



# RACCOMANDAZIONI E LINEE GUIDA

## COSTRUIRE UN'INDUSTRIA EUROPEA DEL LEGNO RESILIENTE

anticipando i cambiamenti, aumentando l'attrattiva,  
costruendo competenze e promuovendo l'inclusione





Il progetto RESILIENTWOOD (Grant Agreement numero 101051974) è cofinanziato dall'Unione Europea e rientra nelle linee di finanziamento delle Prerogative Sociali e delle Competenze Specifiche (SOCPL). Il progetto mira a offrire alle parti sociali raccomandazioni concrete per affrontare le sfide specifiche dell'industria della lavorazione del legno attraverso un dialogo sociale rafforzato. Si concentra sull'adattamento dell'industria e sulle sue prospettive dopo la crisi di Covid-19, comprese le esigenze di adattamento legate ai cambiamenti tecnologici previsti e la necessità di aumentare l'attrattiva del settore per l'attrazione e il mantenimento delle competenze, con particolare attenzione all'equilibrio di genere. Le possibili soluzioni sono studiate attraverso una cooperazione che coinvolge le parti sociali e gli erogatori di IFP.

Disclaimer: Il contenuto di questa pubblicazione riflette solo il punto di vista degli autori, ovvero quello dei partner del progetto RESILIENTWOOD. La Commissione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

# Introduzione



Le industrie europee della lavorazione del legno sono un attore chiave nello sviluppo di una bioeconomia sostenibile e circolare. Sono destinate a svolgere un ruolo centrale nella transizione verde e digitale. La materia prima che utilizzano, il legno, combina il triplo vantaggio del sequestro, dello stoccaggio e della sostituzione del carbonio. Si distingue come il miglior alleato nella lotta al cambiamento climatico e nel raggiungimento degli ambiziosi obiettivi fissati dall'Unione Europea per il 2040 e il 2050, riducendo le emissioni di CO2 e decarbonizzando l'ambiente edificato.



In un ambiente in rapida evoluzione come quello odierno, anticipare i cambiamenti (siano essi nella tecnologia o nelle richieste dei consumatori) non è mai stato così cruciale. Per un settore spesso considerato profondamente radicato nelle tradizioni, è importante dimostrare quanto il settore legno sia in realtà lungimirante e una pietra miliare nella lotta al cambiamento climatico. Per garantire la transizione del settore (e del nostro pianeta), è fondamentale poter contare su una forza lavoro abbondante, varia e qualificata.

Lo sviluppo delle competenze e l'inclusione sono alla base della crescita e della prosperità sostenibili. In un settore costituito quasi esclusivamente da PMI, coltivare i talenti, promuovere la diversità e creare opportunità per tutti è di vitale importanza. Dall'apprendistato che trasmette tecniche secolari ai programmi di formazione che incorporano le ultime tecnologie, le industrie della lavorazione del legno hanno un'opportunità unica di potenziare gli individui, rafforzare le comunità locali e plasmare un futuro in cui il talento non conosce limiti.

Nel corso del progetto RESILIENTWOOD, le parti sociali e gli enti di formazione

hanno avuto l'opportunità di incontrarsi in diverse occasioni, di organizzare workshop tematici, di effettuare visite aziendali e di impegnarsi in numerosi scambi con esperti. Sulla base di queste esperienze e testimonianze, hanno ora presentato una serie di raccomandazioni volte ad anticipare i cambiamenti, aumentare l'attrattiva, costruire competenze e inclusione nelle industrie europee della lavorazione del legno.

Le raccomandazioni sono il risultato di questo progetto. Esse sottolineano l'importanza dell'apprendimento permanente, del dialogo sociale e del coinvolgimento delle parti sociali, nonché la necessità di attrarre e mantenere una forza lavoro qualificata. Soprattutto, i partner riconoscono che se le industrie della lavorazione del legno devono contribuire a un'economia più sostenibile e resiliente, la disponibilità di materie prime affidabili e accessibili è una *condicio sine qua non*.

