



ASviS Alleanza Italiana
per lo Sviluppo
Sostenibile

IL DIRITTO DEL LAVORO E IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



Quaderni
dell'ASviS

12





IL DIRITTO DEL LAVORO E IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



Quaderni
dell' ASviS

12



L'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) è nata il 3 febbraio del **2016** su iniziativa della **Fondazione Unipolis** e dell'**Università di Roma "Tor Vergata"** ed è impegnata a diffondere la cultura della sostenibilità a tutti i livelli e a far crescere nella società italiana, nei soggetti economici e nelle istituzioni la consapevolezza dell'importanza dell'**Agenda 2030** per realizzare gli Obiettivi di sviluppo sostenibile.

L'ASviS è la **più grande rete di organizzazioni della società civile** mai creata in Italia ed è rapidamente divenuta un punto di riferimento istituzionale e un'autorevole fonte di informazione sui temi dello sviluppo sostenibile, diffusa attraverso il portale www.asvis.it e i social media.



La transizione digitale ed ecologica, le loro sfide e opportunità, impongono un ripensamento degli obiettivi posti dal sistema economico e sociale, delle sue strutture e delle relazioni tra i suoi attori. La crisi climatica, in particolare, ha portato le istituzioni nazionali ed europee a elaborare una serie di norme e politiche pubbliche. Tra le azioni intraprese c'è ad esempio la costituzionalizzazione della tutela ambientale, come dimostrano la modifica degli articoli 9 e 41 della Costituzione italiana nel febbraio del 2022, una modifica fortemente sostenuta anche dall'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile.

Il presente **Quaderno**, realizzato con i contributi di **Tiziano Treu, Michele Bulgarelli, Rita Ghedini, Rita Innocenzi, Giovanni Lolli, Gaetano Sateriale, Pierluigi Stefanini e Walter Vitali**, analizza l'impatto che la modifica costituzionale e le nuove direttive europee hanno avuto e avranno sulle aziende, sulle lavoratrici e sui lavoratori, approfondendo le modalità con cui le imprese stanno integrando i principi di sostenibilità all'interno delle proprie attività. Il **Quaderno** offre, inoltre, analisi e riflessioni sul ruolo che la contrattazione collettiva nazionale e decentrata può avere nel raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile, presentando alcune esperienze già avviate e avanzando delle proposte per rafforzare il contributo dei contratti collettivi nazionali per lo sviluppo sostenibile.

I **Quaderni dell'ASviS** rappresentano approfondimenti che offrono una lettura analitica su tematiche rilevanti per l'Agenda 2030, riflettendo il punto di vista degli autori e delle autrici e non necessariamente la posizione dell'intera Alleanza.

Data di pubblicazione: febbraio 2025

ISBN 979-12-80634-34-4

La pubblicazione è a cura dell'**ASviS - Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile**

Responsabile collana: Flavia Belladonna

Revisione editoriale: Maddalena Binda

Progetto grafico e impaginazione: Giulia Gorga

Sede ASviS: Via Farini 17, 00185 Roma, www.asvis.it



INDICE

CAPITOLO 1

Il diritto del lavoro alla prova dell'emergenza climatica, di Tiziano Treu	<u>6</u>
1.1 Introduzione	<u>6</u>
1.2 I nuovi articoli 9 e 41 della Costituzione e la "priorità" della tutela dell'ambiente	<u>7</u>
1.3 Dalla responsabilità sociale ai vincoli sulle attività aziendali	<u>8</u>
1.4 Le contraddizioni irrisolte dello sviluppo sostenibile	<u>10</u>
1.5 La costituzionalizzazione dell'ambiente e il nuovo fondamento della partecipazione	<u>11</u>
1.6 Il ruolo della contrattazione collettiva negli orientamenti internazionali ed europei	<u>12</u>
1.7 Criticità e ritardi della formazione professionale e delle politiche attive del lavoro	<u>13</u>
1.8 Il rinverdimento (greening) delle imprese e del lavoro	<u>16</u>
1.9 Sicurezza del lavoro e ambiente	<u>18</u>
1.10 Conclusioni: le priorità della fase attuale	<u>21</u>

CAPITOLO 2

Il sistema della contrattazione collettiva nazionale e decentrata e l'obbligo di rendicontazione delle imprese come vettori strategici dello Sviluppo Sostenibile, di Michele Bulgarelli (Camera del lavoro CGIL metropolitana di Bologna), Rita Ghedini (Legacoop Bologna), Rita Innocenzi (Associazione Circolarmente), Giovanni Lolli (Associazione Circolarmente), Gaetano Sateriale (Coordinamento Emilia-Romagna sostenibile 2030), Pierluigi Stefanini (ASviS) e Walter Vitali (ASviS)	<u>28</u>
2.1. Introduzione	<u>28</u>
2.2 I numeri della contrattazione decentrata	<u>29</u>
2.3 Gli obiettivi dello sviluppo sostenibile	<u>30</u>
2.4 Alcune esperienze di contrattazione collettiva aziendale e territoriale per lo sviluppo sostenibile	<u>32</u>
2.5 Le imprese, i criteri Environmental, social, governance (ESG) e gli obiettivi di sostenibilità	<u>34</u>
2.6 L'esempio del settore cooperativo	<u>36</u>
2.7 Le proposte	<u>37</u>



CAPITOLO 1

IL DIRITTO DEL LAVORO ALLA PROVA DELL'EMERGENZA CLIMATICA*

di *Tiziano Treu*

1.1 Introduzione

Una delle funzioni storiche del diritto è stata **bilanciare gli interessi in gioco nel mondo del lavoro e della produzione**, e nello specifico fra le esigenze delle imprese e quelle della tutela del lavoro, avendo riguardo all'obiettivo della giustizia sociale¹.

Lo svolgimento di questa funzione, le tecniche di regolazione e i risultati del bilanciamento hanno risentito (nei decenni) delle trasformazioni spesso turbinate intervenute nel contesto economico sociale e delle scelte degli attori che hanno espresso questi interessi, le istituzioni pubbliche e le parti sociali, imprese e lavoratori.

Le due transizioni gemelle, quella digitale e ancor più quella ecologica, **hanno introdotto elementi di discontinuità senza precedenti nei nostri sistemi perché, a differenza delle precedenti trasformazioni, hanno alterato non solo singoli elementi del contesto, ma gli obiettivi stessi posti dal sistema economico e sociale**, e quindi le strutture e le condizioni di attività dei suoi attori, in particolare delle imprese².

In questo Quaderno si considerano anzitutto le implicazioni della transizione ecologica e della sostenibilità ambientale pur nella consapevolezza che essa ha strette connessioni tecnologiche e conseguenze economiche con quella digitale, perché gli obiettivi e gli obblighi derivanti dalla prima sono quelli che

mettono più direttamente alla prova gli istituti tradizionali del diritto e delle politiche del lavoro e gli stessi orientamenti delle parti sociali.

L'emergenza ecologica, di cui quella climatica è (solo) una delle molteplici manifestazioni, è il fattore più sconvolgente, legato a un'emergenza scientificamente conclamata, di dimensione planetaria che impone all'azione umana per la tutela dell'ambiente un cambio di passo, in termini di efficacia degli obiettivi, dei processi decisionali pubblici e privati e degli stessi modelli di sviluppo economico e sociale. Come si è rilevato efficacemente, "ormai da anni l'ambiente non è più il giardino di casa da preservare dalle aggressioni e da mantenere pulito, ma da difendere da una vera e propria minaccia esistenziale per l'intera umanità determinata dal rischio di collasso degli ecosistemi o di una vera e propria catastrofe ecologica"³.

La minaccia di una violazione dei limiti planetari a causa della azione dell'uomo è stata da tempo recepita dalle istituzioni europee e nazionali con una serie sempre più ampia di normative e di politiche pubbliche⁴, e in generale con la **costituzionalizzazione dell'ambiente come un diritto fondamentale**.

A livello sovranazionale l'articolo 37 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea ha sancito "un alto livello di protezione dell'ambiente e il miglioramento della qualità dell'ambiente deve ritenersi integrato nelle politiche dell'Unione e assicurato in coerenza con il principio dello sviluppo sostenibile".

La Corte Costituzionale italiana, già con la decisione 641/87, ha stabilito che l'ambiente deve ritenersi protetto come un elemento determinante della qualità della vita, anticipando così **il nuovo articolo 9 della nostra Costituzione**, approvato nel 2022, secondo cui la **"Repubblica protegge l'ambiente, la biodiversità**



e gli ecosistemi anche nell'interesse delle nuove generazioni”.

Queste innovazioni normative e costituzionali hanno implicazioni di grande portata, niente affatto acquisite, sui nostri ordinamenti giuridici. Esse introducono **un nuovo principio regolatore del bilanciamento fra interessi e fra valori in gioco**, anche nei rapporti di lavoro e di produzione. In sintesi, **il bilanciamento da ricercare non è più solo fra capitale e lavoro, ma fra capitale lavoro e natura**⁵. Si tratta di un cambiamento di prospettiva che interroga direttamente il diritto e le politiche del lavoro con i relativi protagonisti, istituzioni pubbliche e parti sociali.

Esso mette in discussione l'approccio storico di queste politiche che si sono occupate di proteggere i lavoratori nei luoghi di lavoro, **senza considerare l'impatto sull'ambiente delle attività produttive in cui il lavoro si svolgeva**. Questo vale per le normative pubbliche, che hanno regolato le diverse modalità di organizzazione dei tempi, dei luoghi e delle condizioni di lavoro, ma non per i caratteri di processi produttivi che manifestavano di essere nocive per “la legge della natura”⁶.

Anche l'attività delle rappresentanze sindacali si è indirizzata prevalentemente a negoziare le conseguenze della crescita e gli aspetti distributivi; quando ha affrontato le questioni della qualità e degli obiettivi della crescita, lo ha fatto per migliorare le condizioni di lavoro, non per promuovere la salvaguardia dell'ambiente.

