lavoro liberi e flessibili degli Stati membri, proponendo misure molto prescrittive e rigide, che andranno a scapito delle risposte ai cambiamenti dinamici dei sistemi nazionali di relazioni industriali. Ciò riduce fortemente la flessibilità dei datori di lavoro nel fissare i salari in base all'esperienza, alle competenze e alle prestazioni dei lavoratori e limita fortemente il potere contrattuale di negoziare i salari con i candidati.



f. Evitare pacchetti legislativi con un forte impatto sulla competitività internazionale delle aziende

Le aziende MET operano in un ambiente internazionale in cui le aziende concorrenti non sono vincolate dalle stesse regole. Per queste aziende, svolgere una due diligence per l'intera catena del valore è semplicemente impraticabile. Questo vale soprattutto per le aziende più grandi, perché è impossibile gestire tutti i rischi legati a tutti i loro fornitori. Se da un lato le aziende MET vogliono mantenere standard elevati, dall'altro bisogna riconoscere che l'Europa ha già alcuni degli standard più elevati a livello globale, come ad esempio gli elevati standard di lavoro; tuttavia, oltre a questo, abbiamo anche un costo del lavoro incredibilmente alto. Bisogna fare attenzione a garantire che le nuove proposte non creino uno svantaggio competitivo per le aziende europee a livello globale, al punto da contrastare efficacemente gli obiettivi della legislazione.

Ad esempio, per quanto riguarda la proposta della Commissione per CS3D, è importante che l'obbligo di svolgere la dovuta diligenza sia limitato ai loro fornitori situati al di fuori dell'UE, poiché un sistema mirato è basato sul rischio e quindi più efficiente ed efficace. Considerati gli elevatissimi standard ambientali e di tutela dei diritti umani esistenti nell'UE e gli efficaci sistemi di controllo e di applicazione già in vigore negli Stati membri dell'UE, il valore aggiunto per le aziende dell'UE di svolgere la dovuta diligenza tra loro è minimo o nullo. Tuttavia, ciò comporterebbe un enorme onere amministrativo per le imprese. Potrebbe anche portare le aziende ad allontanarsi dai Paesi terzi ("cut and run") che in realtà traggono vantaggio dalle relazioni commerciali dell'UE sul cammino per diventare un'economia emergente e combattere la povertà. Dovrebbero quindi fare affari con aziende di Paesi i cui valori non soddisfano i nostri elevati standard .

Gli standard di rendicontazione alla luce della CSRD stabiliscono che le aziende devono divulgare informazioni sul numero di incidenti associati a infortuni sul lavoro, malattie e decessi dei propri lavoratori e di altri lavoratori che operano nei siti dell'impresa. Le imprese dell'UE saranno fortemente svantaggiate rispetto ai loro concorrenti dei Paesi terzi, poiché non esiste praticamente alcun risarcimento per gli infortuni a causa della mancanza di assicurazioni legali al livello di quelle esistenti nell'UE. L'obbligo di pubblicare dati assicurativi non comparabili senza la dovuta attenzione fornirà alle parti interessate un quadro errato della realtà, favorendo le imprese che non sono tenute a presentare denuncia in base alla loro legislazione locale.

La CSRD e la CS3D devono essere poste in relazione al Regolamento sulla tassonomia e alla sua possibile estensione a una "tassonomia sociale" e alla direttiva sulla trasparenza salariale. Queste iniziative legislative minacciano di aggiungere un lungo elenco di obblighi nuovi e molto probabilmente sovrapponibili per le aziende in termini di obblighi di rendicontazione più severi e di ampliare significativamente la portata per le aziende più piccole. La legislazione che impone obblighi di due diligence e di rendicontazione alle aziende metterà le imprese con sede in Europa, già in difficoltà a causa delle difficilissime condizioni economiche, in una posizione di svantaggio competitivo rispetto alle imprese dei Paesi terzi che non sono soggette a questi pesanti oneri amministrativi.

Il Green Deal definisce la strategia centrale dell'UE per combattere il cambiamento climatico e rendere l'Europa un continente a zero emissioni entro il 2050. Ceemet è impegnata per raggiungere questo obiettivo e le aziende MET sono già impegnate in sforzi ad ampio raggio per far progredire la transizione ecologica. Nel corso dell'ultimo mandato, l'UE ha presentato una serie di ambiziose iniziative politiche per raggiungere il traguardo di ridurre le emissioni di gas serra dell'UE del 55% entro il 2030. In questo modo, è stato definito un quadro chiaro per operare all'interno dell'UE per il resto del decennio. L'obiettivo della Commissione nel prossimo mandato deve essere quello di assistere le aziende nell'attuazione di questa normativa e di consentire una sufficiente flessibilità in questo contesto. Un'impostazione troppo rigida e nuove iniziative normative, oltre a quelle concordate dal 2019, potrebbero provocare un impatto molto significativo sulla competitività e gravi conseguenze sull'occupazione e sulle competenze nelle aziende MET, in particolare nell'industria automobilistica e aerospaziale. I datori di lavoro del settore MET sono rimasti particolarmente sorpresi nel constatare l'assenza di risorse per anticipare e gestire la transizione sul piano dell'occupazione e delle competenze necessaria al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi del Green Deal.