Infine, i partner del progetto sottolineano che queste raccomandazioni non devono essere considerate come un elenco esaustivo di azioni da attuare ai diversi livelli menzionati. Esse costituiscono piuttosto un elenco di suggerimenti, idee e spunti di riflessione, concepiti per ispirare gli stakeholder e per essere considerati e adattati in base alle diverse culture e realtà nazionali e locali.



# Raccomandazioni Politiche

## PER LE ISTITUZIONI UE

- Nell'attuale contesto globale, come affermato dall'ex premier italiano Enrico Letta in un rapporto recentemente pubblicato sul mercato unico europeo, l'Europa non può e non deve cedere il suo ruolo di leader manifatturiero ad altri. I responsabili politici e tutte le parti interessate devono quindi adottare politiche che garantiscano una disponibilità di materie prime sostenibili, affidabili e a prezzi accessibili, *conditio sine qua non* per lo sviluppo di posti di lavoro all'interno della filiera della lavorazione del legno in Europa. Devono riconoscere l'importanza di una prospettiva più stabile per la futura fornitura di legname, per sostenere gli investimenti a lungo termine nell'espansione della capacità produttiva, nelle tecnologie più avanzate e nella produzione a più alto valore aggiunto. I politici devono sostenere le industrie manifatturiere e i loro lavoratori promuovendo l'innovazione, la sostenibilità, facilitando lo sviluppo di modelli aziendali circolari e lo sviluppo delle competenze. Investendo in questi settori, l'UE rafforzerà la competitività delle industrie europee, creerà posti di lavoro di qualità e garantirà una transizione equa e inclusiva verso un'economia più sostenibile. Sono necessari un pieno sostegno e una visione a lungo termine.
- I responsabili politici dovranno sforzarsi di completare il mercato unico, ad esempio armonizzando il più possibile le performance dei prodotti da costruzione e gli standard per i prodotti da costruzione, in quanto ciò aprirebbe opportunità per le aziende che forniscono soluzioni edilizie in legno e permetterebbe loro di crescere.
- I responsabili politici dovranno creare "tabelle di marcia per i percorsi di carriera" per il settore manifatturiero, in collaborazione con le parti sociali, le aziende e gli enti di formazione, al fine di guidare gli studenti verso programmi scolastici certificati e professionali accessibili e adeguati, che potrebbero dover essere creati laddove non esistono.
- Le nuove regole fiscali europee dovrebbero facilitare gli investimenti per l'istruzione e la formazione professionale. Gli investimenti nella formazione, nell'istruzione e nell'apprendimento permanente devono rientrare tra le priorità della spesa pubblica ed essere esenti da tagli finanziari per garantire una forza lavoro qualificata per una transizione digitale e verde di successo.
- La Commissione europea dovrebbe fornire più informazioni su misura e materiale di supporto in tutte le lingue dell'UE per i potenziali utenti dei programmi Erasmus+, compreso Erasmus+ per gli apprendisti. In particolare, le imprese più piccole hanno bisogno di un facile accesso ai programmi e di un supporto per le procedure di candidatura.
- L'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA) dovrebbe fornire annualmente dati dettagliati sull'uso dei programmi Erasmus+, compreso Erasmus+ per apprendisti. Il programma Erasmus+ per apprendisti deve essere meglio attrezzato finanziariamente e con personale corrispondente presso l'EACEA.
- Considerando il fatto che l'industria europea della lavorazione del legno comprende un gran numero di PMI nelle aree rurali, l'uso dei fondi strutturali europei dovrebbe essere previsto per creare maggiore attrattiva in queste regioni attraverso l'istruzione, l'aggiornamento e la riqualificazione, nonché le infrastrutture periurbane per le attività socioculturali. I fondi strutturali europei (o nazionali) devono essere utilizzati anche per sostenere la creazione di cluster economici con altri tipi di aziende e industrie manifatturiere, che porterebbero a un ambiente imprenditoriale favorevole e a imprese interconnesse, aumentando così la collaborazione, facilitando l'accesso ai talenti e ai mercati, migliorando l'approvvigionamento di materie prime, riducendo i costi, ecc.
- Ingegneri, architetti, designer, ecc. dovrebbero anche acquisire maggiori competenze nell'uso di prodotti e processi sostenibili in legno per integrare il legno nei loro progetti nel modo migliore possibile per massimizzare la durata e la vita utile, nonché il riutilizzo, la riconversione, il riciclaggio e la gestione dei rifiuti. La New European Bauhaus Academy faciliterà l'aggiornamento e la riqualificazione nell'ecosistema delle costruzioni in legno per sostenere questo obiettivo.