Anche dopo che il nuovo corso dell'Unione Europea ha posto la sostenibilità come obiettivo e linea guida centrale delle nostre politiche pubbliche⁷, l'attenzione della maggior parte degli esperti e delle parti sociali si è concentrata sugli aspet-

ti sociali della sostenibilità e, talora, su come ricercare possibili compromessi fra sostenibilità sociale ed esigenze economiche⁸.

Questo nuovo tipo di emergenza, diversa dagli shock temporanei del passato perché caratterizzata da persistenti cambiamenti strutturali, ha implicazioni non ancora chiaramente percepite, né tantomeno prese adeguatamente in considerazione. Non si riconosce (ancora) che essa rende inadeguato lo stesso concetto di sviluppo sostenibile inteso come mera prevenzione e resilienza rispetto agli shock economici, perché ne impone declinazioni più radicali, cioè “la necessità di indirizzare i modelli di sviluppo economici e gli stessi assetti istituzionali dei nostri Paesi al rientro il più rapido possibile all'interno dello spazio operativo di sicurezza per l'umanità misurato sui limiti planetari”⁹.

È significativo che non siano univocamente riconosciute - e spesso sono sottovalutate anche dagli Stati nazionali¹⁰ - le implicazioni giuridiche, sia a livello macro come micro, della cosiddetta “primazia ecologica” sancita dagli ordinamenti costituzionali europei come criterio ordinatore del bilanciamento degli interessi.

1.2 I nuovi articoli 9 e 41 della Costituzione e la “priorità” della tutela dell'ambiente

L'incertezza circa le possibili conseguenze di questo nuovo orientamento è segnalata tra l'altro dalle opinioni divergenti espresse dai costituzionalisti italiani a commento dei nuovi articoli 9 e 41 della Costituzione italiana¹¹.

Alla tesi secondo cui la recente normativa farebbe dell'ambiente un “meta valore alla cui stregua riorientare anche gli altri valori fondamentali”, si è obiettato



che la priorità riconosciuta all'ambiente non potrebbe intendersi come primazia assoluta in una sorta di scala gerarchica rispetto ad altri valori costituzionali, perché una simile gerarchia è stata più volte esclusa dalla nostra Corte costituzionale e perché nella sua assolutezza renderebbe non più praticabili le ordinarie operazioni di bilanciamento fra interessi e valori.

La priorità riconosciuta all'ambiente, nelle sue diverse componenti, più che stabilire una gerarchia con altri valori costituzionali, richiamerebbe piuttosto l'idea di **presupposto o preconditione**, in quanto la sua tutela costituisce la **condizione indispensabile per la salvaguardia e la perpetuazione della vita** nella sua dimensione ecologica, sociale ed economica.

Un simile principio impone un obiettivo inderogabile, ma non predeterminato nelle sue implicazioni applicative e nei suoi strumenti, che restano affidati, pur con queste condizioni, alle scelte discrezionali degli attori istituzionali e sociali¹².

Si concorda con chi ritiene che in questa materia non si può procedere in base a criteri prestabiliti e che la sostenibilità non può intendersi come “una deduzione unidirezionale da un unico principio, bensì come acuta consapevolezza della complessità e spesso contraddittorietà dei contesti reali” in cui si pongono i contrapposti interessi in gioco¹³.

In ogni caso la complessità delle questioni ambientali e i vincoli imposti dai limiti di sicurezza per la vita nel Pianeta, anche sulla base di queste scelte, impongono di **riorientare in modo diverso dal passato il bilanciamento fra gli interessi in gioco nelle scelte produttive e sociali**, con uno spostamento dei criteri alla base delle operazioni di ponderazione a

favore della tutela del clima e dell'ambiente¹⁴.

Significativa di un simile approccio è la sentenza della Corte costituzionale 105/2014 del 13 giugno 2014 che dichiara illegittimo, citando i nuovi artt. 9 e 41, il cosiddetto decreto Priolo (n. 306 del 4 settembre 2024) nella parte in cui non indica un tempo limite (36 mesi) per adeguare le attività produttive agli standard di sicurezza e di tutela ambientale: in questo modo non si attua un bilanciamento fra gli interessi in gioco secondo i criteri della proporzionalità, ragionevolezza ed equilibrio.

1.3 Dalla responsabilità sociale ai vincoli sulle attività aziendali

La responsabilità prima per queste scelte compete alle istituzioni pubbliche, in un intreccio sempre più stretto fra livelli nazionali e sovranazionali. Nel nostro caso è avvenuto con un intervento determinante delle istituzioni europee e con l'approvazione di una serie di direttive di importanza e di incisività inedita, in particolare la direttiva *Corporate Sustainability Reporting* (CSRD 2022/2464) e la direttiva *Due diligence* (2024/1760) del 13 giugno 2024.

A queste scelte sono chiamati anche gli attori economici e sociali, a cominciare dalle imprese da cui dipendono attività economiche e produttive decisive per l'impatto sull'ambiente. In anni recenti l'impegno delle imprese nei confronti dell'ambiente e della sostenibilità sociale è stato espresso in **varie forme di autoregolazione o di regolazione soft**, quali i codici di condotta e le linee guida elaborati a livello internazionale, *in primis* quelle poste in essere dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)¹⁵. L'approccio **volontaristico** caratteristico di queste forme di responsabilità sociale e ambien-



tale delle imprese è risultato **inadeguato di fronte alla gravità della posta in gioco**.

L'aggravarsi delle minacce per l'ecosistema globale ha portato a una serie di interventi sia di alcuni legislatori nazionali (Francia, Germania) sia in modo più organico dell'Unione Europea, con le due direttive citate che hanno imposto obblighi specifici di informazione e poi di comportamento riguardanti l'impatto delle loro attività sulla sostenibilità ambientale e sociale. Tali interventi hanno costituito una serie di fondi a sostegno di misure dedicate alla transizione ecologica¹⁶.

Queste direttive - in particolare la seconda - realizzano una netta svolta istituzionale e di policy rispetto alla tradizionale impostazione della normativa in materia, che è destinata ad avere implicazioni profonde sia sulla *governance* e sulla strategia delle imprese sia (indirettamente) sulla regolazione e sulla gestione dei rapporti di lavoro¹⁷.

Una prima novità è che **l'intervento del legislatore europeo, come di alcune leggi nazionali, riguarda direttamente le imprese e insieme le loro catene di fornitura**: una scelta che estenderà l'impatto a tutte le Piccole e medie imprese (PMI) beneficiarie delle esternalizzazioni produttive e di servizi sempre più frequentemente operati dalle grandi aziende.

Inoltre, tale regolazione si realizza non nelle forme soft utilizzate in prevalenza finora per gli interventi di politica sociale e del lavoro, ma con **un insieme di norme vincolanti**, che combinano la fissazione di standard di informazione e di comportamento con la previsione di strumenti di gestione del rischio e di miglioramento mutuati dalle moderne pratiche manageriali. Di conseguenza il fo-

cus dell'intervento sull'impresa e sul suo management si sposta dalla regolazione dettagliata dei rapporti e dalla valutazione ex post dei risultati alla **prevenzione e gestione anticipata del rischio**¹⁸.

Un secondo aspetto di novità delle normative in questione è che esse rispondono a **una nuova visione del rapporto fra impresa e istituzioni pubbliche**. Segnalano, come si è detto, la propensione delle autorità statali ed europee a "fare dell'impresa... un tramite delle politiche pubbliche di tutela di beni di rilevanza generale come la sicurezza del lavoro o la privacy e più di recente l'ambiente, beni cioè su cui insistono diritti fondamentali della persona o della collettività"¹⁹.

La **direttiva *Due diligence* in materia di sostenibilità costituisce un passo ulteriore** rispetto ai precedenti, dal regolamento cosiddetto tassonomia (reg. UE 2020/852), rispetto alla direttiva CSRD (2022 /2464) e prima ancora alla normativa di tutela della privacy (Direttiva 95/46 e Regolamento generale sulla protezione dei dati, GDPR) nella direzione di interventi di *command and control* sulle attività delle imprese da parte della legge e delle amministrazioni pubbliche.

Questi interventi si pongono in discontinuità con le previsioni normative tradizionali oltre che per gli aspetti ora ricordati, anche perché, a differenza dei precedenti, non si traducono in limiti esterni all'iniziativa imprenditoriale, bensì **configurano la sostenibilità come "un elemento intrinseco e un parametro fondamentale" delle stesse attività dell'impresa**²⁰.

L'introduzione di un simile principio comporta una serie di vincoli stringenti alla discrezionalità delle imprese nelle scelte produttive e di mercato. Questi vincoli spiegano le forti resistenze incon-



trate nell'iter di approvazione, soprattutto della direttiva *Due diligence*, che ne hanno ostacolato e ritardato a lungo l'approvazione. In effetti, **l'applicazione di questa normativa presenta non pochi ostacoli operativi** evidenziati dal mondo imprenditoriale, in particolare per la difficoltà di attuare i complessi adempimenti e controlli non solo nelle grandi imprese, ma anche lungo le loro catene di fornitura che possono essere composte di piccole aziende spesso operanti in Paesi privi di regolazione simile sulle attività imprenditoriali²¹.

Così pure non mancano le preoccupazioni per la sostenibilità economica di una simile normativa per le imprese europee che operano in mercati globali altamente competitivi e non altrettanto regolati²². Non sembra, invece, che la limitazione della discrezionalità delle imprese possa incontrare ostacoli sul piano del principio giuridico. Se ben inteso, **il vincolo non è incompatibile con la libertà di impresa** e con l'economia di mercato in quanto richiede che nella scelta delle sue strategie "l'impresa preferisca quelle soluzioni compatibili con le finalità lucrative dell'impresa che comportino il minor rischio possibile per l'ambiente"²³. Inoltre, una simile normativa si pone in linea con il nuovo secondo comma dell'art. 41 della Costituzione che dà spazio alla discrezionalità del legislatore nel dettare norme di indirizzo alle attività economiche²⁴.