Questo aspetto deve essere affrontato dalla nuova Commissione. Solo con un adeguato coinvolgimento delle parti sociali, la transizione ecologica dell'UE e delle sue aziende potrà portare risultati positivi.

[1. https://www.gesamtmetall.de/service/downloads/?download_file=study_economic_evaluation_of_a_due_diligence_law-3](https://www.gesamtmetall.de/service/downloads/?download_file=study_economic_evaluation_of_a_due_diligence_law-3)

g. Sviluppare una politica industriale per l'Europa per rafforzare la competitività e la produttività a lungo termine

A causa delle attuali incertezze a livello globale, è imperativo che l'Unione Europea, ora più che mai, attui una politica industriale europea che promuova l'innovazione e abbia al centro la competitività a lungo termine. Ciò richiede una rinnovata attenzione al rafforzamento delle condizioni quadro per un mercato unico ben funzionante con accesso ai mercati globali. L'UE deve cercare soluzioni a livello sistemico e orizzontale, piuttosto che a livello settoriale o tecnologico.

Uno degli aspetti più importanti è la creazione di un quadro normativo più semplice, snello e prevedibile. Questo non solo faciliterebbe le aziende MET nelle loro attività quotidiane e permetterebbe loro di creare posti di lavoro di alta qualità, ma creerebbe anche le condizioni di base idonee per favorire gli investimenti di cui c'è grande bisogno in tutta Europa. Attualmente gli investimenti, anche quelli europei, si dirigono principalmente verso altre regioni del mondo. Se da un lato dobbiamo migliorare le condizioni di investimento in Europa, e i costi associati alla burocrazia e agli oneri amministrativi, dall'altro l'adozione di norme sugli aiuti di Stato per le aziende impegnate a sviluppare la tecnologia necessaria per realizzare gli obiettivi di emissioni "nette zero" dovrebbe svolgere il suo ruolo. Tuttavia, dobbiamo assicurarci di non creare "vincitori" e "perdenti"; piuttosto l'UE dovrebbe concentrarsi sulla creazione delle migliori condizioni possibili per la prosperità dell'industria e della base industriale nel suo complesso.

Dobbiamo mettere in atto una strategia che realizzi il potenziale dell'industria europea, in particolare nell'attuale scenario di competizione internazionale. Il fallimento della regolamentazione in sede politica a lungo termine non può essere riparato da misure ad hoc di breve durata. L'intero contesto legislativo deve essere valutato in base al suo impatto sulla competitività industriale. Inoltre, l'aumento della produttività del mercato del lavoro dovrebbe

rimanere un obiettivo chiave dell'UE. Un possibile fattore a questo proposito è la digitalizzazione dell'industria. La crescita della produttività è diminuita nella maggior parte dei Paesi sviluppati negli ultimi decenni e questa è una tendenza che deve essere affrontata.

Attualmente, l'UE ha molti obiettivi concreti in materia di clima e politica energetica, ma nessuno sulla promozione dell'industria. La concorrenza e il commercio internazionale guidano l'innovazione e i progressi tecnologici. Come tali, devono essere i principi guida della politica industriale dell'UE.

Negli ultimi decenni, l'UE ha sempre avuto obiettivi ambiziosi per promuovere la propria industria:

La Strategia di Lisbona del 2000 ha affermato l'ambizione che l'UE "diventi l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo". La Strategia UE2020 del 2010 è stata integrata nel 2012 con l'obiettivo di invertire il declino del ruolo dell'industria in Europa per raggiungere una quota del 20% del PIL dell'UE entro il 2020.

Abbiamo bisogno di una politica industriale ambiziosa con punti d'azione che diano un chiaro segnale positivo per dimostrare la volontà politica di mantenere l'Europa come luogo attraente per gli investimenti.

[2. https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/](https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/)





Servono competenze per una forza lavoro altamente qualificata

a. Affrontare la carenza di manodopera e di competenze

Uno dei principali ostacoli alla competitività delle aziende MET è la carenza di competenze e il divario di competenze che esiste nel nostro settore. Questo sembra essere un problema perenne. Tuttavia, quando le aziende investono nell'aggiornamento e nella riqualificazione, creano un vantaggio per tutte le parti interessate, contribuendo in qualche modo a colmare il divario. Le aziende MET sono ben consapevoli del valore e dell'importanza di investire nella formazione pertinente al mercato del lavoro. Per questo motivo considerano le spese per la formazione come un investimento piuttosto che come un costo. La mancata formazione dei dipendenti è, a lungo termine, più costosa del costo immediato che rappresenta.

Oltre alla carenza di competenze, che da molti anni continua a essere un problema persistente e irrisolto per le aziende, le aziende MET si trovano oggi ad affrontare una crescente carenza di manodopera. Ciò è dovuto alla combinazione di molteplici fattori economici e strutturali, tra cui la situazione demografica e le recenti tendenze e cambiamenti nel mercato del lavoro. Tutti questi elementi riducono notevolmente il bacino di lavoratori disponibili.

