



Settembre
2016

air
project



Demographic change and employment
in European aerospace industry

Newsletter 2



Secondo incontro del gruppo direttivo del progetto a Brasov (Romania)



Seminario europeo, 21-23 settembre 2016 a Madrid (Spagna)

Dove sta puntando il settore aerospaziale? Dove sono i problemi ma anche le opportunità nell'organizzazione del lavoro e le politiche del personale in azienda? Esistono differenze tra i vari Paesi e gli stabilimenti di produzione in Europa? Queste ed altre domande saranno discusse dai rappresentanti sindacali e aziendali di otto diversi paesi europei durante il seminario. Verranno proposti degli approcci pratici da implementare in azienda. A tale scopo, i partner nazionali hanno condotto un sondaggio europeo in vista del seminario. I risultati dell'analisi delle risposte al questionario offrono informazioni e dati utili ad analizzare il futuro del settore aerospaziale.

L'obiettivo di questo primo seminario è,

- valutare il personale, analizzare gli standard di qualificazione professionale e del lavoro,
- migliorare lo scambio di informazioni tra i partner europei,
- identificare delle possibili aree di intervento per i sindacati
- ideare dei modelli strategici e organizzativi per i lavoratori sulla base di quanto espresso sopra.

Si discuterà in merito ad azioni aziendali nei settori d'intervento strategicamente importanti. Questo senza perdere di vista le specifiche richieste aziendali e le politiche sindacali nazionali.

Nel corso del seminario i partner svilupperanno dei piani di azione e iniziative concrete da attuare a seconda dei Paesi e delle aziende. In termini concreti, ai partecipanti verrà chiesto di imprimere nuovo slancio e raggiungere soluzioni sostenibili che creino posti di lavoro e plasmino le politiche occupazionali future.

Le informazioni e i risultati che usciranno da questo seminario verranno poi documentati e pubblicati sulla pagina internet del progetto: www.air-change.eu.

Promozione dell'occupazione, garanzia di know-how, acquisizione di forza lavoro qualificata

Sono rari i settori industriali che come quello aerospaziale dipendono da una struttura diversificata dell'occupazione, del personale e delle qualifiche professionali.

Già oggi la concorrenza per aggiudicarsi le „menti più brillanti“ tra le aziende leader dei settori ad alto contenuto tecnologico avanza a pieno ritmo ed è destinata ad aumentare ulteriormente nei prossimi anni. A vincere questa corsa al dipendente più qualificato non saranno le aziende che, per l'assunzione del personale, si saranno affidate esclusivamente a strategie di breve periodo rivolte all'esterno e basate sulla quantità, quanto piuttosto quelle che già oggi stanno rinnovando la propria struttura del personale orientandola all'esterno e per le quali formazione e aggiornamento del personale sono strategici e sostenibili.



Aspettative dei partner nazionali coinvolti nel progetto

Il progetto europeo Change è importante...

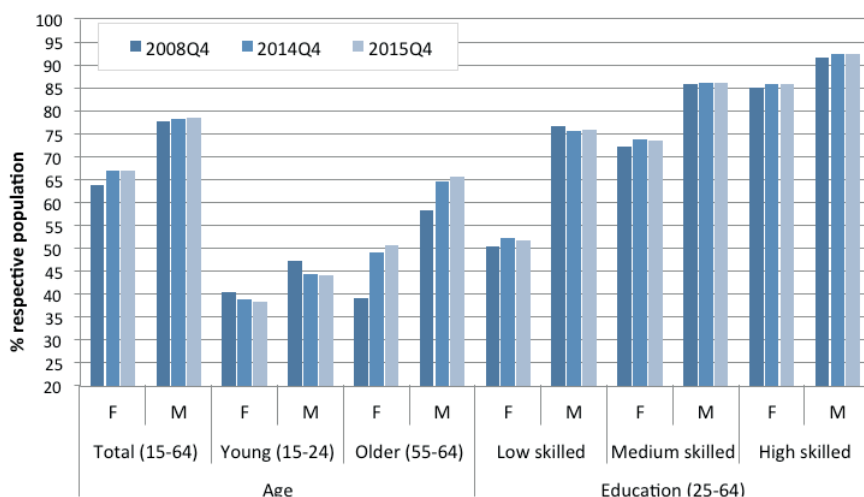
„...perché come in numerosi paesi industrializzati anche in Gran Bretagna la popolazione invecchia ed è l'occupazione del settore aerospaziale a risentirne in modo particolare. Speriamo che questo progetto aiuti ad identificare buone pratiche da applicare per risolvere il problema dell'invecchiamento dei dipendenti. È indispensabile che il settore aerospaziale sia messo nelle condizioni di aggiornare la maggior parte dei propri dipendenti, dato che le loro competenze rappresentano il fattore determinante per la riuscita del settore aerospaziale. Con l'età, il lavoro dei dipendenti dovrebbe cambiare esattamente come i loro interessi e le loro competenze!“