## PER LE PARTI SOCIALI DELL'UE

- Le parti sociali europee dovrebbero migliorare la comunicazione tra le azioni/politiche/programmi europei e le parti sociali/imprese nazionali. Dovrebbero essere incoraggiati benchmarking internazionali e visite di



studio transfrontaliere per promuovere la comprensione reciproca e aiutare a identificare le migliori pratiche in ogni Paese, al fine di determinare quelle che possono essere trasposte e/o adattate da un Paese all'altro. I responsabili politici dovranno fornire pieno sostegno e incentivi per il successo di queste iniziative.

- Le parti sociali europee promuoveranno e sosterranno l'istruzione e la formazione professionale (IFP) in quanto svolge un ruolo cruciale nello sviluppo delle competenze attraverso il riconoscimento delle qualifiche, tenendo conto delle differenze tra gli Stati membri. L'istruzione e la formazione professionale sono infatti molto apprezzate dai datori di lavoro perché pongono l'accento sulle competenze pratiche richieste dai moderni posti di lavoro. I responsabili politici devono fornire pieno sostegno e incentivi per il successo di queste iniziative.
- Le parti sociali europee dovrebbero promuovere il concetto di qualifiche di base europee, sostenendo il miglioramento strutturato della qualità dell'apprendistato sotto l'armonizzazione delle strutture o dei curricula dell'IFP.

- Le parti sociali europee dovrebbero considerare le industrie della lavorazione del legno nel contesto più ampio delle industrie manifatturiere e cercheranno la cooperazione con altri settori (ad esempio, manutenzione, automazione, ecc.). Ciò potrebbe includere l'attuazione e la promozione di iniziative di diversità e inclusione per creare un ambiente di lavoro inclusivo. Le parti interessate faranno l'uso più efficace possibile dei meccanismi e degli strumenti esistenti a livello sovranazionale, nazionale o locale, come i fondi di sostegno e strutturali, i programmi e le strutture dedicate, ecc.
- Le parti sociali europee dovrebbero sostenere un uso migliore e più frequente dei programmi Erasmus+ e incoraggeranno, tra l'altro, una maggiore mobilità per gli apprendistati e la cooperazione transfrontaliera.
- Le parti sociali europee dovrebbero promuovere la diversità e l'inclusione attraverso programmi di tutoring, eventi di networking, rappresentazioni e materiali promozionali per condividere le migliori pratiche, le storie di successo e le strategie al fine di dimostrare che l'industria manifatturiera, e la lavorazione del legno, è un'industria accogliente e inclusiva.

## PER LE PARTI SOCIALI A LIVELLO NAZIONALE

- Un dialogo sociale ben funzionante è la chiave per identificare le sfide e sviluppare soluzioni comuni. Questa responsabilità condivisa è fondamentale per migliorare l'efficacia delle organizzazioni coinvolte e promuovere la coesione sociale.
- Le parti sociali nazionali si impegnino a negoziare lo sviluppo delle competenze, le opportunità di formazione, nonché l'istruzione e la formazione professionale dei lavoratori nei contratti collettivi.
- Le parti sociali nazionali dovrebbero promuovere l'apprendimento sul posto di lavoro e lavorare per migliorare il diritto al periodo di formazione e le disposizioni relative ai costi e alla forma della formazione.
- Le parti sociali nazionali promuovano una staffetta generazionale. In un settore in cui l'età media è in aumento e in cui è difficile assumere lavoratori specializzati, si dovrà promuovere una politica aziendale di ricambio generazionale. Le parti sociali dovranno promuovere i rapporti di lavoro a tempo parziale volontario dei lavoratori in uscita o altre forme di flessi-

