



Nel testo è stata indicata la situazione generale e le sfide affrontate dal settore dei trasporti nel contesto del quadro del progetto. Esso si occupa della fase di ricerca del progetto, nonché degli strumenti sviluppati e dei risultati del progetto.

Dati sul progetto e sulle attività all'interno del progetto

Il progetto „Accordo sul trasporto intelligente verde“ (*Green.Smart.Transport.Deal - GSTD*), finanziato dall'Ue, si concentra sul rafforzamento della cooperazione transnazionale tra le parti sociali al fine di migliorare la partecipazione dei lavoratori dipendenti alle attività svolte nelle aziende durante l'attuazione del *Green Deal* europeo (EGD) nel settore dei trasporti. Mira inoltre a sviluppare queste attività in modo socialmente responsabile, tenendo conto dei diritti dei lavoratori dipendenti, dei datori di lavoro e dell'ambiente.

Il valore aggiunto del progetto GSTD si riflette in un focus più dettagliato sull'attuazione del *Green Deal* europeo in modo socialmente responsabile, con particolare attenzione alle questioni ambientali, agli interessi economici delle aziende e ai bisogni sociali dei lavoratori dipendenti nel settore dei trasporti. Ciò si ottiene attraverso un'efficace cooperazione nell'applicazione delle normative europee sull'attuazione del *Green Deal* europeo.

Va notato che il progetto GSTD coinvolge otto organizzazioni (sindacati e datori di lavoro) provenienti da sei paesi: Italia, Polonia, Spagna, Slovacchia, Croazia e Macedonia del Nord.

La fase di ricerca condotta durante la parte di sviluppo del progetto ha previsto la creazione di uno studio di *follow-up* con i risultati di un sondaggio online, condotto in tutti i paesi partner. Questo sondaggio ha esaminato diversi aspetti tecnici: veicoli a basse emissioni, *greening* urbano, digitalizzazione e presenza del *Green Deal* nella società, nonché altre questioni, innanzitutto quelle relative ai lavoratori dipendenti: condizioni di impiego ed esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione, contrattazione collettiva e dialogo sociale.

Nella nostra guida pratica desideriamo presentare le conclusioni raggiunte sulla partecipazione dei lavoratori dipendenti e sulle loro condizioni di lavoro, tenendo conto dell'obiettivo principale del progetto, che può essere riassunto come segue:

- considerando i paesi partecipanti, esiste una grande varietà di relazioni industriali, anche se viene mantenuta l'identità in termini di partecipazione dei lavoratori dipendenti attraverso sindacati o comitati aziendali (o altre organizzazioni in alcuni paesi);
- per condurre il dialogo sociale nel settore dei trasporti sono stati istituiti comitati settoriali composti da due o tre parti ed è possibile istituire sottocomitati secondo sottosettori come ferroviario, marittimo, stradale, ecc.;
- tutti i paesi sono impegnati a rafforzare il dialogo sociale tripartito, rafforzando la capacità dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro del settore, e sottolineano la necessità di creare contratti collettivi e programmi di formazione per i lavoratori dipendenti;
- i contratti collettivi devono essere rafforzati per coprire tutti i lavoratori dipendenti del settore dei trasporti, innanzitutto nelle aree legate ai salari. Proprio per questo motivo è necessario favorire l'esistenza dei contratti collettivi in ciascun sottosettore dei trasporti;
- i lavoratori sono preoccupati per la trasformazione dei posti di lavoro esistenti in posti di lavoro verdi e non pensano che il dialogo sociale offra attualmente soluzioni ai problemi emersi;
- i lavoratori dipendenti lamentano la mancanza di informazioni sui processi di trasformazione verde o digitale nelle loro aziende. I datori di lavoro, d'altro canto, si lamentano che le istituzioni non forniscono sufficienti informazioni sulle politiche che i governi attueranno e su come queste influenzeranno le loro aziende. In questo senso, i datori di lavoro considerano questi impatti immediati, mentre i lavoratori dipendenti li vedono come a medio termine, e mostrano un generale disinteresse verso questo tema;
- gli intervistati indicano la mancanza di consultazione a livello nazionale e regionale sull'attuazione della Strategia per una mobilità sostenibile e intelligente come motivo di

esclusione dal processo di transizione e prevedono un impatto negativo sulle condizioni di impiego e sui costi aziendali. I datori di lavoro sottolineano in particolare la mancanza di consapevolezza sul *Green Deal* nella società e la mancanza di scambio di informazioni tra governi e parti sociali;

- Infine, sono stati individuati problemi anche in relazione alla fornitura di informazioni ai lavoratori da parte dei sindacati o dei comitati aziendali.