Le implicazioni di tali vincoli alla discrezionalità aziendale sono indicate dalla direttiva *Due diligence*. Si tratta di vincoli essenzialmente procedurali, ma alquanto precisi, che stabiliscono non solo procedure per l'individuazione e valutazione dei rischi per l'ambiente delle proprie attività, ma altresì la predisposizione di misure e di piani di azione e di prevenzione per prevenire e mitigare questi rischi, nonché misure con indicatori quantitativi

e qualitativi per misurare i miglioramenti ottenuti (artt. 6, 7, 8).

Il principio *Do Not Significant Harm* (DNSH) stabilito dal regolamento europeo attuativo dei *National recovery plans* (2020/852) ha posto al riguardo regole anche più rigorose per le attività pubbliche e private finanziate con i fondi Next Generation EU. Ha sancito come condizione per ricevere questi fondi che tutti i progetti attuativi non abbiano impatti negativi sulla situazione ambientale e garantiscano l'osservanza di tutti gli obblighi stabiliti dalla strategia verde europea²⁵.

1.4 Le contraddizioni irrisolte dello sviluppo sostenibile

Se la svolta regolatoria di questi interventi segna una netta reazione del sistema alla gravità della minaccia ecologica, le sue implicazioni sono ancora incerte e controverse, sia in ordine alle modifiche dei sistemi produttivi che potranno seguirne sia per quanto riguarda la gestione dei rapporti di lavoro.

Le nuove politiche europee, indicate nei programmi del *Green Deal*, stanno creando **forti tensioni fra le parti sociali e parallele difficoltà alle istituzioni pubbliche** perché il perseguimento degli ambiziosi obiettivi della transizione verde richiede cambiamenti profondi rispetto alle pratiche economiche e aziendali prevalenti nell'era industriale, anzi rispetto alle stesse logiche fondamentali e alle istituzioni che ne hanno orientato lo sviluppo.

Come osserva Simon Deakin, sono tutte le principali istituzioni del sistema capitalistico a essere messe in discussione, dalle regole sulla proprietà dei suoli a quelle sulla limitazione di responsabilità delle società per azioni, perché esse hanno contribuito alla possibilità per il



sistema delle imprese di **appropriarsi di sempre più vaste aree di “uncapitalised nature”**, tenendo i costi ambientali fuori dai conti aziendali fino al punto di ridurre le risorse naturali disponibili: una deriva pericolosa per la salvezza dell’ecosistema che va contrastata **ripensando i nessi fra produzione e regolazione e fra legge e natura**²⁶.

Non poche analisi di prospettiva indicano che, se non si alterano i meccanismi attuali di produzione e di sviluppo, i tre aspetti della sostenibilità sono difficilmente compatibili e di conseguenza “la possibilità di coniugare effettivamente benessere sociale, benessere economico, benessere biofisico del Pianeta e crescita economica”²⁷.

Anzi, occorre riconoscere, anche se viene per lo più rimosso, che vi è una contraddizione irrisolta fra la stessa “idea dello sviluppo sostenibile e la valenza positiva che continua ad attribuirsi allo sviluppo demografico e la crescita economica misurata mediante il Prodotto Interno Lordo (PIL)”. Tanto più che gli obiettivi della sostenibilità ambientale richiedono modifiche altrettanto profonde rispetto ai modelli di consumo finora prevalenti e ai comportamenti nella vita quotidiana di miliardi di persone, di cui vi è scarsa consapevolezza²⁸.

Per questo le istituzioni pubbliche dovranno affrontare un compito di inedita complessità, quello di sostenere la trasformazione delle strutture economiche e produttive necessaria per favorire la conciliazione fra i diversi aspetti della sostenibilità, in particolare fra quella economica e quella ambientale; e inoltre di predisporre politiche di sostegno per aiutare le persone e le imprese ad affrontare la transizione e per compensarle dei danni conseguenti²⁹.

1.5 La costituzionalizzazione dell’ambiente e il nuovo fondamento della partecipazione

Le conseguenze della transizione ecologica e delle nuove normative sono altrettanto rilevanti, e nient’affatto scontate, per quanto riguarda **la responsabilità delle parti sociali nella gestione dei rapporti di lavoro**. Prima di procedere a qualche considerazione specifica si vuole sottolineare un’implicazione generale del nuovo corso politico e normativo in materia di sostenibilità.

Il valore costituzionale attribuito alla tutela dell’ambiente e i conseguenti obblighi specifici posti alle imprese per garantire tale tutela non possono non influire su quella parte fondamentale delle attività aziendali che riguarda i rapporti con i lavoratori. Più specificamente l’obiettivo costituzionalmente sancito per cui le attività aziendali devono salvaguardare l’ambiente dovrà riflettersi su tutte le modalità di gestione del lavoro che a tali attività sono legate e che hanno impatti negativi sull’ambiente. Detto altrimenti, il diverso bilanciamento fra gli interessi e valori in gioco ha la potenzialità di modificare insieme con le strategie delle imprese, anche le condizioni dello scambio che sorregge i rapporti di lavoro nell’impresa.

Il fatto che gli obblighi previsti dalla normativa si dirigano alle imprese comporta una loro nuova responsabilità correlata al ruolo che esse svolgono nel sistema capitalistico; ma non implica che le modifiche delle pratiche tradizionali debbano essere attuate per iniziativa unilaterale del management.

Anzi, si può ritenere che la nuova finalizzazione delle attività d’impresa a finalità di rilevanza costituzionale, quali la salvaguardia dell’ambiente e il rispetto dei diritti umani, non solo avvalorino un ruolo più forte delle istituzioni pubbliche



nell'indirizzo delle attività di impresa, ma fornisca anche una nuova legittimazione e un nuovo fondamento alla partecipazione dei lavoratori.

Se la nuova visione dell'impresa implicita nelle normative recenti la finalizza alla garanzia dei diritti umani e alla tutela di un bene pubblico come l'ambiente, sembra inverosimile che una simile trasformazione delle funzioni e della visione dell'impresa "possa avvenire senza modificare il suo assetto organizzativo e gestionale, senza cioè operare nel senso della democratizzazione della sua *governance* [...], dando spazio alla partecipazione interna ed esterna degli altri soggetti di tale trasformazione"³⁰.

Una simile prospettiva non predetermina le modalità e l'intensità delle forme partecipative che rientrano nelle scelte del legislatore e delle parti sociali. Nelle direttive europee recenti il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori è previsto nelle forme già note all'acquis comunitario, dell'informazione e delle consultazioni.

L'individuazione della sostenibilità come obiettivo e vincolo delle attività delle aziende di interesse generale e comune alle parti potrebbe (o dovrebbe) sollecitare la ricerca di approcci nuovi alla questione, meno condizionati da storiche resistenze che, soprattutto nei Paesi come l'Italia, hanno finora ostacolato la sperimentazione di queste forme nella dinamica delle relazioni industriali.

Canali e procedure specializzate di partecipazione dei lavoratori potrebbero sperimentarsi anche in versione forte, cioè cogestionale, nelle attività dirette alla tutela dell'ambiente e indicate dalla normativa come oggetto di responsabilità aziendale, a cominciare da quelle in cui la voce dei lavoratori può avere maggiore rilevanza e può offrire specifici contributi di conoscenza e di esperienza collettiva.

Va peraltro rilevato che le normative europee in questione riferiscono il diritto alla partecipazione non solo alle rappresentanze nei lavoratori, ma a tutte le organizzazioni della società civile, e in generale a individui gruppi e comunità i cui diritti o interessi legittimi possono essere colpiti dalla attività lesive delle imprese³¹.

Questa indicazione sull'ambito degli stakeholder da coinvolgere ha sollevato riserve, in quanto si è osservato che i lavoratori e le loro organizzazioni non sono semplici portatori di interesse, ma parti costituenti delle imprese, come ricorda la risoluzione del Parlamento Europeo del 16 dicembre 2021 e da ultimo quella del 24 aprile 2024³².

Senonché non basta limitarsi a riaffermare questo ruolo, neppure adducendo valide ragioni storiche, di fronte alle nuove responsabilità comuni nei confronti della salvaguardia dell'ambiente. Il mondo del lavoro, nelle sue rappresentanze, deve dimostrare di saper cogliere la sfida di contribuire al perseguimento degli obiettivi di sostenibilità con le proprie attività di partecipazione e di contrattazione.

1.6 Il ruolo della contrattazione collettiva negli orientamenti internazionali ed europei

Le conseguenze della transizione *green* sulla gestione del mercato e dei rapporti di lavoro sono oggetto di valutazione e di iniziative diverse nei vari Paesi europei, molte ancor allo stato iniziale.

Le implicazioni sono potenzialmente di ampia portata e ciò si avverte già dalle prime iniziative nazionali ed europee e dal documento dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (2015)³³.



Le parti sociali sono direttamente chiamate in causa per essere non “‘spettatrici’ passive, ma piuttosto agenti di cambiamento capaci di sviluppare nuovi modi di lavorare che possano salvaguardare l’ambiente per le generazioni presenti e future”. Parte essenziale di questo compito per imprese e lavoratori è di introdurre pratiche di impiego più efficiente di risorse naturali e di energia e per il contrasto all’inquinamento.

L’ILO ribadisce che tale compito è da svolgersi con la piena cooperazione fra le parti e i governi, nella convinzione che il suo perseguimento possa favorire maggiore resilienza dei sistemi, più innovazione e nuove prospettive di investimento e di occupazione. A favorire queste pratiche sono finalizzati i **diritti dei lavoratori adatti al nuovo contesto ecologico**, a cominciare dal diritto di avere informazioni specifiche sulla situazione ambientale e sui relativi rischi, nonché di denunciare la presenza di questi rischi nel contesto aziendale.