Di fatto, la rigidità del mercato del lavoro in Europa è oggi il problema numero uno per le aziende che

mettono la mancanza di risorse umane in cima alle loro agende. Poiché la mancanza di manodopera ostacola seriamente la crescita e la competitività delle aziende in tutta Europa, dobbiamo affrontare questa situazione guardando in modo critico sia all'interno che all'esterno del mercato del lavoro europeo.

A questo proposito, gli Stati membri e l'Unione europea dovrebbero coordinare i loro sforzi e lavorare insieme per mettere in atto adeguate politiche di migrazione legale con l'obiettivo di attirare in Europa i cittadini di Paesi terzi.

Le misure operative e legislative che fanno parte del Pacchetto competenze e talenti, pubblicato nell'aprile 2022, sono certamente un modo efficace per l'UE di attrarre le competenze e i talenti di cui ha bisogno e affrontare le carenze di manodopera nell'UE.

In ambito normativo, la Commissione cerca di mettere in atto un quadro legislativo efficiente, semplificato e meno burocratico, al fine di facilitare e migliorare la migrazione legale nell'UE. È per questo motivo che Ceemet chiede una rapida adozione delle due proposte legislative volte a rivedere la "Direttiva sul permesso unico" e la "Direttiva sul soggiorno di lungo periodo". La direttiva sul permesso unico alleggerirà in particolare l'onere amministrativo per le aziende che assumono cittadini di Paesi terzi.

Con riferimento alle sue iniziative operative, la Commissione ha previsto di lanciare entro la fine del 2023 un pool di talenti dell'UE che intende facilitare l'incontro tra i cittadini di Paesi terzi e le opportunità di lavoro nelle imprese europee. Questo pool può certamente aiutare le imprese MET a reperire la forza lavoro qualificata di cui hanno bisogno. Tuttavia, deve essere facilmente accessibile e sviluppato in modo semplice. È inoltre estremamente importante che la Commissione lanci campagne di comunicazione mirate per promuovere questo "bacino di talenti" tra le PMI.

La proposta (operativa) della Commissione di migliorare la cooperazione dell'UE con i Paesi partner attraverso i cosiddetti "Partenariati per i talenti", al fine di incrementare la mobilità transfrontaliera dei lavoratori, può anche essere uno strumento di valore aggiunto per attirare in Europa i cittadini di Paesi terzi. Questi partenariati dovrebbero tuttavia promuovere la migrazione circolare ed evitare la fuga dei cervelli.

Oltre alle politiche migratorie, è necessario focalizzarsi anche sul nostro mercato del lavoro, poiché l'elevato numero di persone inattive in Europa è un altro fattore che riduce il bacino di lavoratori disponibili. In alcuni Paesi questa percentuale raggiunge il 30%. Ad esempio, in media il numero di donne inattive o disoccupate è maggiore di quello degli uomini in tutta Europa. I datori di lavoro del settore tecnologico e

industriale da tempo sostengono e continuano a chiedere agli Stati membri di istituire strutture di assistenza all'infanzia di alta qualità, accessibili e a prezzi contenuti, come strumento efficace per incentivare il rientro delle donne nel mercato del lavoro. Per questo sollecitiamo gli Stati membri a seguire le Raccomandazioni del Consiglio sull'educazione e la cura della prima infanzia: gli obiettivi di Barcellona per il 2030. Inoltre, oltre ad incrementare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, l'educazione e la cura della prima infanzia contribuiscono ad accrescere anche l'uguaglianza educativa e il successo scolastico dei bambini negli anni successivi. I benefici sono quindi duplici.

Paradossalmente, nonostante la crescente carenza di manodopera, la disoccupazione è ancora un problema importante in alcuni Stati membri. Sostenere le imprese nelle loro procedure di assunzione, ad esempio attraverso esenzioni contributive l'assunzione di disoccupati di lunga durata, può quindi costituire uno strumento efficace per reinserire le persone nel mercato del lavoro.

Nonostante le grandi differenze esistenti in Europa, l'aspettativa di vita rimane molto alta, con Paesi come la Spagna e l'Italia tra i 10 Paesi più longevi al mondo. In questo contesto, Ceemet ritiene che i responsabili politici nazionali debbano continuare a impegnarsi in un dibattito approfondito sulle "politiche pensionistiche", al fine di adattare all'evoluzione dei mercati del lavoro, all'aspettativa di vita e alla situazione finanziaria dei sistemi pensionistici. Parallelamente, le aziende dovrebbero fare del loro meglio per mantenere i lavoratori sul posto di lavoro il più a lungo possibile, per far fronte alla crescente carenza di manodopera. Le aziende MET hanno investito per molti anni e continuano a investire per garantire condizioni di lavoro sicure e per proteggere i propri dipendenti da eventuali danni ed incidenti.





b. Sviluppare le competenze per affrontare la transizione verde e digitale

La doppia transizione è probabilmente uno dei cambiamenti più rapidi e pronunciati che l'industria abbia vissuto a memoria d'uomo e nei prossimi anni il settore manifatturiero è destinato a vivere questa trasformazione in pieno. Inoltre, le nostre industrie sono uno dei principali motori della trasformazione verde e una chiave per il suo successo.