bilità per i lavoratori anziani, evitando perdite di reddito, mantenendo la contribuzione previdenziale pari al tempo pieno e all'anzianità aziendale, favorendo schemi specifici per l'assunzione di giovani e donne.

- Le parti sociali nazionali devono impegnarsi in Erasmus+, ad esempio creando punti di informazione per le aziende e gli apprendisti, sostenendo la diffusione di materiale informativo e di orientamento per l'utilizzo di Erasmus+. Se del caso, possono stabilire disposizioni per la mobilità degli apprendisti nell'ambito dei contratti collettivi, garantendo il diritto di ogni apprendista a svolgere un certo periodo di apprendistato in un altro Paese.
- Le parti sociali nazionali sono invitate a impegnarsi nelle strutture e nelle iniziative europee, compresa la partecipazione a consultazioni pubbliche.

---

## AUTORITÀ NAZIONALI E REGIONALI

- Le autorità nazionali o regionali responsabili considerino prioritaria la formazione permanente per tutti. Pertanto, dovrebbero investire in programmi di istruzione e formazione che consentano ai lavoratori di sviluppare le competenze necessarie in relazione alle tecnologie emergenti, di migliorare le competenze esistenti o di assumere nuove posizioni all'interno dell'industria.
- Le autorità nazionali o regionali competenti diano incentivi alle aziende che offrono percorsi di avanzamento di carriera, apprendimento continuo e sviluppo delle competenze, con particolare attenzione ai giovani professionisti, alle donne e ad altri gruppi sottorappresentati nel mercato del lavoro.
- Le autorità nazionali o regionali competenti sostengano e incoraggino le politiche aziendali per il ricambio generazionale, con azioni specifiche per evitare perdite di reddito dei lavoratori in uscita.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili riducano le barriere e aumentino la permeabilità nell'istruzione e nella formazione, in particolare tra la formazione professionale e l'istruzione superiore.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili devono mettere in atto un sistema di convalida dell'apprendimento formale e non formale, in collaborazione con le parti sociali e le associazioni di categoria.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili si impegnino con le aziende per sostenere l'istituzione di programmi di apprendistato, anche su misura per le donne, che forniranno agli individui una formazione pratica e un'esperienza mentre guadagnano un salario, contribuendo a colmare il divario tra l'apprendimento in classe e l'applicazione nel mondo reale e fornendo un percorso verso l'occupazione nell'industria della lavorazione del legno.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili promuovano il riconoscimento delle qualifiche eliminando tutte le barriere esistenti e concentrandosi sulle competenze e sul riconoscimento dei profili e delle qualifiche fondamentali.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili esplorino le possibilità di miglioramento dei programmi di studio con gli istituti di istruzione e le parti sociali per aggiornare e allineare i programmi di studio alle competenze necessarie nella produzione moderna, comprese le industrie di lavorazione del legno.
- Le autorità nazionali o regionali competenti devono facilitare la creazione di servizi di assistenza all'infanzia a prezzi accessibili e di programmi di sostegno alle famiglie per aiutare i lavoratori a conciliare lavoro e responsabilità familiari. Dovrebbero essere redatte linee guida e raccomandazioni sull'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori con responsabilità di cura, attraverso il lavoro a tempo parziale, il lavoro a distanza, gli orari flessibili, l'uso equilibrato tra i sessi dei congedi parentali e i sussidi per l'assistenza all'infanzia.
- Le autorità nazionali o regionali competenti forniscano una formazione sulla leadership e sulla gestione rivolta specificamente alle donne per aiutarle a fare carriera. Inoltre, dovranno istituire programmi di mentorship che mettano in contatto le imprenditrici e le dipendenti con leader aziendali esperti per fornire orientamento, sostegno e opportunità di sviluppo della carriera.
- Le autorità nazionali o regionali competenti forniscano sostegno alle imprese che si impegnano a creare un ambiente di lavoro inclusivo e ad adottare misure per l'attivazione di gruppi sottorappresentati nel mercato del lavoro, ad esempio disoccupati di età superiore ai 55 anni, donne, giovani, lavoratori poco qualificati, persone con un passato da migranti, persone con disabilità, ecc.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili devono attingere a un pool di talenti diversi e contribuire all'integrazione dei rifugiati nella società e alla loro inclusione nell'ambiente di lavoro. Offrano ai rifugiati programmi di formazione linguistica e professionale per aiutarli a superare le barriere linguistiche e a sviluppare le competenze necessarie per il mondo del lavoro. Ciò può includere corsi di lingua, formazione professionale e sviluppo di competenze specifiche per il lavoro.
- Le autorità nazionali o regionali competenti incoraggino la convalida delle competenze per le persone con un retroterra migratorio il prima possibile durante il processo di integrazione e inclusione per una rapida integrazione nel mercato del lavoro.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili forniscano incentivi mirati alle aziende che decidono di adattare le loro infrastrutture per tenere conto della parità di genere, ad esempio la costruzione di servizi igienici e spogliatoi dedicati, l'acquisto di dispositivi di protezione personale adattati, ecc.