I lavoratori dipendenti ritengono che i sindacati dovrebbero fornire loro maggiori informazioni sui processi di trasformazione verde e digitale. Citano due ragioni per una quantità insufficiente di informazioni: la mancanza di conoscenze dei sindacati in merito a questo tema (mancanza di formazione specializzata) e il fatto che in alcuni paesi non esiste un livello sufficiente di protezione giuridica affinché il sistema di informazione e consultazione sia implementato.

Dall'analisi effettuata in ciascuno dei paesi partner del progetto, si può concludere che al momento è necessario lavorare sullo scambio di informazioni sui previsti processi di trasformazione tra governi e parti sociali (dialogo sociale tripartito), sia a livello nazionale che quello regionale.

A livello aziendale, è necessario stabilire dei protocolli di informazione e consultazione chiari e rigorosi tra datori di lavoro e sindacati (o comitati aziendali) al fine di rispondere a questi cambiamenti tecnologici e migliorare la formazione dei lavoratori esistenti sull'applicazione delle nuove tecnologie nei loro posti di lavoro.

La guida pratica sulla partecipazione dei lavoratori dipendenti fa parte di questo *toolkit*, che è stato sviluppato nell'ambito del progetto e il cui scopo è quello di creare **un manuale per supportare e aiutare a migliorare la partecipazione dei lavoratori dipendenti**, con un'enfasi sugli aspetti occupazionali legati alla transizione verde dove, insieme alla creazione di nuovi posti di lavoro verdi, ciò può anche significare la perdita di alcuni posti di lavoro esistenti, motivo per cui è necessario **migliorare la formazione dei lavoratori dipendenti**, formandoli per nuovi posti di lavoro all'interno dei loro impieghi o per i posti di lavoro in altre occupazioni. Insieme alla qualificazione dei lavoratori dipendenti, è necessario anche rafforzare i sistemi di

partecipazione dei lavoratori dipendenti, in particolare quelli di informazione e consultazione, nonché analizzare e **migliorare la protezione dei lavoratori dipendenti sul posto di lavoro** a causa dell'emergere di nuovi rischi causati dalla **transizione** ecologica.

Cosa ci troviamo ad affrontare nel settore dei trasporti a causa della transizione “gemella”? Quali azioni sta intraprendendo l'Unione europea?

Nella **Strategia per una mobilità sostenibile e intelligente** è stata presentata una mappa per orientare i trasporti nell'Unione verso un futuro sostenibile e intelligente¹. Una delle pietre miliari sulla strada verso una mobilità sostenibile, intelligente e resiliente è l'uso diffuso della mobilità automatizzata entro il 2030. La strategia riconosce che i cambiamenti nel settore dei trasporti, in particolare quelli legati all'automazione e alla digitalizzazione, creano numerose nuove sfide e opportunità per la forza lavoro nel settore dei trasporti.

La transizione “gemella” si riferisce all'intreccio tra la trasformazione digitale e la trasformazione verde: se utilizzate e gestite correttamente, le tecnologie digitali possono contribuire a far sì che le economie utilizzino le risorse in modo più efficiente, essendo (più) circolari e climaticamente neutre.