Tuttavia, all'interno del più ampio settore manifatturiero europeo, le aziende MET sono particolarmente impattate dalla necessità di competenze per realizzare la transizione verde e digitale.

In effetti, le aziende MET hanno un urgente bisogno di analisti di dati, ingegneri, specialisti di cybersecurity, specialisti ICT, tecnici, nonché di lavoratori con adeguate capacità analitiche e di progettazione di sistemi.

Non solo, ma la carenza di competenze è particolarmente acuta nei settori tecnologici. Per questo motivo, riteniamo che la formazione continua debba concentrarsi sulla promozione della crescita nelle aree sostenibili e digitali, come l'uso dell'intelligenza artificiale, lo sviluppo della robotica e dell'automazione nell'industria manifatturiera, lo sviluppo delle tecnologie dell'economia circolare, ecc.

Tutte queste professioni e competenze sono indispensabili per garantire il successo della transizione verde e della trasformazione digitale che le nostre industrie stanno attraversando. Tuttavia, come tutti sappiamo, i lavoratori manuali continuano a essere indispensabili perché le aziende MET rimangano competitive e innovative. Allo stesso modo, non dobbiamo dimenticare che le nostre aziende hanno ancora bisogno di professioni più tradizionali, come gli elettricisti.

Come abbiamo visto sopra, la necessità di nuove competenze adatte alle due transizioni è più grande che mai. Questo non solo perché il bisogno "in sé" di nuove abilità e competenze è aumentato rapidamente, ma anche perché le aziende di tutti i settori economici sono ora in competizione per gli stessi talenti, in particolare nell'area delle "competenze digitali".

c. Non sottovalutare le competenze STEM e le soft skills

Alcune le competenze più importanti necessarie per avere successo nell'industria sono spesso sottovalutate: le competenze scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (STEM) e le soft skills.

Dobbiamo valorizzare l'istruzione STEM agli studenti fin dalla più tenera età per indurli a scegliere queste discipline. Inoltre, dobbiamo dare particolare risalto a queste discipline per le giovani donne, per cercare di garantire una rappresentanza equilibrata nell'industria. Nonostante le prove schiaccianti che dimostrano l'ampia richiesta di queste competenze da parte del mercato del lavoro, in particolare con le transizioni verdi e digitali dell'industria, rimane una sfida attrarre i giovani e le donne a studiare le discipline STEM.

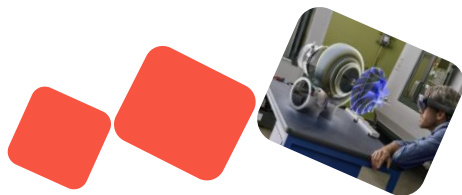
Oltre alle competenze tecniche, le soft skills - o competenze interpersonali - sono essenziali per l'occupabilità e l'adattabilità dei dipendenti. Ciò è particolarmente vero nel contesto di un mondo del lavoro globalizzato e digitalizzato, ma anche per chi lavora in catene di produzione complesse e ambienti di lavoro agili.

Allo stesso modo, dobbiamo continuare a sensibilizzare gli studenti sulle opportunità di lavoro e di carriera di qualità che le nostre industrie offrono. A questo proposito, è importante che gli studenti siano informati sulle opportunità del settore durante tutta la loro carriera scolastica. Gli insegnanti hanno certamente un ruolo importante da svolgere in questo senso e dovrebbero quindi essere costantemente aggiornati in questo campo.

d. Fare dell'istruzione e della formazione professionale la prima scelta

L'istruzione e la formazione professionale (IFP) rispondono alle esigenze del mercato del lavoro; svolgono un ruolo fondamentale nello sviluppo delle competenze, sia attraverso l'apprendimento scolastico che quello sul posto di lavoro; sono un elemento importante dei sistemi di apprendimento permanente che spesso garantiscono migliori prospettive occupazionali.

Perché allora percepiamo ancora questa formazione come una scelta per gli studenti meno ambiziosi? Niente di più sbagliato! Dobbiamo finalmente porre fine allo stigma associato a questo tipo di apprendimento e portare l'IFP alla pari con i programmi di istruzione universitaria e di altro tipo.



Fondamentali per il successo di qualsiasi azienda sono l'istruzione e la formazione continua e l'apprendimento permanente della sua forza lavoro. Il vantaggio è duplice: le aziende acquisiscono un vantaggio competitivo sul mercato, mentre i dipendenti sviluppano nuove competenze che consentono loro di rimanere altamente occupabili. Un vantaggio per tutti, si potrebbe dire. Tuttavia, questa opportunità non viene sempre sfruttata. Ecco perché è necessario un cambiamento di mentalità in questo settore per promuoverne gli evidenti vantaggi.