- Le autorità nazionali o regionali responsabili sostengano le aziende nello sviluppo di politiche delle risorse umane che, tra l'altro, oggettivino i processi di reclutamento e selezione per superare gli stereotipi, redigano le offerte di lavoro in modo inclusivo, prevedano modelli di ruolo e tutoraggio, partecipino a campagne di sensibilizzazione contro le molestie, forniscano un primo supporto in caso di violenza.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili devono sostenere una buona collaborazione tra scuole e istituti di istruzione superiore per educare all'uso delle stesse attrezzature e tecnologie moderne utilizzate nelle aziende.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili devono facilitare la collaborazione tra l'industria e i servizi pubblici per l'impiego, gli istituti di insegnamento tecnico, gli istituti di progettazione, le università, gli istituti di formazione professionale e le scuole.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili devono sostenere la raccolta di dati sui fabbisogni di competenze e il collegamento tra questi e il loro utilizzo nei contenuti dei sistemi di istruzione e formazione. In molti casi, i livelli settoriali e regionali sono i più importanti per raccogliere dati affidabili sui fabbisogni di competenze. Inoltre, le autorità nazionali o regionali responsabili devono sostenere un sistema di rapido aggiornamento dei

profili professionali, insieme ai lavoratori e ai dirigenti di prima linea, allo stesso ritmo delle tecnologie in rapida evoluzione, per creare descrizioni moderne delle abilità e delle competenze produttive necessarie.

- Le autorità nazionali o regionali responsabili, in collaborazione con le parti sociali, creino piattaforme per i fornitori di formazione e le aziende impegnate nel sostegno delle azioni Erasmus+.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili diano incentivi alle aziende che sono attive nello sviluppo della prossima generazione di prodotti in legno, in quanto svolgono un ruolo significativo nel guidare l'innovazione all'interno dell'industria manifatturiera e perché sono essenziali se vogliamo raggiungere gli obiettivi fissati nell'ambito della transizione verde. È possibile prevedere un sostegno mirato attraverso sovvenzioni, prestiti e programmi di assistenza tecnica volti a superare le barriere all'innovazione, come l'accesso limitato ai finanziamenti e alle risorse.
- Le autorità nazionali o regionali responsabili sostengano la collaborazione tra diversi settori e l'istruzione superiore per lavorare su progetti innovativi, ad esempio nel campo del design, per facilitare il trasferimento della ricerca all'industria e promuovere lo sviluppo di nuovi prodotti circolari a base biologica.