L'approccio della transizione “gemella” riconosce l'esistenza di un'enorme opportunità, in gran parte non sfruttata, che la tecnologia e i dati possano contribuire a raggiungere gli obiettivi di sostenibilità. Invece di affrontare la digitalizzazione e la sostenibilità individualmente, una strategia di doppia trasformazione combina queste funzioni critiche per ottenere vantaggi in termini di efficienza e produttività. Una doppia trasformazione può avere un impatto positivo rendendo più verdi la tecnologia, i dati e le infrastrutture e accelerando contemporaneamente lo sviluppo della sostenibilità in un'organizzazione. E se da un lato le tecnologie digitali possono creare fonti energetiche efficienti e sostenibili per affrontare questo compromesso, dall'altro

¹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Sustainable and Smart Mobility Strategy – putting European transport on track for the future (COM/2020/789 final) (Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Strategia per una mobilità sostenibile e intelligente - mettere i trasporti europei sulla buona strada per il futuro (COM/2020/789 finale)).

possono anche avere un impatto negativo. Ad esempio, la formazione e la messa in funzione dei modelli d'intelligenza artificiale consumano energia e acqua e comportano emissioni di carbonio, sia nei data center, nel *cloud computing* o nell'*edge computing*. Questi impatti negativi si stanno già verificando e fanno parte anche di questa transizione verso l'energia sostenibile.

Il pilastro europeo dei diritti sociali elenca 20 principi e diritti essenziali per dei mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale equi e funzionanti. Il pilastro è un regolamento europeo che garantisce che le transizioni verde e digitale siano socialmente giuste ed eque, sia per gli utenti dei trasporti, che per la forza lavoro nel settore dei trasporti².

La Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 su come garantire una transizione giusta verso la neutralità climatica fornisce istruzioni complete agli Stati membri sui pacchetti politici necessari per includere tutti nella transizione verde³. L'obiettivo della **strategia digitale dell'Ue** è che la trasformazione digitale vada a vantaggio delle persone e delle imprese, contribuendo al contempo a raggiungere l'obiettivo di un'Europa a impatto climatico zero entro il 2050. L'agenda politica del Decennio digitale 2030 ha fissato degli obiettivi digitali, tra cui una popolazione digitalmente qualificata ed esperti altamente qualificati nel settore digitale, nonché la trasformazione digitale delle aziende⁴.

Nei 27 Stati membri dell'Ue, circa 10 milioni di persone sono impiegate nei settori dei trasporti e dello stoccaggio (comprese le attività postali e di corriere), che rappresentano il 5,2% del numero totale dei dipendenti⁵. Circa il 53% di loro lavora nei trasporti terrestri (stradali,

² Lo studio su "La dimensione sociale del futuro sistema dei trasporti nell'Ue per quanto riguarda utenti e passeggeri" ha delineato le sfide e le opportunità che la modernizzazione del sistema dei trasporti comporta per diversi gruppi di utenti, compresi i cittadini che non conoscono le tecnologie informatiche o hanno un accesso limitato a Internet - e hanno considerato potenziali soluzioni che garantirebbero che gli utenti siano al centro del futuro sistema dei trasporti: Commissione europea, Direzione generale per la mobilità e i trasporti, Kouris, S, *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers – Final report, Publications Office of the European Union, 2022* (Studio sulla dimensione sociale del futuro sistema dei trasporti dell'Ue per quanto riguarda utenti e passeggeri – Relazione finale, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2022)

³ Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 volta a garantire una transizione equa verso la neutralità climatica 2022/C 243/04 (GU C 243 del 27.6.2022, pag. 35) (*Council Recommendation of 16 June 2022 on ensuring a fair transition towards climate neutrality 2022/C 243/04*).

⁴ Decisione (UE) 2022/2481 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022, che istituisce il programma politico del decennio digitale 2030) (OJ L 323 del 19.12.2022, pag. 4) - Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030.

⁵ 4,6% del totale dei dipendenti se si escludono le attività postali e di corriere

ferroviari e mediante condotte), il 3% nei trasporti via acqua (marittimi e vie navigabili interne), il 4% nel trasporto aereo, il 26% in attività di supporto e magazzinaggio (come movimentazione, stoccaggio e deposito delle merci), mentre il restante 14% opera nelle attività postali e di corriere. Le donne sono sottorappresentate nella forza lavoro del settore dei trasporti nell'Ue (22%). L'analisi dell'età della forza lavoro nel settore dei trasporti nell'Ue del 2015 indica che la quota di persone di età compresa tra 30 e 49 anni era simile alla quota di queste persone nell'economia nel suo complesso, ma la quota dei lavoratori sopra 49 anni era più alta nel settore dei trasporti (il 36,9% aveva un'età compresa tra 50 e 64 anni), mentre la quota dei lavoratori più giovani è stata inferiore (il 12,1% aveva un'età compresa tra 15 e 29 anni)⁶.