Ian Waddell, Unite the union, Gran Bretagna



Ilan Waddell, Unite, Gran Bretagna (sinistra) und Conny Holm, IFMETALL, Svezia (destra)

Quote di occupati in UE per sesso, formazione ed età, quarto trimestre 2015



Quelle: EU Employment and Social Situation | Quarter Review | Spring 2016



Jürgen Kerner, (membro del direttivo con delega esecutiva e tesoriere capo di IG Metall) discute con Brigitte Heinicke e Meike Pürling (entrambi Airbus Brema)

„È giunto il momento di scambiare esperienze e sviluppare prospettive per affrontare assieme il futuro. Change rappresenta per noi un'opportunità di realizzare uno spazio comune per la creazione di lavoro qualificato e di forza lavoro specializzata ben formata in tutta Europa“.

Jürgen Kerner

„Buone pratiche“ in Europa: essere attivi a livello aziendale e di settore



Germania: Iniziativa GBR di Airbus

Per Airbus la pianificazione strategica del personale è un fattore irrinunciabile per poter mantenere sul lungo periodo il know-how, i posti di lavoro e la qualità del lavoro. Allo stesso modo, per poter garantire tutto ciò anche in futuro, è importante identificare il fabbisogno di qualifiche chiave.

Ecco perché già oggi è necessario pensare a dopodomani. Quale sarà la produzione tra dieci anni? Quali saranno le nuove tecnologie? Quali le qualifiche da acquisire o da consolidare per poter garantire sul lungo periodo la sopravvivenza di stabilimenti e posti di lavoro in Germania e in Europa?

Già oggi si fanno sentire i gravi effetti del cambiamento demografico sullo sviluppo delle qualifiche e dell'occupazione. Ecco perché ad Amburgo i rappresentanti dei dipendenti Airbus hanno lanciato un'iniziativa per la pianificazione strategica del personale.

Il modello mette in correlazione gli obiettivi economico-strategici dell'azienda al relativo fabbisogno di qualifiche e di occupazione. Ne sono emerse analisi e piani d'azione concreti che verranno ulteriormente elaborati a livello aziendale.

Una panoramica sulle componenti dell'iniziativa Airbus:

Chiarimento della strategia aziendale (direttive aziendali)

Tecnologia: come produrla/svilupparla in futuro?

Programmi: quali prodotti dovranno essere realizzati/ideati?

Ritmi: quali quantità dovranno essere prodotte?

Professione: quali qualifiche saranno necessarie in futuro?

Analisi dello sviluppo demografico e del personale

Personale: che tipo di personale ho a bordo e quali sono i probabili sviluppi

Professione: Di quali capacità/qualifiche dispongono i singoli stabilimenti

Strutturazione pro-attiva (piani d'azione)

Formazione: messa a punto di piani di qualificazione per le nuove tecnologie, piani di introduzione al lavoro per nuovi dipendenti, verificare se la quantità di dipendenti formati è sufficiente, ad essere formate sono le giuste professioni?

Assunzioni: analisi preventiva del fabbisogno, osservazione del mercato del lavoro, attirare per tempo i candidati.

Mobilità: trasferire se necessario i dipendenti da uno stabilimento all'altro. Perché non trasferire anche il lavoro?