Il riconoscimento di un simile diritto è particolarmente significativo in quanto il nuovo approccio europeo adottato dalle recenti direttive, da ultimo CSRD e *Due diligence*, attribuisce importanza decisiva alle procedure di valutazione e gestione dei rischi relativi alle varie tematiche; coinvolge in tali procedure le rappresentanze dei lavoratori, in quanto la loro partecipazione può contribuire efficacemente alla corretta impostazione di tali procedure. Le indicazioni dei documenti europei e internazionali sono riprese e hanno avuto seguito in diverse normative degli Stati membri³⁴.

Il Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE) ha preso una posizione impegnativa al riguardo, affermando che **la contrattazione collettiva ai vari livelli**, di cui si parlerà in maniera più approfondita nel capitolo 2, è uno strumento fon-

damentale per aiutare le imprese ad affrontare le sfide della crisi climatica nei vari aspetti (sicurezza e salute dei lavoratori e dell’ambiente, mobilità sostenibile, riqualificazione dei lavoratori, efficientamento energetico delle attività produttive e del lavoro, compresi i costi per le imprese). Riconosce, inoltre, che l’esperienza è ancora scarsa e disomogenea, a differenza di quanto avviene per la transizione digitale, e richiede quindi progressi più rapidi ed efficaci, con un sostegno dell’Unione e degli Stati membri più consistente di quanto finora sperimentato³⁵.

1.7 Criticità e ritardi della formazione professionale e delle politiche attive del lavoro

Per quanto riguarda l’ordinamento italiano gli interventi sia normativi sia contrattuali hanno contenuti diseguali sui vari istituti, e nel complesso non ancora adeguati alla gravità della sfida.

Due aree tematiche fortemente sollecitate al cambiamento sono la formazione professionale e continua e le politiche attive del lavoro.

Il motivo è strutturale perché riguarda l’impatto delle due transizioni, quella ecologica combinata con quella digitale, sul futuro dell’occupazione. Le due transizioni hanno ricadute a dir poco incerte sulla quantità del lavoro con non poche previsioni negative e sono destinate a cambiare radicalmente il mix dei mestieri tradizionali e delle competenze richieste.

Il percorso di queste transizioni implicherà massicce dislocazioni di risorse materiali e umane tra settori produttivi e aziende in declino verso settori e imprese innovativi³⁶. **Sarà necessario trasformare radicalmente e con enormi investimenti cinque settori per renderli a emissioni zero: produzione di ener-**



gia, costruzioni, manifattura, trasporti e agricoltura. L'impatto delle transizioni è variabile a seconda dei settori e dei territori. Le aree in declino con esuberi di lavoratori sono concentrate in regioni specifiche che spesso hanno poche capacità di attrarre nuovi investimenti *green*. Servono quindi politiche mirate, in particolare per questi territori, di sostegno alla mobilità dei lavoratori³⁷.

Per fronteggiare in modo efficace e giusto questo processo servirà un impegno coordinato, di dimensioni finanziarie e organizzative senza precedenti, fra politiche di riconversione industriale, formazione professionale e sostegni al reddito dei lavoratori e alle imprese nel corso della transizione.

I dati dell'ILO indicano le eccezionali dimensioni degli investimenti formativi necessari per fronteggiare le attività di *reskilling* e *upskilling* dei milioni di lavoratori coinvolti, cui vanno aggiunte attività specifiche per la formazione dei docenti³⁸. Le previsioni di varia fonte, sia italiane sia internazionali, confermano le potenzialità occupazionali dei *green jobs*³⁹.

Un'indagine del CNEL, svolta in collaborazione con Infocamere e ISTAT, nel rilevare che l'attuazione dei piani di transizione attivati dal Next Generation EU comporterà una profonda dislocazione settoriale e professionale dei lavoratori, segnala che il 60% del fabbisogno occupazionale nel quinquennio del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) riguarderà il possesso di competenze *green*, sia con qualità almeno intermedia (oltre 2,4 milioni di occupati) sia con qualità elevata (poco meno di 1,5 milioni di unità)⁴⁰.

La velocità di questi processi di cambiamento, soprattutto nei settori più esposti alle due transizioni, sta sopravanzando la capacità di adeguamento

quantitativo e qualitativo delle competenze necessarie, con la conseguenza che i fenomeni di *skill gap* e *work shortage* stanno creando gravi deficit di funzionamento nei mercati del lavoro non solo italiani⁴¹. Le difficoltà risultano in prevalenza dalla carenza di competenze soprattutto tecniche, che il sistema formativo non fornisce in misura sufficiente, ma anche da offerte di lavoro e retributive non adeguate, specie in alcuni settori dei servizi.

L'Europa ha messo a disposizione degli Stati membri ingenti risorse con destinazione specifica agli investimenti in formazione. Ma affinché queste risorse siano efficaci rispetto agli obiettivi devono essere accompagnate da significativi cambiamenti nel loro utilizzo.

Le opinioni degli esperti e degli operatori convergono largamente sull'urgenza di queste innovazioni, a cominciare dalla necessità di analizzare in anticipo, coinvolgendo le istituzioni del mercato del lavoro e le parti sociali, le tendenze delle professioni e delle competenze richieste dai nuovi indirizzi, così da poter programmare in tempo gli interventi e adeguare contenuti e metodi formativi sia per i lavoratori che per i docenti⁴².

Alla luce di queste necessità **la formazione si rivela essere un contenuto essenziale, non più eventuale, dei rapporti di lavoro e nello specifico un diritto personale di tutti i lavoratori**, come anticipato a suo tempo da una parte lungimirante della dottrina italiana⁴³.

In tale senso si sono espressi alcuni dei maggiori contratti collettivi di categoria, a cominciare da quello dei metalmeccanici (2021) che ha previsto un monte ore di formazione retribuito e in orario di lavoro a disposizione di tutti i dipendenti.



Tuttavia, si tratta di previsioni ancora circoscritte e di difficile implementazione nella quantità e qualità necessarie a sostenere le nuove competenze richieste dalle transizioni ecologica e digitale.

Il fatto è che dare seguito alla nuova dimensione di questi impegni richiede non solo più investimenti, ma un rinnovamento delle infrastrutture sia istituzionali sia sociali della formazione e delle politiche attive, perché quelle attuali non sono in grado di reggere i nuovi compiti⁴⁴.

L' Action Plan europeo attuativo del Pilastro europeo dei diritti sociali pone come obiettivo che il 60% delle persone attive in Europa debba essere annualmente in formazione per esser in grado di restare al passo con le evoluzioni produttive e del lavoro e acquisire le professionali richieste. L'obiettivo è a una distanza abissale dalle dimensioni degli interventi attuati nel nostro Paese, che coinvolgono poco più del 10% dei lavoratori. Le istituzioni pubbliche, regionali e gli enti bilaterali di formazione cogestiti dalle parti sociali faticano ad adeguare sia la dimensione dei loro interventi sia i loro orientamenti formativi alle necessità della nuova economia.

Di conseguenza le imprese, soprattutto quelle medio grandi, si sono attrezzate in vario modo per rispondere direttamente ai bisogni di rinnovamento delle competenze necessarie alle nuove sfide competitive.

Lo confermano le testimonianze raccolte dal CNEL⁴⁵ circa le dimensioni e i caratteri del *mismatch* occupazionale. Dalle indicazioni raccolte dalle aziende, e confermate da indagini nazionali⁴⁶, risulta che il fenomeno riguarda *in primis* le professioni tecniche legate alla transizione digitale e i settori della sanità e dei servizi sociali, ma anche aree di occupazione a bassa qualificazione, soprattutto nei settori della ristorazione e del turismo, spesso frequentati da lavoratori

immigrati e da italiani con un basso livello di istruzione che ricevono trattamenti economici e normativi al di sotto degli standard di un lavoro dignitoso.

Ai fenomeni di *mismatch* dovuti alla carenza di competenze, le imprese hanno reagito rafforzando i loro sistemi di previsione dei fabbisogni professionali e le attività interne di formazione continua, anche con strutture stabili quali le *academy* aziendali. Rimedi del genere non sono facilmente disponibili alle piccole imprese, per cui si ritiene necessario **costituire reti con il contributo delle stesse imprese e degli enti locali**, secondo un esperimento avviato nella Regione Lazio.

Peraltro, le stesse testimonianze concordano che, per fronteggiare il bisogno di nuove competenze determinato dalle due transizioni, servono azioni congiunte fra mondo delle imprese, sistema scolastico e istituzioni competenti per le politiche attive, a cominciare da iniziative stabili e diffuse di orientamento dei giovani, a partire dagli ultimi anni della scuola secondaria, organizzate in stretto rapporto fra tutti gli attori del sistema (scuole, istituzioni del lavoro, parti sociali).

Le competenze richieste dai lavori green richiedono, inoltre, una nuova valutazione dei lavori, con una riscrittura dei profili professionali e dei sistemi di inquadramento che rispondano a tali competenze.

La contrattazione collettiva delle maggiori categorie, a cominciare da quella dei metalmeccanici, ha introdotto, sia pure con ritardo, significative innovazioni volte a superare le storiche classificazioni per mansioni e categorie, dando rilevanza ai ruoli e alle capacità attuali e potenziali delle persone. L'obiettivo condiviso da imprese e sindacati è di rendere funzionali gli inquadramenti a una



gestione aziendale e del lavoro adatta ai nuovi obiettivi di sviluppo e alla valorizzazione delle professionalità da questi richiesti.

La verifica sull'efficacia di tali innovazioni ha un test decisivo, ancora in corso, nelle prassi applicative a livello di impresa. L'esito dipenderà dal concreto svolgimento dei diversi ruoli nelle realtà aziendali e da come queste adegueranno le loro pratiche gestionali non solo alle nuove esigenze produttive, ma anche agli Obiettivi di sviluppo sostenibile.