Il settore dei trasporti è stato identificato come uno dei settori in cui l'attuazione del *Green Deal* europeo (e delle relative strategie nazionali) richiederà nuove competenze e la forza lavoro e in cui manca la forza lavoro qualificata. Oltre alla carenza causata dallo spostamento verso fonti energetiche e materiali rinnovabili, prodotti e modalità di trasporto sostenibili ed efficienti dal punto di vista energetico, esiste già una significativa carenza della forza lavoro in alcune professioni nel settore dei trasporti. A partire dal 2017, tutte le relazioni sugli squilibri del mercato del lavoro nell'Ue elencano dei conducenti autoveicoli trainanti con rimorchio e dei camion tra le prime 10 professioni in cui v'è una forza lavoro insufficiente. Nel 2022, gli autisti di autobus e tram sono apparsi per la prima volta tra le prime 10 professioni in cui è stata riscontrata una carenza di manodopera. Questa carenza di manodopera potrebbe accelerare l'automazione, che rappresenterebbe allo stesso tempo un'opportunità per sostituire la carenza dei lavoratori⁷.

Lo studio "La dimensione sociale della transizione verso l'automazione e la digitalizzazione nei trasporti, con un focus sulla forza lavoro" ha valutato la consapevolezza, la prontezza e la

⁶ Commissione europea, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., Cifre chiave nel settore dei trasporti europeo: edizione 2022, Jere, N. (a cura di), Corselli-Nordblad, L. (a cura di), Ford-Alexandraki, E. (a cura di), Xenellis, G. (a cura di), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2023, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/pubblicazione/548fbb23-9d7a-11ed-b508-01aa75ed71a1/lingua-it> - European Commission, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N. (editor), Corselli-Nordblad, L. (editor), Ford-Alexandraki, E. (editor), Xenellis, G. (editor), Publications Office of the European Union, 2023

⁷ Autorità europea del lavoro, Relazione sulle carenze e le eccedenze di manodopera – 2022, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2023 - European Labor Authority, *Report on labor shortages and surpluses – 2022*, Publications Office of the European Union, 2023

leadership necessarie per le parti interessate nel settore dei trasporti. Ha scoperto che, in generale, in questo settore esiste un livello molto basso di consapevolezza riguardo all'impatto dell'automazione e della digitalizzazione sulla forza lavoro nel settore dei trasporti. In media, la prontezza delle parti interessate nel settore dei trasporti a questa transizione è stata valutata come moderata. Sembra che i sindacati e le autorità pubbliche nazionali rispondano al cambiamento e lo gestiscano in misura maggiore rispetto ai datori di lavoro. Le parti interessate che hanno partecipato al sondaggio sottolineano che, se fossero necessari orientamenti e misure aggiuntive, queste dovrebbero essere indirizzate principalmente allo scambio di conoscenze, al miglioramento e alla formazione della forza lavoro⁸. Dato che i datori di lavoro nel settore dei trasporti, in particolare le PMI, spesso non conoscono le misure o le strategie volte a facilitare la transizione della forza lavoro, sembra che la dimensione sociale dell'automazione e della digitalizzazione non sia una priorità per loro.

Gli sviluppi nel mercato del lavoro non saranno influenzati solo dalla tecnologia, compresi i suoi costi e la sua accettazione, ma anche da altri fattori quali la globalizzazione, i cambiamenti demografici, la transizione verde, le tendenze economiche e sociali, nonché il contesto normativo. Inoltre, il ritmo dell'automazione varierà a seconda dei paesi e delle regioni, delle modalità di trasporto, dei tipi di occupazioni, delle abilità e competenze.