## PER LE AZIENDE

- L'industria deve migliorare ulteriormente la collaborazione con i responsabili politici per definire obiettivi e strategie a lungo termine, promuovendo al contempo solidi partenariati con gli istituti di formazione per colmare il divario tra conoscenze teoriche e competenze pratiche.
- Le aziende devono puntare sull'apprendimento permanente per ottenere una maggiore agilità e dimostrare il loro impegno per l'avanzamento di carriera dei dipendenti. La formazione dei dipendenti deve basarsi su un'adeguata valutazione delle competenze, progettata in base alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro e basata sugli sviluppi previsti nel settore e nelle mansioni dei lavoratori. Questa valutazione deve far parte del ciclo di sviluppo delle competenze del lavoratore e deve essere rivalutata regolarmente. Il passaporto europeo delle competenze potrebbe rivelarsi uno strumento prezioso per presentare efficacemente le capacità e le competenze di un lavoratore.
- Le aziende devono applicare e migliorare l'intelligenza delle competenze. Esse contribuiranno a identificare le nuove carenze e necessità di competenze, a monitorare l'offerta e la domanda di competenze, a identificare le posizioni per le quali vi è una carenza di lavoratori qualificati e a raccogliere e condividere con le parti sociali settoriali nazionali i dati sulle esigenze settoriali (carenze di competenze, mappatura e sviluppo delle competenze, previsioni sulle competenze).
- Le aziende e gli istituti di formazione professionale locali devono essere facilitati e incoraggiati a stabilire una cooperazione per definire le competenze richieste e collaborare per promuovere l'innovazione a entrambi i livelli (macchinari, metodi di insegnamento, ecc.).
- Le aziende devono collaborare con scuole, università e istituti di formazione professionale per promuovere l'istruzione STEM e le opportunità di formazione tecnica.

- Le aziende devono considerare la possibilità di creare una rete per condividere i costi della formazione durante l'orario di lavoro. Queste reti potrebbero essere utili, tra l'altro, per creare centri di formazione comuni, scambiare dipendenti, condividere tutor o consulenti per la formazione, a seconda delle strutture aziendali. Queste reti potrebbero anche rivelarsi preziose per sfruttare il know-how e l'esperienza dei lavoratori più anziani (oltre il 15% dei lavoratori del settore del legno) e facilitare il trasferimento di conoscenze dai lavoratori più anziani ai nuovi arrivati.
- Le aziende dovranno pianificare una staffetta generazionale volontaria, consentendo un'organizzazione del lavoro che preveda la flessibilità dei rapporti di lavoro a tempo parziale dei lavoratori più anziani, in modo che possano trasferire il know-how e l'esperienza, mantenendo la contribuzione previdenziale pari a quella del lavoro a tempo pieno, e favorendo schemi specifici per l'assunzione di giovani e donne.
- Le aziende organizzino visite dedicate volte a educare e ispirare i giovani e le donne sulle moderne tecnologie che utilizzano nelle loro attività. Queste visite non devono solo mostrare le tecniche innovative, ma anche sottolineare i benefici climatici insiti nei prodotti a base di legno e il modo in cui essi contribuiscono alle pratiche sostenibili e alla mitigazione dei cambiamenti climatici attraverso il sequestro, lo stoccaggio e la sostituzione del carbonio. Le aziende possono attrarre le giovani generazioni promuovendo la gestione dell'ambiente e la transizione verso un futuro più sostenibile.
- Le aziende devono impegnarsi nei programmi Erasmus+ e offrire esperienze internazionali agli studenti e/o ai loro dipendenti e accogliere nelle loro sedi studenti e/o dipendenti di altri Paesi, migliorando così le competenze dei lavoratori e l'attrattiva del settore.
- Le aziende saranno maggiormente coinvolte nelle questioni forestali e svilupperanno sinergie con gli operatori forestali al fine di garantirsi una fornitura costante di legno.