Per promuovere iniziative pubblico-privato a sostegno delle imprese nella gestione delle transizioni si pone la normativa istitutiva del contratto di espansione (D.L. Cost. 26 quater, 34/2019, convertito in legge 58/2019) che, sulla base di un accordo con le rappresentanze sindacali, combina la possibilità di pensionare in anticipo di cinque anni i lavoratori con il sostegno della Cassa integrazione e di un assegno a carico delle imprese, con l'obbligo di predisporre un piano di riqualificazione dei lavoratori che rimangono in azienda e un eventuale piano di assunzione agevolate⁴⁷. La misura è stata sperimentata (incomprendibilmente) in dimensione limitata e con durata temporanea; ma offre una positiva strumentazione per governare le transizioni, favorendo il *turn over* generazionale e di competenze, che andrebbe resa strutturale.

In effetti, la dimensione e la complessità dei processi di ristrutturazione indotti dalle trasformazioni in atto richiedono interventi sistematici e sinergici fra strategie di politica industriale, interventi di riqualificazione professionale e di sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti che siano coerenti con gli obiettivi e i percorsi delle transizioni. Sarà da curare soprattutto come distribuire i costi della transizione verde perché senza adeguate

politiche correttive gli effetti distributivi di molte politiche *green* vanno a svantaggio dei gruppi sociali a basso reddito⁴⁸.

La loro implementazione presuppone di **attuare forme di coordinamento effettivo**, ora carente, fra le diverse istituzioni pubbliche competenti nelle materie in questione, e richiede di coinvolgere efficacemente le parti sociali in questo processo.

Si tratta di una sfida istituzionale e sociale inedita, ma non rinviabile, che può trarre spunto sia da un istituto come il contratto di espansione, sia da forme simili e più sistematiche di partecipazione pubblico-privato sperimentate in alcuni Paesi europei. Esse hanno dato buona prova in passato e sono tanto più utili oggi, eventualmente adeguate, in contesti del mercato del lavoro più complessi di quelli dell'era industriale.

1.8 Il rinverdimento (*greening*) delle imprese e del lavoro

Le innovazioni da perseguire nelle politiche attive del lavoro e della formazione sono importanti, ma non possono essere attuate isolatamente, come spesso è avvenuto; devono essere coordinate con i cambiamenti necessari per adeguare l'organizzazione produttiva e del lavoro ricevuta dal passato industrialista al contesto della nuova economia e agli Obiettivi di sviluppo sostenibile. Le analisi internazionali danno testimonianza del fatto che i cambiamenti necessari devono riguardare il complesso delle strategie e strutture d'impresa, dal rinverdimento (*greening*) dei processi organizzativi alla modifica dei tempi e luoghi di lavoro conseguenti alla smaterializzazione della economia, ai principali istituti dei rapporti individuali e collettivi di lavoro⁴⁹.

La contrattazione collettiva ai vari livelli ha affrontato questi diversi aspetti, ma come rilevato anche nel parere



del CESE, con approcci settoriali e non adeguati alle esigenze poste dalle due transizioni, soprattutto da quella ecologica.

Una delle materie oggetto di maggiore attenzione e di più frequenti interventi è la regolazione delle varie **forme di lavoro a distanza**. La diffusione di tale modalità di lavoro è stata stimolata dalla emergenza della pandemia e dalla necessità di rendere possibile la continuazione di una parte significativa delle attività produttive, senza rischi di contagio. Le parti sociali hanno contribuito in modo decisivo a rendere possibile e sicura tale diffusione con un'intensa attività contrattuale a tutti i livelli, da quello aziendale a quello confederale, i cui contenuti sono stati validati e resi generalmente vincolanti per decreto governativo.

Questa attività negoziale, favorita in Italia da un intervento legislativo opportunamente redatto a maglie larghe (legge 81/2018), è continuata dopo la fine del Covid, sviluppando una serie di buone pratiche di regolazione; si è largamente diffusa fino a diventare una modalità di lavoro consolidata, specie in forma ibrida, cioè variamente combinata con attività in presenza. Il ricorso al lavoro a distanza si è fatto apprezzare anzitutto per la sua potenzialità di permettere, nelle migliori pratiche aziendali, una positiva conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, con una maggiore autonomia dei lavoratori senza perdite e anzi con guadagni di produttività.

Il primo bilancio risulta positivo anche dal punto di vista ambientale, come risulta da uno studio recente dell'ENEA, che ha certificato l'impatto del lavoro a distanza non solo sulla riduzione dei volumi e delle punte di traffico, soprattutto del pendolarismo, e sulla riduzione delle emissioni di CO₂ e dei consumi di carburante, ma anche sull'efficienza dei

processi di lavoro aziendali, col migliore sfruttamento degli spazi e dei *workplace* digitali, tanto più se sostenuti dall'uso della intelligenza artificiale, nonché con risparmio di carta e di energia.

Questi **risultati utili per l'ambiente** si accompagnano a benefici per i lavoratori che sono stimati dall'ENEA in una riduzione del tempo della mobilità quotidiana di un'ora e mezza media al giorno. Un'ulteriore indicazione significativa è che la diffusione del lavoro a distanza ha contribuito a modificare le abitudini dei lavoratori, come risulta dal fatto che un quarto del campione rappresentativo dichiara di avere optato per forme di mobilità sostenibili fra casa e lavoro (trasporti pubblici, in bicicletta, a piedi)⁵⁰.

Queste esperienze positive, combinate con le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, hanno stimolato iniziative aziendali e contrattuali più ampie volte a promuovere forme di mobilità sostenibile dei dipendenti fra abitazione e luogo di lavoro; iniziative che sono di diretto impatto sulle condizioni ambientali, dato che i trasporti, in particolare su gomma, sono fra i fattori più inquinanti, responsabili di un'alta percentuale delle emissioni ad effetto serra.

Oltre a riprendere e ampliare il ricorso a forme di sostegno tradizionali come il pagamento ai dipendenti degli abbonamenti ai trasporti pubblici, **accordi aziendali recenti hanno compreso nei loro programmi di welfare la previsione di benefit destinati alla promozione di forme di mobilità sostenibile**. Fra i casi più significativi, anche per la dimensione, si ricordano gli accordi aziendali di Eni, Enel, Banca Intesa San Paolo, Hera e della compagnia assicurativa Generali, che ha dato la possibilità ai lavoratori di legare una parte del loro premio aziendale a un programma di **commuting** (o pendolarismo) sostenibile, a condizione



che venga fatto almeno un viaggio sostenibile casa-lavoro al mese (una offerta facilitata dalla possibilità consolidata in questa azienda di svolgere fino a tre giorni la settimana lavoro a distanza)⁵¹. Altre esperienze di contrattazione collettiva decentrata aziendale e del loro impatto sullo sviluppo sostenibile sono presentate nel capitolo 2, paragrafo 4.

I premi di produttività e le varie forme di welfare aziendale hanno avuto una crescente diffusione in anni recenti, anche per lo stimolo di consistenti agevolazioni fiscali e contributive, e presentano grandi potenzialità per promuovere pratiche virtuose di sostenibilità ambientale e sociale.

Gli indicatori a cui sono condizionati i vantaggi fiscali dei premi includono diversi elementi di miglioramento delle performance aziendali, che possono essere utilizzati per favorire comportamenti socialmente utili e che menzionano anche fattori di miglioramento ambientale, come la riduzione degli scarti di lavorazione e la riduzione dei consumi energetici⁵². Alcuni accordi aziendali di grandi imprese hanno approfittato delle agevolazioni di legge anche per obiettivi diversi, a quanto risulta senza contestazioni, legando alle performance ambientali dell'azienda i vari e consistenti premi dei dirigenti (di solito sollecitati da indicazioni dei codici di condotta e dalle normative interne).

Tali accordi hanno poi incluso anche nei premi per la generalità dei dipendenti indicatori legati a queste performance, di solito relativi all'andamento generale dell'impresa o a fattori micro e macro variamente combinati, in particolare la riduzione dei consumi di materie prime, di carta, di energia, di produzione di rifiuti⁵³. **Tuttavia, si tratta anche in questo caso di esperienze pilota, perché la grande maggioranza di questi premi re-**

sta collegata a fattori tradizionali di valutazione delle performance aziendali.

Per quanto riguarda le misure di welfare in cui possono essere convertiti i premi, pur essendosi alquanto diversificate fino a coprire bisogni di indubbio rilievo sociale, dalla previdenza e sanità integrativa ai sostegni all'educazione dei figli e alla conciliazione dei tempi per un miglior *work life balance*, solo in poche occasioni hanno incluso iniziative utili al miglioramento ambientale: oltre ai casi ricordati di welfare finanziato con i premi *green*, gli esempi più diffusi riguardano la promozione della mobilità sostenibile.

L'ancora scarso utilizzo delle opportunità offerte dall'ordinamento conferma le **resistenze individuali e collettive a riconoscere l'urgenza della questione ambientale** e a trarne le conseguenze nelle pratiche produttive e del lavoro. Sarebbe utile che il legislatore selezionasse meglio gli incentivi a questi istituti premiali, ora agevolati in modo indifferenziato anche per misure di scarso rilievo: ad esempio dando peso agli indicatori dell'Agenda 2030 dell'ONU, così da rendere evidenti gli obiettivi prioritari e orientare in conformità le scelte dei soggetti individuali e collettivi.

1.9 Sicurezza del lavoro e ambiente

Una materia, storicamente oggetto del diritto del lavoro, fra le più esposte all'impatto delle transizioni ecologica e digitale è la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro. La smaterializzazione dei luoghi di lavoro e l'accresciuta permeabilità fra il contesto aziendale e lo spazio esterno, resa possibile dalle nuove tecnologie, hanno mostrato i nessi fra qualità e rischi propri dell'ambiente di lavoro e il contesto ambientale in cui opera l'impresa.