Secondo una recente relazione sul futuro del lavoro nel settore dei trasporti, il rischio di automazione del lavoro varia notevolmente nei paesi con un grado di industrializzazione più elevato. Tra il 5,7 e il 50% dei lavoratori poco qualificati (come i lavoratori portuali o gli addetti ai bagagli) sono ad alto rischio di automazione. Il rischio per i lavoratori mediamente qualificati (come i marittimi qualificati o gli autisti di autoveicoli trainanti) è compreso tra il 7 e il 23%. Il potenziale più basso di perdita dei posti di lavoro dovuto all'introduzione delle tecnologie di

⁸ Commissione europea, Direzione generale della Mobilità e dei trasporti, Studio sulla dimensione sociale della transizione verso l'automazione e la digitalizzazione nei trasporti, con particolare attenzione alla forza lavoro: Relazione finale, Ufficio delle pubblicazioni, 2021 - European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Study on the social dimension of the transition to automation and digitalization in transport, focusing on the labor force: final report, Publications Office, 2021

automazione riguarda i lavoratori altamente qualificati (come ufficiali di bordo, piloti di aerei ed esperti) e ammonta al 2%⁹.

Il progetto di ricerca europeo SKILLFUL ha identificato dei lavori e posti di lavoro che potrebbero essere maggiormente colpiti dai cambiamenti e dagli sviluppi attuali e futuri del sistema di trasporto europeo. Tra i posti di lavoro che potrebbero subire cambiamenti vi sono conducenti, operatori manuali, venditori e controllori dei biglietti, dipendenti dei centri logistici, controllori della sicurezza, addetti alle prenotazioni e agenti di viaggio. Tra i posti di lavoro che dovrebbero diventare più importanti vi sono responsabili della logistica, operatori logistici dei terminal e spedizionieri, specialisti in intelligenza artificiale, trasformazione digitale, grandi quantità dei dati, sicurezza e sicurezza informatica, dipendenti del settore giuridico, specialisti in protezione della sicurezza, nonché operatori di veicoli automatizzati e operatori di droni¹⁰.

Il miglioramento delle competenze e la riqualificazione sono fondamentali per gestire la transizione verde e digitale. Avere una forza lavoro con le giuste competenze contribuisce alla crescita sostenibile, porta a una maggiore innovazione e migliora la competitività delle aziende. Il Principio n. 1 del Pilastro europeo dei diritti sociali afferma che “tutti hanno diritto a un’istruzione inclusiva, a una formazione e un apprendimento permanente e di qualità, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentano loro di partecipare pienamente alla società e gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro”.

Il progetto di ricerca europeo WE-TRANSFORM ha individuato il livello di importanza delle diverse capacità e competenze necessarie a rispondere alle sfide di un futuro ambiente di lavoro automatizzato e digitalizzato, che riguardano diversi aspetti del trasporto¹¹. I brevi periodi di formazione potrebbero essere ciò che motiva i lavoratori a partecipare alla formazione nonché

⁹ *World Maritime University, Trasporti 2040: Automazione, Tecnologia, Occupazione – Il futuro del lavoro (2019). Relazioni. 58 - Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work (2019). Reports. 58*

¹⁰ Sviluppo di abilità e competenze dei futuri professionisti dei trasporti a tutti i livelli (<https://www.skillfulproject.eu/>) – Deliverable D1.1 (2017), Scenari futuri sulle abilità e competenze richieste dal settore dei trasporti nel breve, medio e lungo termine - *Skills and competences development of future transportation professionals at all levels* (<https://www.skillfulproject.eu/>) – Deliverable D1.1 (2017) *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term.*

¹¹ *Workforce Europe – Transformation agenda for transport automation* (<https://wetransform-project.eu/>) – Deliverable D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges.*

i datori di lavoro a supportarla. La raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 relativa ad un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità invita gli Stati membri a stabilire quadri giuridici che facilitino la registrazione dei risultati dell'apprendimento (ad esempio, certificato o premio) derivanti da brevi modalità di apprendimento (ad esempio, corsi brevi online)."¹². I programmi come i conti individuali per l'apprendimento e quadro di incentivi, inclusi ivi l'orientamento e la valutazione, possono promuovere un'efficace adozione della formazione nel settore dei trasporti.¹³.