È fondamentale che la forza lavoro sia costantemente formata per acquisire il giusto set di competenze in modo tale che le aziende MET riescano a gestire bene la trasformazione digitale e verde. Detto questo, è importante che questa formazione sia orientata al mercato del lavoro e adattata alle esigenze di competenze della doppia transizione. È l'unico modo per far sì che la formazione continua sia vantaggiosa per le aziende. Inoltre, le parti sociali svolgono un ruolo chiave nel motivare la forza lavoro a intraprendere la formazione: questo ruolo deve essere riconosciuto e promosso, ove possibile.

A questo proposito, e per cambiare l'"atteggiamento negativo" nei confronti dell'istruzione e della formazione professionale, dobbiamo tenere conto del fatto che la scelta dei giovani verso determinati studi o carriere è fortemente influenzata da genitori, amici e conoscenti. Pertanto, le nostre imprese dovrebbero estendere i loro "sforzi di marketing" anche a queste persone.

e. Facilitare l'aggiornamento e la riqualificazione dei lavoratori

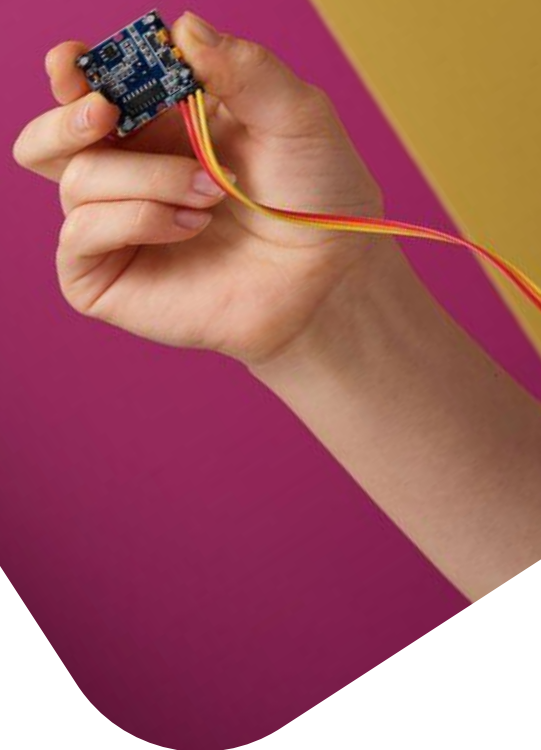
Dobbiamo assicurarci di avere la formazione giusta per il mercato del lavoro e un modo per farlo è rafforzare i legami tra i sistemi di istruzione e formazione e i mercati del lavoro. È fondamentale che i fornitori di istruzione e formazione forniscano le competenze di cui le aziende hanno bisogno. Ad esempio, in Finlandia fino al 26% dei diplomati dell'istruzione professionale in ambito tecnologico rimane disoccupato, il che significa che le competenze fornite dall'istruzione e dalla formazione non soddisfano effettivamente le esigenze delle aziende. Allo stesso tempo, però, vediamo un'enorme richiesta di lavoratori con una formazione professionale. Dobbiamo cambiare questa realtà!

L'anticipazione del fabbisogno di competenze è della massima importanza. Tuttavia, questo obiettivo deve essere raggiunto insieme alle parti sociali incaricate. È solo attraverso questa via che possiamo vedere la vera anticipazione dei bisogni di competenze per un particolare mercato del lavoro.



Assegnare alle parti sociali un ruolo chiave

4



a. Lasciare il necessario spazio di manovra alle parti sociali

Le parti sociali rappresentative e autonome sono nella posizione migliore per discutere e concordare le modalità di rappresentanza dei lavoratori e delle imprese. Pertanto, è logico che dobbiamo lasciare alle parti sociali un adeguato margine di manovra per sviluppare tali discussioni e accordi.

Tuttavia, il ruolo delle parti sociali non si esaurisce qui. Esse forniscono una grande ricchezza di informazioni e sensibilizzano costantemente sui tipi di formazione esistenti, su come accedervi e, soprattutto, sulla loro rilevanza per il mercato del lavoro. Gran parte della formazione per l'apprendimento non formale e informale avviene sul posto di lavoro. Pertanto, le parti sociali contribuiscono anche in questo contesto.

Inoltre, anche l'orientamento scolastico e professionale forniti dalle parti sociali svolgono un ruolo importante, spesso rivolto ai lavoratori che ne hanno più bisogno, come i lavoratori poco qualificati e gli studenti. Inoltre, le parti sociali sono nella posizione migliore per contribuire attivamente alla previsione e all'anticipazione delle competenze. Ad esempio, possono fornire esempi di buone pratiche per i programmi di riqualificazione e aggiornamento professionale.



b. Consentire la deroga alla legislazione dell'UE attraverso i contratti collettivi

I vari tipi di modelli nazionali di dialogo sociale e di sistemi di contrattazione collettiva si basano su decenni di evoluzione. In molti di questi modelli, le parti sociali svolgono un ruolo fondamentale nel determinare le condizioni di lavoro e di occupazione. Questi sistemi sono fondamentali per la competitività di specifici Paesi, regioni industriali e aziende.

Di base, la legislazione europea non deve interferire con la competenza fondamentale delle parti sociali nazionali rappresentative in tema di organizzazione, attori e funzionamento dei sistemi di contrattazione collettiva a livello nazionale. Allo stesso modo, è imperativo che la legislazione UE non influisca su questo equilibrio finemente regolato. La legislazione europea non può limitare la possibilità per le parti sociali nazionali di derogare attraverso i contratti collettivi nazionali nel modo che ritengono più opportuno.