Si tratta di una nuova realtà che ha dirette conseguenze sul piano non solo settoriale, ma sulle intere politiche aziendali, perché **la sicurezza costituisce un elemento essenziale dei sistemi organizzativi e produttivi**. Riguarda in generale i rapporti fra diversi settori dell'ordinamento perché richiama e sollecita una più ampia circolazione regolatoria fra diritto del lavoro e diritto dell'ambiente⁵⁴.

Queste trasformazioni del contesto lavorativo e delle forme di lavoro investite dalle tecnologie digitali hanno un impatto diretto sui rischi sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, modificando i rischi tradizionali e creandone di nuovi, di carattere non solo fisico, ma psicosociale⁵⁵, e con un'incidenza diversa sui lavoratori a seconda della età e delle condizioni personali. La qualità dell'ambiente interno ed esterno, a cominciare dalla qualità e dalla temperatura dell'aria, mette a rischio sia la salute della popolazione, in particolare dei soggetti più deboli, sia la salute e la sicurezza dei lavoratori, incidendo negativamente sulla loro capacità di svolgere le prestazioni richieste e sul peso del lavoro⁵⁶.

L'importanza delle relazioni fra condizioni di lavoro e ambiente esterno è da tempo segnalata dai documenti sia europei sia dell'ILO, in collaborazione sempre più diretta con l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), che sottolineano la necessità di **adottare una concezione unitaria della salute e del benessere dei lavoratori comprensiva sia della sicurezza sul lavoro sia della qualità dell'ambiente** in cui opera l'impresa e di promuovere assetti produttivi non solo sicuri per il lavoratore, ma anche a basso impatto ambientale⁵⁷.

Le implicazioni di queste concezioni sono da esplicitare e da verificare nella pratica perché restano da superare le impostazioni tradizionali ancora presenti nel-

la nostra cultura giuridica che mantiene la separazione fra ambiente di lavoro e ambiente esterno, e di conseguenza fra rischio professionale e rischio ambientale⁵⁸.

L'esigenza di superare queste separazioni ha indotto una parte della dottrina a **ripensare**, alla luce dei nessi fra lavoro e ambiente, anche **gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro**, interpretando l'art.2087 del codice civile in chiave di sostenibilità ambientale, includendo anche misure di protezione dell'ambiente esterno e di prevenzione di impatti negativi sullo stesso. Una simile interpretazione troverebbe sostegno nel **nuovo articolo 41 della Costituzione**, da leggersi in combinazione con il nuovo art. 9, quale fondamento di un **dovere delle imprese di adeguare l'attività complessiva al rispetto dei principi costituzionali della salute e sicurezza, incluso il rispetto dell'ambiente esterno**⁵⁹.

La necessità di innovare la normativa al fine di integrare la sicurezza del lavoro con la tutela dell'ambiente è avvertita dalle parti sociali, sia pure con iniziative ancora parziali. A livello interconfederale linee di indirizzo generale si trovano nel documento del 29 sett. 2019 di CGIL, CISL e UIL "Per un modello di sviluppo sostenibile"; regole specifiche sulla sicurezza del lavoro e dell'ambiente sono fissate dall'accordo quadro fra CGIL, CISL, UIL del 21 aprile 2015 sulla gestione dei cantieri del piano di prevenzione e contrasto del dissesto idrogeologico.

Un'innovazione significativa introdotta dalla contrattazione collettiva di categoria è l'attribuzione alle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (RLS) previste per legge di **diritti di informazione, consultazione e di funzioni formative anche in materia di politiche e investimenti ambientali, di conversione sostenibile degli ambienti di lavoro**



e dei processi produttivi, nonché per la gestione dei rapporti con le autonomie locali e con le altre istituzioni del sistema di relazioni industriali.

I contratti collettivi nazionali, soprattutto dei settori più esposti ai rischi ambientali (energia e petrolio, cemento, chimica farmaceutica, elettrici), hanno introdotto clausole che integrano tutele per la sicurezza del lavoro e dell'ambiente: comitati paritetici competenti nelle materie della sicurezza e dell'ambiente anche in rapporto con le istituzioni nazionali ed europee, obblighi delle imprese di predisporre sistemi integrati di gestione della salute, sicurezza, ambiente (SGI), di prevedere specifiche iniziative formative e informazioni periodiche sulle strategie e programmi aziendali in tema di sicurezza del lavoro e ambiente⁶⁰; il contratto del settore chimico del 2019, in linea con il programma europeo *Responsible care*, ha introdotto in questi processi un modello di *governance* del rischio pluralista che coinvolge non solo lavoratori e loro rappresentanti, ma anche i portatori di interesse esterni alla impresa. È soprattutto alla contrattazione aziendale che compete di regolare in dettaglio la materia. Ma si tratta anche qui di accordi poco numerosi che non prefigurano tendenze generali del sistema delle aziende⁶¹.

Sono alquanto rari i casi in cui la contrattazione fra le parti ha affrontato i problemi dell'organizzazione del lavoro in relazione all'ambiente, anche se la consapevolezza della necessità di farlo è presente nella contrattazione collettiva più avanzata.

Il contratto collettivo dei metalmeccanici del 2021, ad esempio, ha previsto che negli incontri periodici tra Responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza (RSL) si discuta di emissio-

ni, di trattamento dei rifiuti, di impatto energetico e di ambiente con coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi. Si prevede anche che le parti collaborino nella valutazione dei rischi al raggiungimento degli obiettivi di tutela per la salute e l'ambiente, onde valutare e proporre misure per rendere la produzione meno inquinante. Il contratto della logistica rileva l'importanza dei corridoi europei TEN-T (Reti di Trasporto Trans-europee) per il miglioramento della sostenibilità ambientale del Paese.

Eppure, un approccio ampio alle questioni ambientali, esteso dalla sicurezza del lavoro alle questioni della gestione aziendale decisive per il rispetto dell'ambiente, risponde a un'impostazione coerente e comprensiva delle scelte di strategia aziendale, perché non c'è dubbio che tutte le modalità di gestione dei tempi, degli spazi, dell'uso delle risorse materiali e immateriali impiegati hanno un impatto diretto e spesso decisivo sul bilancio energetico e ambientale delle imprese⁶².

Analizzare e valutare tale impatto per verificarne la compatibilità con gli obiettivi di sostenibilità ambientale, e ove necessario introdurre le necessarie modifiche, è ora un obbligo esplicito sancito dalle normative europee, *in primis* dalla direttiva *Due diligence*.

Anche se l'obbligo è posto in capo alle imprese e anche se le direttive europee non danno un sufficiente spazio al coinvolgimento dei lavoratori dipendenti e delle loro rappresentanze, questi hanno pieno titolo, per i motivi indicati, a partecipare alla ricerca delle soluzioni più adeguate delle quali risentono direttamente gli effetti. Tale ricerca si presenta nient'affatto semplice per la complessità delle questioni coinvolte, ma anche perché deve sgombrare il campo da pre-



clusioni concettuali degli attori, prima ancora che dalle prassi organizzative prevalenti nei decenni passati.

Qualche insegnamento potrebbe riceverci da alcune esperienze innovative del passato, come le tecniche utilizzate per rendere più produttiva l'organizzazione *tayloristica* del lavoro industriale, dalle indicazioni sulla *lean organisation* ai metodi di miglioramento continuo di derivazione giapponese⁶³.

Queste soluzioni non sono applicabili *sic et simpliciter* ai nuovi contesti dell'economia digitale e agli obiettivi di sostenibilità ambientale. **Tuttavia, mostrano che cambiamenti anche strutturali sono possibili.** Conferme sia pure parziali vengono ad esempio dalle modifiche organizzative dei luoghi e dei tempi di lavoro conseguenti alla diffusione del lavoro a distanza.

Le grandi aziende che hanno avvertito l'urgenza di innovare in materia e hanno preso iniziative conseguenti sono ora fortemente sollecitate ad agire in questa direzione dalla direttiva europea *Due diligence*. Gli obblighi previsti sono particolarmente stringenti per quanto riguarda il rispetto dell'ambiente: procedure di valutazione dei rischi ambientali con il conseguente dovere di adottare misure per la loro prevenzione e mitigazione; le modifiche nelle strategie e nelle prassi organizzative della produzione e del lavoro, necessarie a prevenire impatti negativi attuali e potenziali; dovere di prevedere un piano specifico per la mitigazione dei cambiamenti climatici.

La normativa prevede, inoltre, che le imprese debbano **coinvolgere con un dialogo significativo tutti i portatori di interessi**, a cominciare dalle rappresentanze dei lavoratori in tutte le fasi della procedura e nella scelta delle misure necessarie a prevenire e mitigare i rischi identificati.

Questa normativa offre alle relazioni industriali un'occasione nuova per ripensare e affermare il proprio ruolo nei confronti delle sfide poste dalla grande trasformazione e dalle scelte strategiche dell'impresa, che sono condizione necessaria anche per realizzare una efficace tutela del lavoro nella nuova economia. **Le questioni ambientali qui discusse sono un test fondamentale per sindacato e imprese, della loro capacità di assumere responsabilità condivise in una sfida decisiva per le sorti della comunità, nazionale e globale.**

Coinvolgere le organizzazioni sindacali e i lavoratori nelle questioni ambientali è una condizione non solo per concordare nuove regole più rispettose dell'ambiente, ma per promuovere una cultura e comportamenti quotidiani coerenti con gli obiettivi di sostenibilità necessari per raggiungere scopi così nuovi e difficili.

1.10 Conclusioni: le priorità della fase attuale

Le analisi internazionali ed europee, come quelle qui presentate, mostrano che molti istituti del diritto del lavoro, di origine sia legislativa sia contrattuale, si stanno modificando in risposta alle trasformazioni del contesto economico sociale indotte dalle due transizioni. .

Le tensioni fra ragioni dell'ambiente, della salute e del lavoro, spesso arrivate a conflitti aperti, pongono sia ai governi e alle istituzioni sia alle rappresentanze sindacali scelte "tragiche" di difficilissima gestione. Lo testimoniano le vicende, non solo italiane, riguardanti i grandi bacini inquinanti legati all'industria siderurgica e petrolchimica⁶⁴.