Le norme dell'Ue sulla qualificazione e formazione degli autisti di autobus e camion prevedono che i temi siano trattati durante i corsi di formazione periodici in modo da tenere conto dello sviluppo tecnologico. La prossima revisione della Direttiva sui macchinisti dovrebbe aiutare ad adattare la formazione e la certificazione dei macchinisti alle opportunità e ai requisiti della digitalizzazione del trasporto ferroviario e facilitare la gestione transfrontaliera dei treni¹⁴.

Da un lato, ci si aspetta che l'automazione e la digitalizzazione migliorino le condizioni di lavoro nel settore dei trasporti, offrano un maggiore livello di sicurezza e flessibilità (ad esempio, il lavoro part-time) ed eliminino numerosi compiti monotoni e fisicamente impegnativi. Questo potrebbe rendere il settore più attraente, soprattutto per le donne ed i gruppi di lavoratori sottorappresentati, come coloro a rischio di emarginazione, i giovani lavoratori ed i lavoratori con disabilità. Dall'altro lato, c'è il rischio di un aumento del livello di stress per alcuni lavoratori a causa della percezione di essere costantemente sorvegliati e controllati, anche da strumenti di gestione algoritmica o, in generale, dall'intelligenza artificiale¹⁵.

¹² Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability 2022/C 243/02 (Raccomandazione del 16 giugno 2022 relativa ad un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità 2022/C 243/02) (OJ C 243, 27.6.2022, pagina 10).

¹³ Council Recommendation of 16 June 2022 on individual learning accounts 2022/C 243/03 (Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 sui conti individuali di apprendimento 2022/C 243/0303) (OJ C 243, 27.6.2022, pag. 26).

¹⁴ Directive (EU) 2022/2561 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 on the initial qualification and periodic training of drivers of certain road vehicles for the carriage of goods or passengers (codification) (Direttiva (UE) 2022/2561 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 sulla qualificazione iniziale e formazione periodica dei conducenti di taluni veicoli stradali adibiti al trasporto di merci o passeggeri (testo di codificazione) (GU L 330, 23.12.2022, pag. 46).

Directive 2007/59/EC of the European Parliament and of the Council of 23 October 2007 on the certification of train drivers operating locomotives and trains on the railway system in the Community (Direttiva 2007/59/ CE relativa alla certificazione dei macchinisti addetti alla guida di locomotori e treni sul sistema ferroviario della Comunità) (GU L 315, 3.12.2007, pag. 51).

¹⁵ Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalization*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Lo studio della Commissione sugli aspetti sociali nel settore marittimo include raccomandazioni e potenziali iniziative per garantire condizioni di vita e di lavoro adeguate per la gente di mare, compresa la modernizzazione dell'istruzione e della formazione professionale marittima per tenere conto dello sviluppo tecnologico. Lo studio sui controllori del traffico aereo (ATCO) e sul personale addetto all'elettronica per la sicurezza del traffico aereo (ATSEP) fornisce una panoramica delle questioni umane e sociali attuali e future e delle condizioni di lavoro che questi lavoratori affrontano negli Stati membri dell'Ue¹⁶.

L'automazione e la digitalizzazione avranno un impatto su tutte le forme di trasporto, siano esse navi o veicoli automatizzati o processi digitalizzati. A causa della combinazione di mancanza di consapevolezza, mancanza di comprensione delle nuove esigenze e paura di non essere in grado di affrontare i cambiamenti, sorgono dubbi e, occasionalmente, resistenze ai cambiamenti nel settore dei trasporti. In queste circostanze, il settore dei trasporti trarrebbe vantaggio dall'introduzione e dall'applicazione di metodi per una migliore gestione di questi cambiamenti. La gestione del cambiamento comprende i metodi e le modalità con cui un'organizzazione descrive ed implementa i cambiamenti nei suoi processi interni ed esterni per garantire una transizione costruttiva e utile verso l'automazione e la digitalizzazione.