## PER GLI ENTI DI FORMAZIONE

- Gli enti di formazione intensifichino la collaborazione con le parti sociali settoriali, le imprese e le autorità nazionali.
- Gli enti di formazione identifichino le esigenze di competenze che emergono nell'attuale mercato del lavoro in rapida evoluzione attraverso la consultazione con l'industria e adatteranno i programmi di studio e le qualifiche per soddisfare i cambiamenti tecnologici recenti e previsti (intelligenza artificiale, tecnologia di imaging, gestione dei dati, ecc).
- Gli enti di formazione devono offrire opportunità di aggiornamento a formatori e insegnanti, migliorando così le loro competenze, conoscenze e capacità didattiche.
- Gli enti di formazione (formazione continua o sul lavoro) prendano in considerazione la possibilità di riorganizzare e riorientare alcuni programmi educativi e nomi di corsi per rendere le formazioni e i corsi più attraenti per i giovani e in linea con i loro interessi e preoccupazioni e per rimanere il più vicino possibile alle tendenze attuali e future.
- Gli enti di formazione devono offrire formati di apprendimento flessibili, in linea con gli orari e gli impegni dei lavoratori con responsabilità di cura (formazione just in time). Ciò dovrebbe consentire ai lavoratori di scegliere liberamente il formato più adatto alle loro esigenze: corsi online, workshop, corsi online aperti alle masse (MOOC), apprendistato part-time, ecc.
- Gli enti di formazione creeranno reti per un maggiore utilizzo dei programmi Erasmus+, concentrandosi principalmente sullo scambio di studenti, apprendisti e sostenendo le aziende e gli individui nell'utilizzo dei programmi Erasmus+.
- Gli enti di formazione forniscano programmi di sviluppo professionale continuo e certificazioni per consentire ai professionisti di vari settori di rimanere aggiornati sulle ultime tendenze, sulle migliori pratiche e sulle tecnologie relative all'economia circolare. Questi programmi offrono opportunità per il miglioramento delle competenze, la creazione di reti e lo scambio di conoscenze, consentendo ai professionisti di svolgere un ruolo più attivo nel promuovere lo sviluppo di un'economia circolare all'interno delle aziende e delle comunità.

# Il progetto



## RESILIENTWOOD: ANTICIPARE I CAMBIAMENTI, AUMENTARE L'ATTRATTIVA, COSTRUIRE COMPETENZE E INCLUSIONE NELLE INDUSTRIE DEL LEGNO IN TEMPI DI CRISI

Il progetto guidato dalla CEI-Bois, insieme alla Federazione Europea dei Lavoratori dell'Edilizia e del Legno (EFBWW), a Woodwize e alla FCBA, si propone di offrire raccomandazioni per affrontare le sfide specifiche dell'industria della lavorazione del legno attraverso un dialogo sociale rafforzato. La CEI-Bois e l'EFBWW sono le parti sociali europee ufficialmente riconosciute per il settore della lavorazione del legno e, in quanto tali, partecipano congiuntamente alle riunioni del comitato per il dialogo sociale del settore europeo della lavorazione del legno.

Il progetto si basa su una forte dimensione transnazionale. Per realizzarlo, i partner hanno condotto ricerche e raccolto dati da cinque Paesi (Belgio, Francia, Croazia, Italia, Svezia) e dal settore europeo delle segherie, hanno identificato i risultati principali, condiviso le migliori pratiche e proposto strategie su come affrontare le suddette sfide sociali delle industrie del legno in Europa. Il progetto è ulteriormente sostenuto e implementato da EOS, dal Cluster croato del legno, da FILCA-CISL e da GS, l'Unione svedese dei lavoratori forestali, del legno e della grafica.