Mentre sono frequenti le dichiarazioni di principio sull'importanza di un impegno comune per affrontare la gravità dell'emergenza ambientale, **tali dichiarazioni non trovano sufficiente seguito nella**



regolazione e gestione dei rapporti e dell'organizzazione del lavoro. Anche gli strumenti concordati (commissioni congiunte, osservatori, rappresentanze collettive specializzate ed enti bilaterali) faticano ad andare oltre lo scambio di informazioni e di opinioni per incidere sulle prassi e sulle decisioni necessarie per un cambiamento dei meccanismi produttivi e di supporto richiesti dagli obiettivi di una giusta transizione: **si registra cioè un evidente *decalage* (scarto) fra obiettivi dichiarati e risultati effettivi⁶⁵.**

Lo sottolinea il parere del CESE, che nota la diversa resistenza della contrattazione in questa materia rispetto alla stessa questione della transizione digitale; mentre sarebbe urgente passare ad analisi e accordi dello status quo a iniziative di modifica strutturale dei processi produttivi.

Le resistenze al cambiamento sono particolarmente forti e diffuse perché gli obiettivi di sostenibilità ambientale contrastano con prassi produttive, abitudini di consumo e categorie concettuali consolidate nella storia del nostro sviluppo. Tali resistenze si manifestano più evidenti nella fase attuale in cui i cambiamenti avviati dal *Green Deal* europeo stanno mostrando i primi effetti negativi sulle strutture produttive, specie industriali, mentre non sono ancora presenti le soluzioni alternative né visibili i possibili benefici della transizione. Le misure di sostegno ai “perdenti delle transizioni” risultano (spesso) ancora inadeguate⁶⁶.

Smentire le convinzioni diffuse secondo cui le ragioni del lavoro e dell'ambiente sarebbero fra loro in irriducibile conflitto richiede **la capacità di rispondere in modo convincente a questi timori**, con iniziative convergenti di politica industriale e sociale, ma che tardano a realizzarsi.

Dato che tali iniziative, pur se avviate tempestivamente, producono effetti nel medio periodo, **nel breve periodo saranno importanti politiche di sostegno efficaci e ben distribuite per ridurre i disagi e le reazioni sociali nel *time gap* necessario per la transizione.** Mantenere l'equilibrio, l'efficacia e la tempistica di questi interventi è una condizione indispensabile per portare a termine una transizione necessaria e per renderla giusta come sollecitano i documenti europei.

Si tratta di una condizione nient'affatto scontata, come mostrano le resistenze agli stessi obiettivi del *Green Deal* e le incertezze presenti fra le parti sociali e le istituzioni nazionali e internazionali su come sostenere l'attuale fase delle vicende europee. Per questo la ricerca dei percorsi e degli strumenti per reggere le sfide presenti, superando le soluzioni parziali e solo adattive, **richiede un impegno comune delle istituzioni pubbliche e degli attori sociali a livello sia nazionale sia europeo.**

Il contributo delle parti sociali può giovare di una rinnovata concezione e pratica della partecipazione, cioè di un'interazione coinvolgente nelle vicende delle imprese fra rappresentanti dei lavoratori e management aziendale, con le loro conoscenze ed esperienze. Se la sostenibilità non è più solo un elemento esterno condizionante le attività aziendali, ma un suo parametro fondamentale, anche la partecipazione deve interiorizzare gli obiettivi, i contenuti e il linguaggio necessari a renderla perseguibile.

A tale fine gli istituti partecipativi non potranno essere orientati, come in passato, solo alla crescita e della produttività, ma dovranno saper rendere tali obiettivi compatibili con la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente.



Alla stessa stregua le forme partecipative sperimentate in Europa dovranno assumere dimensioni più ampie di quelle storiche e coinvolgere insieme i lavoratori e i rappresentanti della società civile e degli enti territoriali che condividono con i dipendenti l'interesse alla salvaguardia dell'ambiente e della salute.

In realtà, il perseguimento di questi obiettivi di sostenibilità deve andare oltre l'ambito delle politiche del lavoro e della gestione aziendale, estendendosi agli orientamenti delle politiche pubbliche e alle strategie delle imprese. Richiama, quindi, il coinvolgimento delle rappresentanze non solo nelle scelte organizzative del lavoro e della produzione, ma anche nelle strategie produttive delle imprese, (anzitutto) per verificarne la compatibilità con gli obiettivi di sostenibilità e per contribuire a promuoverli nelle scelte quotidiane⁶⁷.

Le riflessioni qui svolte non possono concludersi senza richiamare anche le implicazioni che le sfide della sostenibilità comportano per il futuro del diritto e delle politiche del lavoro e per le responsabilità dei giuristi. Come nei decenni passati il diritto ha contribuito a costruire un ordinamento dei rapporti sociali ispirato ai valori costituzionali, contemperando le ragioni del lavoro con quelle delle imprese, ora è chiamata a **ricercare, in un dialogo diretto con altre discipline, un nuovo equilibrio fra produzione lavoro e ambiente per una sostenibilità integrale**, che ne tenga insieme gli aspetti economici e sociali con quelli dell'ambiente⁶⁸.

*La presente relazione è stata predisposta in occasione delle *Giornate Universitarie Andalusie del Diritto del lavoro*, celebrate a Osuna il 21 e il 22 novembre 2024.

¹La tradizionale dichiarazione dell'ILO sottolinea che la funzione centrale, oggi più che mai, è di riconciliare gli imperativi della giustizia sociale con quelli della crescita. Vedi B. Caruso, R. del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, 2020, p. 6. Ma gli eventi recenti richiedono, come nota lo stesso ILO, un cambio di prospettiva (v. nota 2)

²L'ILO rileva che non esiste un precedente nella propria storia perché “la decarbonizzazione del sistema capitalistico industriale” passa dall'essere relativamente periferico a ricoprire un'importanza centrale nelle sue attività; ragion per cui l'ILO può compiere pienamente il suo mandato per la giustizia sociale “solo integrando la sostenibilità nella sua agenda sul lavoro dignitoso”; ILO, 2017, *Work in a changing climate: the green initiative*, p. 11 ss.

³M. Cecchetti, *Emergenza e tutela dell'ambiente: dalla straordinarietà delle situazioni di fatto alla “ordinarietà” di un diritto radicalmente nuovo*, in *Federalismi*, 24 luglio 2024, 17/24, p. 65, che riporta i risultati di una ricerca sui “limiti planetari” secondo cui al 2022 sarebbero superati sei valori su nove considerati insuperabili al fine di scongiurare la destabilizzazione della biosfera secondo processi incontrollabili. Cfr. anche OECD, *Employment outlook, the net-zero transition and the labor market*, che riporta il warning dell'IPCC secondo cui continuare con l'attuale livello di emissioni comporterebbe irrimediabilmente la possibilità di mantenere il riscaldamento globale sotto 1,5 gradi; e il *World energy outlook 2022* dell' Agenzia Internazionale dell'Energia (IEA).

⁴Si veda un elenco esemplificativo in M. Cecchetti, *Emergenza e tutela dell'ambiente*, cit., p. 67, nota 7: la lista è in continuo aggiornamento; ad esempio, non comprende ancora la più recente direttiva *Due diligence*; vedi le indicazioni di E. Ales, *Never too Late? The Integrated EU Social-Green Commitment towards a Just Transition*, in T. Addabbo, Y. Curzi, T. Fabbri, I. Senatori (eds.), *Green Transition and the Quality of Work. Implications, Linkages and Perspectives*. London - New York - Shanghai: Palgrave Macmillan, forthcoming, che elenca anche una serie di Fondi dedicati a sostenere la giusta transizione, a testimonianza che in 15 anni quel che era un impegno marginale dell'Unione è diventato un insieme ambizioso di misure, peraltro non prive di debolezze e di ostacoli politici e finanziari, p. 11.

⁵A. Perulli, *Towards a Green labour Law*, in A. Perulli, T. Treu, eds., *Labour Law and climate change. Toward a just transition*, Wolter Kluwers, 2023, p. 3.



⁶A. Perulli, *Towards a Green Labour Law*, cit., ibidem.

⁷Il programma di legislatura della presidente von der Leyen del luglio 2024 pone significativamente ai primi punti il rilancio del Green Deal, con l'obiettivo di fare dell'Europa (al 2050) il primo continente a impatto climatico zero.

⁸T. Treu, *The impact of the green transition on Employment labour law and industrial relations*, in A. Perulli, T. Treu eds., *Labour Law and climate change*, cit., p. 28.

⁹M. Cecchetti, *Emergenze e tutela dell'ambiente*, cit., p. 58.

¹⁰È significativo il crescente numero di cause legate al clima davanti ai tribunali nazionali, dirette non solo alle imprese, ma anche agli Stati ritenuti poco impegnati nella lotta ai cambiamenti climatici, cfr. il *Global Climate Litigation Report, 2023, Status Review, UN Environment Programme*. Le Nazioni Unite hanno chiesto un parere consultivo in proposito alla Corte Internazionale di Giustizia dell'Aja.

¹¹Cfr. B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione*, 2023, p. 15 ss.

¹²M. Cecchetti, *Emergenze e tutela dell'ambiente*, cit., p. 76 ss.

¹³R. Del Punta, *Esergo al Manifesto, il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit., p. 9; v. anche R. Rota, *L'incidenza della novella costituzionale degli artt. 9 e 41 sul bilanciamento degli interessi*, in *Astrid Papers*, 2024, p. 7 ss., secondo cui fra i diversi valori in contrasto si configurerebbe un sistema a gerarchia mobile da individuarsi in concreto richiamandosi ad analisi e valutazioni tecnico-scientifiche, in particolare riguardanti le soglie di rischio per l'ambiente delle varie attività produttive.