Gli strumenti per la comprensione delle competenze (*skills intelligence tools*) del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) forniscono evidenze sulle tendenze attuali e future riguardanti le competenze ed il mercato del lavoro. Uno di questi strumenti è quello di Competenze-OVATE, che offre informazioni dettagliate sui posti di lavoro e sulle competenze richieste dai datori di lavoro, utilizzando la tecnologia di *big data* (in italiano “megadati”) e gli annunci di lavoro online¹⁷. Lo strumento per la valutazione delle competenze digitali è uno

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/algorithmic-management>

¹⁶ European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Publications Office, 2020

European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Dhondt, S., Oprins, E., Zon, R., et al., *Study on Air Traffic Controller (ATCO) and Engineering Staff (ATSEP) social issues and working conditions: final report*, Publications Office, 2021

¹⁷ Sezione “trasporto e magazzinaggio” (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) comprende le attività relative al trasporto di passeggeri e merci su rotaia, condotte, terra, acqua o aria, nonché attività correlate quali terminali e parcheggi, movimentazione delle merci, magazzinaggio, ecc. Comprende anche il noleggio di mezzi di trasporto con conducente oppure operatore, nonché le attività postali e di corriere.

strumento di autovalutazione che consente agli individui di verificare le proprie competenze digitali e di ottenere informazioni sulle opportunità di formazione che rispondono alle loro esigenze¹⁸.

Informazione e consultazione, negoziazione di contratti collettivi - azioni che le parti sociali dovrebbero intraprendere

In conformità al Principio n. 8 del Pilastro europea dei diritti sociali, che afferma, tra l'altro, che „ i lavoratori o i loro rappresentanti hanno il diritto di essere informati e consultati in tempo utile su questioni di loro interesse, in particolare in merito al trasferimento, alla ristrutturazione ed alla fusione societaria nonché ai licenziamenti collettivi”, i piani di gestione del cambiamento dovrebbero essere sviluppati in modo partecipativo ed in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.

I negoziati tra le organizzazioni che rappresentano datori di lavoro e lavoratori (le parti sociali) attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva contribuiscono al miglioramento delle condizioni di lavoro. Alla luce dei diversi livelli e della qualità della partecipazione delle parti sociali nei vari paesi e della copertura ineguale dei lavoratori nei contratti collettivi, la Commissione ha presentato un'iniziativa per rafforzare ulteriormente e promuovere il dialogo sociale con le azioni concrete a livello nazionale ed a quello dell'Ue. Il 12 giugno 2023, il Consiglio ha adottato la raccomandazione sul rafforzamento del dialogo sociale nell'Unione europea, in cui sono indicati diversi modi in cui gli Stati membri possono rafforzare il dialogo sociale e la contrattazione collettiva a livello nazionale, tra l'altro, dando la proposta in cui si devono coinvolgere le parti sociali nella formulazione delle politiche, promuovere i benefici del dialogo sociale e rafforzare le capacità dei sindacati e delle organizzazioni datoriali¹⁹.

¹⁸ Sulla base del Quadro delle competenze digitali, questo test gratuito (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) riguarda l'alfabetizzazione informatica e dei dati, la comunicazione e la collaborazione, la creazione di contenuti digitali, la sicurezza e la risoluzione dei problemi. Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. La seconda guida pratica (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) si concentra sui metodi di riconoscimento automatizzato delle competenze: analisi basate su big data e intelligenza artificiale, mentre la terza guida pratica si occupa di tecnologia e metodi per le competenze previsione (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

¹⁹ Council Recommendation of 12 June 2023 on strengthening social dialogue in the European Union (Raccomandazione del Consiglio del 12 giugno 2023 sul rafforzamento del dialogo sociale nell'Unione europea) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions, COM/2023/40 final (Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al



Il dialogo sociale gioca anche un ruolo chiave nell'adattamento al mondo degli affari che sta cambiando. L'Accordo quadro sulla digitalizzazione del 2020, concluso tra le parti sociali europei di diversi settori industriali, rappresenta un esempio della volontà delle parti sociali di plasmare insieme il futuro. Allo stesso modo, le parti sociali settoriali europei nel settore dei trasporti hanno realizzato numerosi progetti congiunti riguardanti l'automazione e la digitalizzazione, che hanno incluso raccomandazioni comuni alle loro parti collegate.