„La capacità di accaparrarsi forza lavoro specializzata rappresenta una delle sfide centrali per il settore aerospaziale. Ecco perché le nostre politiche aziendali e settoriali debbono

- *combattere l'incremento del carico di lavoro affidato ai dipendenti*
- *Creare o potenziare uno sviluppo del personale proiettato sul lungo termine*
- *Mettere a punto o ampliare programmi di qualificazione per tutti i dipendenti*
- *Incentivare iniziative rivolte alla forza lavoro specializzata*
- *Aumentare i tirocini e il numero di posti di lavoro adatti alle diverse età*
- *Attirare un maggior numero di lavoratrici e giovani lavoratori per le mansioni tecniche.*

Jürgen Kerner, (membro del direttivo con delega esecutiva e tesoriere capo di IG Metall)

„Buone pratiche“ in Europa: essere attivi a livello aziendale e di settore

SVEZIA: Giornata IGE presso GKN Aerospace

La giornata IGE (Introduce a Girl to Engineering day) si è tenuta presso GKN Aerospace, Trollhättan, nel mese di marzo, allo scopo di avvicinare al mondo dell'ingegneria le ragazze di età compresa tra i dodici e i diciannove anni di età offrendo loro l'opportunità di gettare uno sguardo sull'ampio campo d'intervento di un ingegnere e all'interno del settore.

In Svezia, le donne rappresentano oltre il sessanta per cento dei laureati, ma nelle materie tecniche come l'ingegneria le cifre sono molto inferiori: quattro ingegneri svedesi su cinque sono maschi, soprattutto nelle fasce d'età più anziane (50-64 anni). Colmare questo divario attirando più donne in settori come il nostro è fondamentale per garantirci il futuro approvvigionamento di dipendenti. La giornata IGE rappresenta quindi un'importante iniziativa di ingegneri donna e studentesse di ingegneria.

Aziende o università eventualmente interessate possono organizzare eventi analoghi contattando gli organizzatori del progetto, che le aiuteranno a mettersi in contatto con istituti superiori e ragazze appartenenti al gruppo prescelto. L'azienda o università in questione delinearanno quindi le attività per la giornata IGE.

Quest'anno all'evento di GKN Aerospace, hanno partecipato cinquanta ragazze frequentanti le scuole medie superiori. L'anno scorso erano circa trentacinque della fascia d'età 13-15. Il programma prevedeva una presentazione da parte di GKN, e attività pratiche di collaborazione e di soluzione efficace dei problemi. Le ragazze hanno provato programmi CAD e visitato le officine.

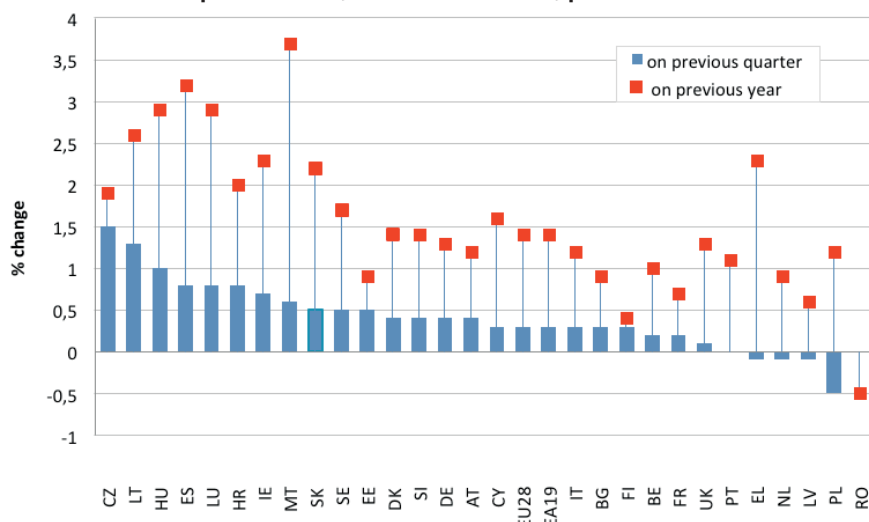
Dato che i sindacati locali e l'azienda si dicono concordi nel voler continuare ad organizzare la giornata IGE, stiamo ad esempio inserendo tra gli obiettivi di reclutamento di figure femminili del nostro piano di promozione della diversità dei prossimi anni.

Il gruppo responsabile della giornata IGE presso GKN ha già in previsione una nuova iniziativa destinata alle ragazze che il prossimo autunno frequenteranno l'ultimo anno delle superiori.