Ciò che è più importante è che il legislatore europeo deve anche riporre fiducia nella capacità delle parti sociali di assumersi la responsabilità di garantire buone condizioni di lavoro nel mercato del lavoro e di trovare un equilibrio tra gli interessi dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro. Per salvaguardare gli incentivi per le parti sociali a negoziare e ad assumersi la responsabilità del buon funzionamento dei mercati del lavoro, tutta la legislazione, sia a livello nazionale che europeo, deve essere regolata in modo appropriato e lasciare un certo margine di autonomia alla contrattazione collettiva. Ciò può essere ottenuto attraverso una politica e una legislazione europea che consentano alle parti sociali nazionali, indipendenti e paritarie, di adattare, integrare o derogare alla legislazione UE attraverso accordi collettivi.

c. Promuovere la consultazione delle parti sociali/la partecipazione dell'industria

Le parti sociali rappresentative sono vicine alle esigenze delle imprese e dei lavoratori. Pertanto, sono nella posizione migliore per fornire soluzioni innovative e su misura alle sfide che possono presentarsi. Inoltre, le parti sociali settoriali sono ancora più vicine alle esigenze dei loro settori. Pertanto, occupano una posizione ancora migliore in questo contesto.

È quindi indispensabile che le parti sociali vengano consultate in modo significativo in tutte le iniziative legislative che le riguardano. Non solo nel settore dell'occupazione e degli affari sociali, ma anche in senso più ampio, poiché spesso altre iniziative legislative hanno effetti indiretti sulle imprese. Un dialogo sociale ben funzionante e adatto allo scopo consente alle imprese e ai lavoratori di plasmare con successo il futuro dell'industria e i legislatori devono sfruttare meglio questa ricchezza di informazioni.

Inoltre, l'elaborazione delle politiche sociali dovrebbe riflettere meglio i contributi dei datori di lavoro alla consultazione delle parti sociali.



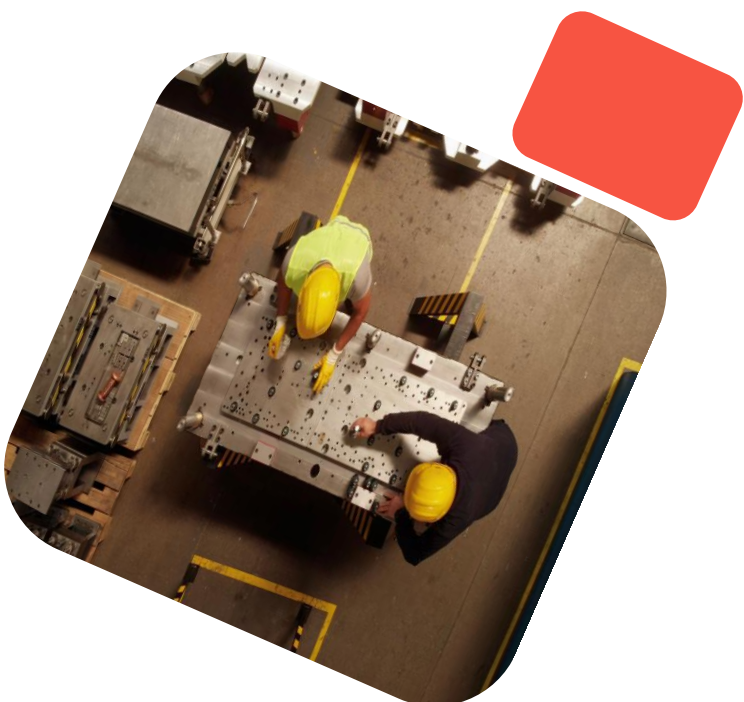
d. Garantire l'autonomia delle parti sociali

Il ruolo delle parti sociali non è mai sottolineato abbastanza: sono fondamentali per sviluppare soluzioni per il mercato del lavoro. Per fornire queste soluzioni, le parti sociali devono avere un'autonomia adeguata. Tale autonomia consente alle parti sociali di scegliere i risultati migliori per il loro settore specifico.

È per una buona ragione che la definizione dei salari e la contrattazione collettiva sono processi autonomi. Le parti sociali sono sul campo, vedono la gestione quotidiana delle aziende e sono quindi nella posizione migliore per collegare i salari alla produttività. Sono inoltre consapevoli della

capacità finanziaria delle aziende e conoscono molte altre questioni legate alla retribuzione.