La Federazione europea dei lavoratori dei trasporti ha sviluppato un kit di strumenti sull'automazione e sulla digitalizzazione per i propri sindacati affiliati. Questo fornisce utili linee guida per negoziare i cambiamenti con la dirigenza, incluso anche il modello di contratto collettivo che copre le questioni dell'automazione e della digitalizzazione²⁰.

Infine vorremmo comunicare il seguente messaggio:

- Poiché la trasparenza è il primo elemento di consapevolezza, le singole aziende potrebbero prendere in considerazione l'adozione di una strategia chiara che spieghi l'impatto dell'automazione e della digitalizzazione sui propri lavoratori.
- Il dialogo tra le parti sociali, ad esempio nel contesto della contrattazione collettiva a livello aziendale, settoriale o nazionale, può aiutare a comprendere allo stesso modo i problemi esistenti - comprese le definizioni dei termini pertinenti - e quindi aumentare la consapevolezza dell'impatto atteso dell'automazione e digitalizzazione sui lavoratori.
- Le parti sociali nel settore dei trasporti dovrebbero contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro nel contesto della transizione verso l'automazione e la digitalizzazione. Laddove non esistano, dovrebbero includere delle disposizioni sull'automazione e sulla digitalizzazione nei loro contratti collettivi a livello aziendale, settoriale o nazionale. Utilizzando i contratti collettivi esistenti nel settore dei trasporti, le parti sociali a livello nazionale ed europeo possono individuare con

Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, Rafforzare il dialogo sociale nell'Unione europea: sfruttare tutto il suo potenziale per gestire una transizione giusta, COM/2023/40 finale)

²⁰ <https://www.etf-europe.org/activity/eadt/>

le forze unite gli esempi di buone pratiche di tali disposizioni per ciascuna modalità di trasporto e condividerli con le parti collegate²¹.

- Attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva deve essere garantito il lavoro dignitoso e la qualità dell'occupazione alla luce del processo di doppia transizione (*twin*) nel settore dei trasporti, **stabilendo programmi di apprendimento permanenti per i lavoratori affinché possano aggiornare le loro qualifiche professionali esistenti ed adattarsi ai cambiamenti tecnologici.**
- Considerando gli impatti che la doppia transizione (*twin*) nel settore dei trasporti ha sul mercato del lavoro, con l'emergere di nuovi lavori verdi che possono minacciare l'occupazione attuale, è necessario **includere la protezione sociale per i lavoratori più vulnerabili a questi processi di transizione**, includendo lavori diretti, indiretti e indotti.
- La doppia transizione nel settore dei trasporti significa che i lavoratori di questo settore dovranno adattare i loro modelli di lavoro ai nuovi rischi, quali rischi elettrici causati dai veicoli elettrici. Pertanto, **nel contesto della partecipazione dei lavoratori, dobbiamo anche affrontare l'analisi e la valutazione dei rischi portati dalle nuove tecnologie legate allo sviluppo di un trasporto più verde:** veicoli elettrici, ibridi, a biocarburanti, tecnologia delle batterie, idrogeno e celle a combustibile; è necessario adottare misure di prevenzione di questi rischi e formare i lavoratori sulla prevenzione dei rischi di scosse elettriche, a cui possono essere esposti durante la manutenzione dei veicoli elettrici, tra l'altro.
- Durante l'implementazione del processo di trasformazione verde e digitale, le piccole e medie imprese spesso affrontano costi inaccettabilmente elevati. Pertanto, è necessario introdurre misure di sostegno specifiche per i settori e le industrie sotto l'influenza di questa doppia transizione, con fondi speciali stanziati dall'Unione Europea o dai governi nazionali.

²¹ Vedere, per esempio, una panoramica dei contratti collettivi settoriali sulle implicazioni sociali dell'automazione e/o della digitalizzazione elencati in: European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalization in transport, focusing on the labor force: final report*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Gli Esempi di buone pratiche in altri settori si possono trovare in: European Parliament, Directorate-General for Internal Policies of the Union, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, European Parliament, 2022