Discussione tra i colleghi svedesi: Arturo Vasquez, IF METALL (sinistra), Andreas Parkas, GKN (al centro) e Susanne Bergström, SAAB (destra)

Crescita dell'occupazione - EU, EA e stati membri, primo trimestre 2016



Fonte: EU Employment and Social Situation | Quarter Review | Spring 2016

Occupazione in espansione nella maggior parte degli stati membri

In quasi tutti gli stati membri UE nel corso del primo trimestre 2016 si è registrata un'occupazione più elevata rispetto al primo trimestre 2015. Fa eccezione la Romania, dove l'andamento è stato negativo. Negli stati membri più grandi, l'occupazione ha visto un deciso aumento in Spagna (3,2%), Germania (1,3%) e Italia (1,2%), una crescita rallentata in Gran Bretagna (1,3%), Polonia (1,2%) e un andamento più o meno invariato in Francia (0,7%). Negli altri stati membri, è proseguito il trend di crescita occupazionale principalmente in Ungheria, Lussemburgo (2,9%) ma soprattutto Malta (3,7%).

Nota: pp = punti percentuali
Abbreviazione: EA = Zona Euro

„Buone pratiche“ in Europa: essere attivi a livello aziendale e di settore

ITALIA: Pacchetti formativi rivolti ai giovani

La società One riconosce l'importanza fondamentale degli interventi miranti a rafforzare la collaborazione tra scuola e mondo del lavoro, nella convinzione che l'apprendimento continuo debba avvenire in azienda per offrire ai giovani maggiori e migliori opportunità di acquisizione di esperienze pratiche, e di comprensione della „vita professionale“ e della cultura aziendale per prepararli al meglio al reale mondo del lavoro.

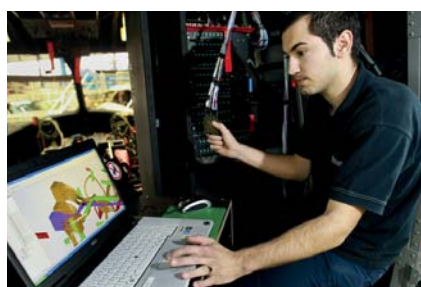
A questo scopo, One promuove interventi (stage, conferenze, tutor) sull'intero settore educativo: dai percorsi di alternanza scuola-lavoro, allo specialista di formazione tecnica, alla partecipazione a corsi universitari e master che rientrano negli interessi dell'azienda. Il tutto al fine di associare da un lato la necessità di ricambio generazionale e dall'altro quella di sostenere l'invecchiamento attivo dei lavoratori più anziani con provate strategie di mantenimento del posto di lavoro in età avanzata coinvolgendo i soggetti interessati in qualità di insegnanti/tutor per agevolare il necessario trasferimento di competenze ai lavoratori più giovani entrati in azienda.

One mette a disposizione di questi ultimi programmi di inserimento con l'obiettivo di:

- Spromuovere il senso d'identità e di appartenenza all'azienda;
- migliorarne le competenze tecnico-professionali grazie a formazione e condivisione di conoscenze;
- creare e promuovere reti trasversali alle realtà professionali, geografiche, aziendali e alle diverse clientele;
- contribuire alla definizione di un piano di sviluppo del personale.

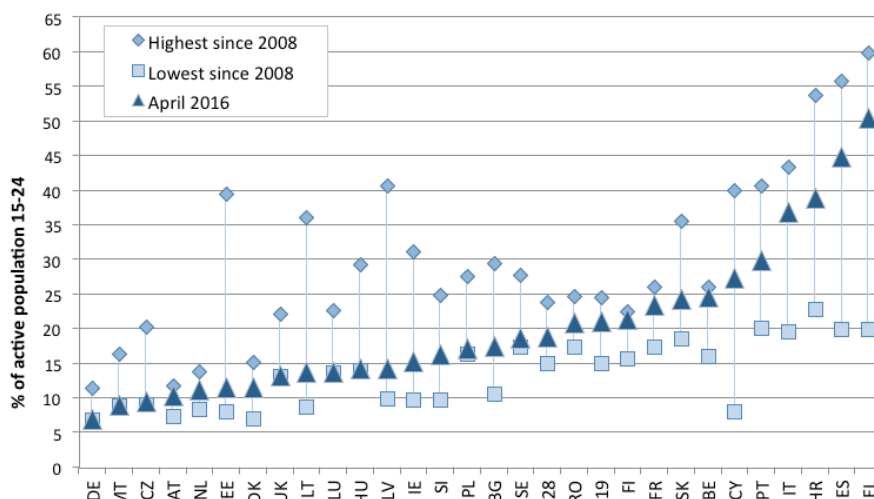
Auszug aus:

INTEGRATIVE AGREEMENT between Leonardo/Finmeccanica and Fim Cisl Fiom Cgil e Uilm Uil (signed on 2 february 2016)



Discussione in occasione dell'incontro di apertura: Fabrizio Potetti, FIOM, IT (al centro), Manuela Ferri, TELESPIAZIO SPA (sinistra) e Juan Manuel Trujillo Garcia, COOO, ES (destra)

Disoccupazione degli stati membri UE ad aprile 2016, e tassi più/meno elevati dal 2008



Fonte: EU Employment and Social Situation | Quarter Review | Spring 2016

Disoccupazione giovanile in Europa

Negli stati membri, fino a febbraio 2016 la disoccupazione giovanile nella fascia d'età compresa tra i quindici e ventiquattro anni era crollata. Sette di loro hanno però registrato un aumento rispetto ai risultati dell'anno precedente; è il caso in particolare di Austria (3,8 pp), Belgio (3,2 pp), Lettonia (3,1 pp) ed Estonia (2,7 pp). La disoccupazione giovanile è nettamente diminuita in Croazia (6 pp), Spagna (5,5 pp), Ungheria (4,3 pp), Repubblica Ceca (4 pp), Cipro e Lussemburgo (entrambi 3,9 pp).

Nonostante alcuni miglioramenti la disoccupazione tra i 15-24enni, soprattutto in Europa meridionale, rimane comunque superiore al 40%, come in Grecia (48,9%), Spagna (45,3%) e Croazia (40,3%). Supera il 30% in Italia (39,1%), Cipro (30,5%) e Portogallo (30%). Una quota di disoccupazione giovanile inferiore all'11% si registra infine in Germania (6,9%), Repubblica Ceca (10,2%), Danimarca (10,5) e Malta (10,8%).

Nota: pp = punti percentuali



Cambiamento demografico dell'occupazione

Iniziativa sindacali per innovazioni occupazionali e capacità di accaparrarsi forza lavoro specializzata sulla base di una strategia bene impostata per un'organizzazione del personale e una gestione dell'invecchiamento futuribili nell'ambito del settore aerospaziale europeo (CHANGE) (VS/2015/0236)

Il progetto CHANGE è un'iniziativa sindacale per la riorganizzazione preventiva del cambiamento demografico delle strutture, dell'occupazione e delle qualifiche nell'industria aerospaziale europea.

Sindacati e consigli di fabbrica si attivano mettendo a disposizione il know-how politico del proprio settore e le proprie esperienze aziendali, e collaborando per soluzioni futuribili.

Note legali

Editore: Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB|VHS), Ravensberger Park 4, 33607 Bielefeld
 Responsabile: Dorothee Hildebrandt
 Redazione: Gisbert Brenneke

Foto: IG Metall, Airbus Group 2015, Airbus Helicopters

Data: 09/2016



With financial support from the European Union

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein

Project partners



GERMANY
 Project Coordinator
www.aulbi.de



GERMANY
 IG Metall
www.igmetall.de



European Trade Union
www.industrial-all-europe.eu



UNITED KINGDOM
 Unite the union
www.unitetheunion.org



SWEDEN
 IF Metall
www.ifmetall.se



ROMANIA
 Federatia Sindicala a Lucratorilor Din Industri „Metal“



ITALY
 Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale
www.fiom-cgil.it



FRANCE
 Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM-CFDT)
www.fgmm.cfdt.fr



SPAIN
 Confederación Sindical de Comisiones Obreras
www.ccoo.es



POLAND
 NSZZ Solidarność
www.solidarnosc.org.pl



FRANCE
 Fédération FO de la métallurgie
www.fo-metall.org

www.air-change.eu