In molti Paesi, la definizione dei salari è una competenza fondamentale delle parti sociali. Pertanto, l'UE non dovrebbe interferire in questo processo finemente regolato, soprattutto quando non esiste una base giuridica per farlo. Le implicazioni sono enormi e di vasta portata. La violazione dell'autonomia delle parti sociali rischia di indebolire il loro ruolo e, di conseguenza, la contrattazione collettiva e tutte le sue implicazioni.



e. Sostenere la “capacity building” delle parti sociali

È indispensabile sostenere la capacity building delle parti sociali per migliorarne la rappresentatività e, di conseguenza, la capacità di partecipare al dialogo sociale con valore aggiunto. Infatti, è solo attraverso parti sociali forti e rappresentative che possiamo vedere soluzioni congiunte innovative e su misura per le sfide che le imprese devono affrontare. Ciò è particolarmente vero nell'attuale contesto industriale in cui ci troviamo. In questo contesto, dobbiamo garantire il rispetto dell'autonomia delle parti sociali e assicurare il rafforzamento delle capacità.



Conclusione

Da molti anni le nostre industrie si trovano ad affrontare una situazione difficile. Alle sfide storiche, come gli alti tassi di posti vacanti e la mancanza di competitività internazionale, si aggiungono oggi le difficoltà della catena di approvvigionamento, le pressioni inflazionistiche, la carenza di competenze e di manodopera e una serie di altri problemi economici.

Per questo motivo, ora più che mai, dobbiamo trovare il giusto equilibrio quando legiferiamo. L'UE deve rimanere saldamente nell'ambito delle proprie competenze quando propone nuovi testi legislativi e garantire la riduzione di inutili oneri amministrativi per le imprese. Le nostre industrie hanno bisogno di una legislazione facile da applicare e che consenta una mobilità fluida e flessibile del lavoro nel mercato interno. A questo proposito, abbiamo bisogno di un Mercato Unico ulteriormente sviluppato che fornisca la giusta cornice di riferimento non solo per l'innovazione, ma anche per la crescita e la prosperità delle imprese anche oltre confine. Ciò favorirà la creazione delle imprese competitive a livello internazionale del futuro. Sebbene oggi le istituzioni europee comprendano molto meglio l'importanza del ruolo di una base industriale competitiva e solida nel cuore dell'economia europea, spesso se ne dimenticano quando si tratta di nuovi oneri normativi nel campo della politica sociale.

Detto questo, riteniamo che l'Unione Europea abbia un enorme valore aggiunto per le nostre aziende. Che si tratti dell'introduzione del meccanismo SURE, dello strumento di ripresa e resilienza, dello strumento di emergenza del mercato unico o dello sviluppo della dichiarazione elettronica per il distacco dei lavoratori, l'UE continua a dare risultati per le sue aziende e i suoi cittadini. Inoltre, Ceemet è impegnata a raggiungere molti degli obiettivi del Green Deal e le industrie MET sono già impegnate in sforzi di ampio respiro per far progredire la transizione verde. Pur vedendo alcuni svantaggi, le opportunità economiche in questo contesto sono molteplici e devono essere colte. È in quest'ottica che ci auguriamo di impegnarci con voi nel corso del prossimo mandato del Parlamento europeo e della Commissione europea per rafforzare ulteriormente la competitività europea e garantire la disponibilità di posti di lavoro ben retribuiti che sono alla base della nostra economia sociale di mercato.



Richieste chiave

1

Verso una mobilità del lavoro totalmente priva di attriti nel mercato interno



- ❖ Esentare i viaggi d'affari e le attività all'estero che durano solo un numero limitato di giorni dall'obbligo di notifica preventiva alle autorità degli Stati membri.
- ❖ Creare una dichiarazione elettronica a livello europeo per standardizzare e semplificare gli obblighi di comunicazione per i distacchi all'interno dell'Unione europea.
- ❖ Prevedere siti web nazionali unici, chiari e aggiornati, che illustrino le specificità di ciascun sistema nazionale in materia di termini e condizioni di lavoro alla luce del distacco dei lavoratori.



2

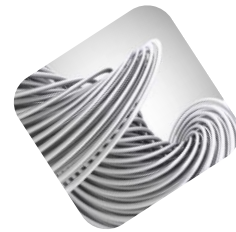
Adottare una normativa adatta allo scopo nel pieno rispetto dei Trattati UE

- ❖ Agire solo nei settori di competenza condivisa se gli obiettivi dell'azione proposta non possono essere adeguatamente realizzati dagli Stati membri.
- ❖ Migliorare le valutazioni d'impatto per identificare la legislazione UE necessaria e proporzionata.
- ❖ Sviluppare standard europei con l'obiettivo di ottenere parità di condizioni nel contesto delle catene di fornitura nell'ambito del Mercato Unico.
- ❖ Attuare il principio one-in one-out e l'obiettivo di ridurre gli obblighi di rendicontazione del 25% nelle Direzioni generali della Commissione.
- ❖ Sulla base di ciò, ogni Direzione generale dovrebbe, alla fine di ogni mandato, mostrare come ha attuato il principio one-in one-out.
- ❖ Garantire valutazioni d'impatto lungo tutto il processo legislativo, anche durante i processi del Parlamento europeo e del Consiglio.
- ❖ Utilizzare correttamente il principio del "pensare in piccolo" nei test delle PMI.
- ❖ Effettuare rapidamente controlli di competitività sulla legislazione dell'UE.
- ❖ Rispettare le differenze dei mercati del lavoro nazionali degli Stati membri per quanto riguarda gli affari sociali e il diritto del lavoro e, in particolare, i confini stabiliti dall'art. 153(5) del TFUE. 153(5) TFUE.