## OBIETTIVI

> Fornire alle parti sociali una panoramica degli ultimi sviluppi del settore della lavorazione del legno in Europa, compreso l'impatto economico della pandemia di Covid-19, nonché i cambiamenti tecnologici e organizzativi previsti nelle aziende del settore.

> Sviluppare raccomandazioni e linee guida per le aziende, l'istruzione e la formazione professionale e le autorità pubbliche per superare le sfide sopra menzionate.

> Stimolare la discussione tra le parti sociali su quattro temi specifici attraverso workshop dedicati:

- Adattamento dell'industria e prospettive dopo la pandemia e la crisi di Covid-19,
- Parità di genere nel settore,
- Cambiamenti tecnologici previsti nel settore e necessità di adattamento,
- Aumentare l'attrattiva del settore attraverso la formazione.

> Diffondere i risultati all'interno e all'esterno della base associativa delle parti sociali europee del settore della lavorazione del legno.



# Partner del Consorzio

**La Confederazione Europea delle Industrie del Legno (CEI-Bois)** rappresenta 21 organizzazioni europee e nazionali di 16 Paesi ed è l'organismo che sostiene gli interessi dell'intero settore industriale europeo del legno: più di 180.000 aziende, che generano un fatturato annuo di 152 miliardi di euro e impiegano 1 milione di lavoratori nell'UE.



**La Federazione europea dei lavoratori dell'edilizia e del legno (EFBWW)** è una federazione sindacale europea con membri dei settori dell'edilizia, dei materiali da costruzione, del legno, dei mobili, della silvicoltura e dei settori affini. L'EFBWW rappresenta i colletti blu e bianchi di 76 sindacati nazionali in 34 Paesi.



**L'istituto tecnologico Forêt, Cellulose, Bois-construction, Ameublement (FCBA)**, la cui missione è promuovere il progresso tecnico, partecipare al miglioramento del rendimento e garantire la qualità del settore. Il suo campo d'azione copre l'intero settore forestale, del legno e del mobile. Come partner privilegiato delle aziende, FCBA è attento al loro contesto tecnico ed economico, per aiutarle a integrare le innovazioni tecnologiche e ad adattarsi alla rapida evoluzione dei mercati.



**WOODWIZE** è l'organizzazione settoriale paritaria per il settore del legno e del mobile in Belgio. Vanta una conoscenza approfondita del settore belga della lavorazione del legno e del mobile e si preoccupa di trasmetterla a datori di lavoro e lavoratori, insegnanti e studenti. Corsi di formazione, sessioni informative e servizi professionali contribuiscono a rendere il settore sostenibile e sicuro.



**L'Organizzazione europea dell'industria delle segherie (EOS)** è composta da federazioni nazionali di segherie e membri associati di 11 Paesi europei, che rappresentano l'80% della produzione europea di segati.



**Il Cluster croato del legno (Hrvatski Drvni Klaster, CWC)** è il più antico cluster industriale della Croazia, fondato nel 2003. Il CWC agisce a livello nazionale come un'organizzazione a tripla elica e conta circa 60 membri provenienti da tutti i settori della catena del valore forestale. I suoi obiettivi principali sono quelli di migliorare la sostenibilità e la competitività del settore incoraggiando l'innovazione, gli investimenti, la ricerca, la conoscenza e il trasferimento tecnologico.





**La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA-CISL)** è il sindacato settoriale italiano che rappresenta i lavoratori delle costruzioni, del legno, del cemento, dei laterizi, del marmo e della pietra. È affiliato alla CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e rappresenta circa 243.000 lavoratori in tutte le province italiane.



**Il Sindacato svedese dei lavoratori della silvicoltura, del legno e della grafica (Facket för skogs- trä- och grafisk bransch, GS)** è stato fondato nel 2009 e organizza i lavoratori dell'industria forestale, della lavorazione del legno e della grafica in Svezia.



Disclaimer: The content of this brochure reflects only the authors' views, i.e. that of the partners of the RESILIENTWOOD project. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