- ❖ Essere consapevoli dell'impatto negativo della sovra regolamentazione sul business.
- ❖ Porre maggiore enfasi sulle migliori pratiche e sugli orientamenti nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro, per rendere la conformità alla legislazione dell'UE il meno onerosa possibile.
- ❖ Evitare una regolamentazione prescrittiva a livello europeo che renda difficile per le aziende adattarsi in modo flessibile alle nuove realtà che i loro settori devono affrontare.
- ❖ Garantire che la normativa europea e la sua attuazione a livello nazionale siano sempre verificate alla luce dei principi di sussidiarietà e proporzionalità e si basino sui dati più recenti disponibili.



Fornire una forza lavoro altamente qualificata



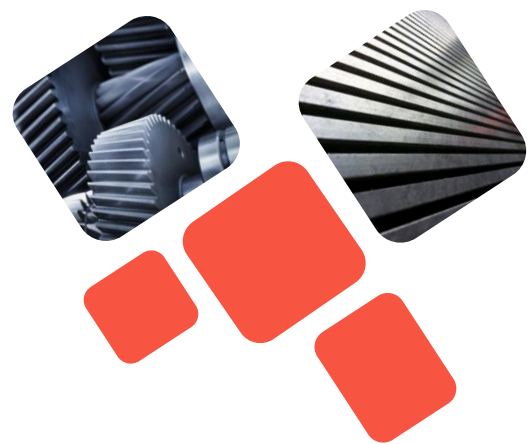
- ❖ Mettere in atto politiche di migrazione legale ben concepite, per attirare in Europa i cittadini di Paesi terzi in modo semplice e non burocratico.
- ❖ Investire in politiche attive del mercato del lavoro con l'obiettivo di riportare sul mercato del lavoro le persone che non hanno un'occupazione né una formazione:
 - o Creare strutture di assistenza all'infanzia di alta qualità, economiche e accessibili, come strumento efficace per incentivare il rientro delle donne nel mercato del lavoro.
 - o Sostenere le aziende nelle loro procedure di assunzione, ad esempio attraverso esenzioni dalla previdenza sociale, per facilitare l'integrazione dei disoccupati (di lungo periodo) nel mercato del lavoro.
- ❖ Adattare la formazione continua alle esigenze di competenze della doppia transizione.
- ❖ Incrementare l'investimento in studi e discipline STEM e in soft skills.
- ❖ Mettere in atto adeguate campagne di sensibilizzazione per attirare le donne e i giovani verso le discipline STEM.
- ❖ Investire in sistemi di IFP eccellenti con una forte componente di apprendimento basato sul lavoro.
- ❖ Migliorare la visibilità e l'attrattività dell'IFP come scelta formativa di prima classe che porta a un'occupazione di qualità nelle industrie MET.
- ❖ Investire nell'aggiornamento e nella riqualificazione della forza lavoro nelle industrie MET.
- ❖ Promuovere una formazione continua orientata al mercato del lavoro.
- ❖ Investire nell'anticipazione delle esigenze di competenze del futuro per progettare programmi di istruzione e formazione adeguati al mercato del lavoro e alle opportunità di occupabilità.
- ❖ Promuovere campagne di sensibilizzazione sull'importanza dell'apprendimento permanente e della formazione continua.



4

Assegnare alle parti sociali un ruolo chiave

- ❖ Lasciare alle parti sociali il margine di manovra necessario per affrontare le sfide emergenti del mondo del lavoro.
- ❖ Coinvolgere le parti sociali nell'attività di consulenza ai lavoratori, in particolare a quelli poco qualificati, sul tipo di formazione da intraprendere.
- ❖ Rafforzare la cooperazione tra le parti sociali, l'industria e coloro che erogano istruzione e formazione per identificare meglio le esigenze di competenze industriali del futuro e adattare di conseguenza i programmi di istruzione e formazione.
- ❖ Rispettare l'autonomia delle parti sociali e garantire l'assenza di interferenze comunitarie o nazionali nei sistemi di contrattazione collettiva e di determinazione dei salari.
- ❖ Garantire che la legislazione europea non limiti la possibilità delle parti sociali nazionali di discostarsi dai contratti collettivi nazionali in un modo che ritengono fattibile.
- ❖ Assicurarsi che le parti sociali siano consultate sulle questioni relative all'occupazione e anche sulle iniziative che hanno un impatto sulle aziende entro un termine adeguato.
- ❖ Cercare di tenere in maggiore considerazione le opinioni dei datori di lavoro nell'elaborazione delle politiche.
- ❖ Sostenere la "capacity building" delle parti sociali, ove necessario, con l'obiettivo di migliorarne la rappresentatività nel rispetto dell'autonomia delle stesse.





ceemet

European Tech &
Industry Employers

Rue Belliard 40/ Belliardstraat 40,
1040, Brussels, Belgium

T: +32 (0) 2 786 30 45

E: secretariat@ceemet.org

www.ceemet.org  

EU transparency register 61370904700-45