¹⁴B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit., p. 16; R. Rota, *L'incidenza della novella costituzionale*, cit., p. 9, secondo la quale dovrebbe escludersi ogni possibile bilanciamento fra interessi quando si profili un rischio di "collasso ecologico con riguardo a specifici ecosistemi", loc. cit., p. 9.

¹⁵Cfr. OCSE, *Guidelines for Multinational enterprises, on responsible business contract*, introdotta già nel 1976 e aggiornata fino all'ultima versione del 2023. Protocolli di sostenibilità nazionali e internazionali sono da tempo diffusi nel settore edile, contenenti buone pratiche per ridurre l'impatto ambientale e migliorare il confort degli edifici.

¹⁶In *primis* il *Just Transition Trend*, declinato anche su base territoriale per sostenere le regioni più colpite dalla transizione; il *Social Climate Trend*, cfr. E. Ales, *Never for late?*, cit., p. 3.

¹⁷Cfr. più ampiamente T. Treu, *L'impresa sostenibile: implicazioni del diritto del lavoro*, Rassegna Astrid, marzo 2024 e in WP M. D'Antona, 483/2024, ora in T. Treu, *Le trasformazioni del lavoro: discontinuità e interdipendenze*, Giappichelli, 2024, p. 218 ss. Si veda anche in generale V. Brino, *Le Due diligence europee: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori*, in *Diritti umani e diritto internazionale*, in www.rivistaweb.it/issu/1971-7105/issue/8701. ; M. Libertini, *Sulla proposta di direttiva UE su Due diligence e responsabilità delle imprese*, Riv. Soc., 3, 2021, p. 325 ss.; ID, *Gestione "sostenibile" delle imprese e limiti alla discrezionalità imprenditoriale*, in *Contratto e impresa*, 1/2023.

¹⁸Così V. Brino, *La governance societaria sostenibile*, LD, n. 3, 2022, p. 445; v. anche F. Malzani, *Tassonomia UE e vincoli per l'impresa sostenibile nella prospettiva prevenzionistica*, DLRI, 2023, p. 76 ss.

¹⁹M. Barbera, *Contrattazione e partecipazione: uno sguardo retrospettivo e uno prospettico*, in LD, 2023, p. 691.

²⁰Così M. Bruti Liberati, *Lotta al cambiamento climatico e sostenibilità ecologica e sociale*, DLRI, 2022, p. 548.

²¹Di queste difficoltà operative si dovrà tenere conto nell'applicazione della Direttiva, specificando quali siano le informazioni proporzionate e pertinenti da fornire (così il *considerando* 52 e 20).

²²M. Libertini, *Gestione sostenibile delle imprese*, cit., n. 27, p. 11, che cita il Rapporto Assonime, *Innovare per la crescita sostenibile: strategie di impresa e politica pubblica*, 18 marzo 2021.

²³M. Libertini, *Gestione sostenibile delle imprese*, cit., n. 31, p. 12.

²⁴M. Libertini, *Gestione sostenibile delle imprese*, cit., n. 41, p. 18

²⁵Sulle implicazioni del principio, per le attività delle imprese anche oltre l'ambito delle attività finanziate dal PNRR, si veda B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit., n. 7, p. 36 ss.; per una interpretazione ragionevole del principio C. De Vincenti, *Il principio Do Not Significant Harm*, in *Astrid Rassegna*, 2/2023.

²⁶S. Deakin, *Labour law and the Capitalism law, work and nature in the ecological long duree*, in *International journal of comparative law and industrial relations*, vol. 39, 2023, p. 281 ss.



²⁷M. Barbera, *Giusta transizione ecologica e disuguaglianze: il ruolo del diritto*, DLRI, 2022, p. 339, ss. p. 348; analogamente R. Tomassetti, *Dal carbone al sole. Diritto del lavoro e identità sindacale nella transizione energetica*, DLM, 2021, I, p. 78.

²⁸M. Libertini, *Gestione sostenibile dell'impresa*, cit., n. 45-49, il quale sottolinea la frustrazione degli osservatori più consapevoli per la debolezza delle azioni di contrasto alla minaccia climatica.

²⁹Per approfondimenti si veda T. Treu, *L'impresa sostenibile*, cit., p. 210 ss.

³⁰M. Barbera, *Contrattazione e partecipazione*, cit., p. 693; vedi anche V. Speciale, *Impresa e transizione ecologica. Profili lavoristici*, DLRI, 2023, p. 313; B. Caruso, *Conversando con Umberto Romagnoli. La partecipazione moderna*, DL, 2023, p. 722; vari contributi negli Atti del convegno di Catania, del 22 maggio 2024, *Trasformazioni dell'impresa e diritto del lavoro*, in onore di Bruno Caruso, *Dialogando con Bruno Caruso*, (<https://csdle.lex.unict.it/ourusers.dialogandoconbrunocaruso>).

Anche la *European Agenda for the collaborative economy*, Bruxelles, 2 giugno 2016, COM (2016) 356 final, ritiene che il nuovo contesto tecnologico solleciti a promuovere la partecipazione degli *stakeholder*.

³¹Le indicazioni del Parlamento europeo e del Consiglio hanno integrato la prima versione della Direttiva Due diligence che non aveva inserito i sindacati fra gli *stakeholder* interessati alla partecipazione.

³²Va ricordato al riguardo che nella storia delle nostre democrazie i lavoratori e le loro rappresentanze hanno agito non solo per la difesa di interessi di categoria, ma anche per obiettivi di riforma economica e sociale, ritenendosi portatori di interessi generali.

³³Si veda anche *Un Global Compact, Ensuring safety and health at work in a changing climate*, 2024, April 22, e per l'Europa il quadro strategico su salute e sicurezza 2021-2027 della Commissione, nonché Eurofound, A. Thirion, T. Weber, J. Cabrita, *Job quality side of climate change*, 2024.

³⁴Cfr. indicazioni in A. Perulli, *Towards a green labour law*, cit., p. 8 ss.; vedi in generale il documento dell'ILO Greening enterprises. *Transforming process and workplaces*, 2022; e per analisi del quadro europeo A. Galgoczi, *Decarbonization labour market change and just transition*, DLRI, 2023, p. 335 ss.

³⁵CESE, parere sul tema *Contrattazione verde (buone pratiche e prospettive per il futuro)*, 2023/C293/05

³⁶Cfr. in generale sulle implicazioni economiche e sociali di tali trasformazioni M. Ferrera, J. Mirò, S. Ronchi, *Social Reformis 2.0, Work, welfare and progressive politics in the 21th Century*, 2024, p. 100 ss.; si vedano le stime di IEA 2022, *World energy outlook*, cit., p. 122. Sugli investimenti necessari, v. il Rapporto Draghi, *The future of European competitiveness*, September 2024.

³⁷Foreword OECD *Employment Outlook 2024*, cit., p. 17. Vedi anche Eurofound, *Job quality side of climate change*, July 2024, A. Parent Thirion, T. Weber J. Cabrita.

³⁸Cfr. le indicazioni e i commenti di G. Casale, *The green transition and new skills in occupation*, in A. Perulli, T. Treu eds., *Labour law and climate change*, cit., p. 72 ss.

³⁹Cfr. E. Verdolini, F. Voza, *Lavoro e transizione energetica*, in CNEL, *25esimo Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2022, p. 271 ss., anche per ulteriori citazioni sulla vasta mole di ricerche e sulla controversa nozione di *green job*; per analisi sul quadro europeo B. Galgoczi, *Decarbonization, labour market; change and just transition*, DLRI, 2023, p. 333 ss.; Eurofound 2019, *Energy scenario: employment implications of the Paris climate agreement*, Luxemburg; Cedefop, 2021, *The green employment and skills transformation, Luxemburg, EU; l'Annual Review di IRENA, Renewable energy and jobs*, 2024.

⁴⁰Cfr. il rapporto di ricerca a cura di G. Gagliardi, R.A. Maroni, S. Scaccabarozzi, C. Lucifora, *Rapporto sull'occupazione e PNRR: cambiamenti e mismatch nella struttura della occupazione*, in CNEL, *XIV Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2022, p. 331 ss.

⁴¹Lo testimonia la gravità dei fenomeni di *mismatch* e *labour shortage* segnalati dagli osservatori pubblici e privati del mercato del lavoro, E. Gramano, *Climate change. Sustainability, organisational, change and workers professionalism*, in A. Perulli, T. Treu eds., *Labour law and climate change*, cit., p. 125; R. Parrotto, *Il mismatch nel mercato del lavoro, Relazione preliminare al Tavolo Cnel, XXIV Rapporto sul Mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, cit., p. 309. Si veda anche *European Commission, Labour and skills shortages in the EU: an action plan*, 24.3.2024, COM (2024), 131 final che sottolinea la necessità di promuovere con politiche mirate la occupabilità nei gruppi sottorappresentati (donne, giovani, NEET e lavoratori con bassa istruzione).



⁴²Cfr. per tutti G. Casale, *The green transition and new skills*, cit., p. 74 ss., e ILO, *Skills for a greener future. Challenges and enablers factors to achieve a just transition*, Geneva, 2019; ILO, *Changing skills and lifelong learning for the future of work*, Int. Labour Conference, 109th session, Geneva, 2021; ID, *Greening TUET and skills development. A practical guidance Tool*, Geneva, 2022.

⁴³Cfr. già M. Napoli, *Disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative*, in RGL, 1997, I, p. 263, e ora il saggio di C. Alessi, *Professionalità e contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2024.

⁴⁴Cfr. il documento *The ILO strategy on skills and lifelong learning, 2030, 2023*, che indica due priorità di policy al riguardo, la necessità di rafforzare le attuali infrastrutture della formazione, e di curare la carenza fra le politiche formative con le politiche pubbliche del mercato del lavoro e relative alle riconversioni produttive.

⁴⁵CNEL, *25esimo Rapporto sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva*, 2022, p. 309 ss.

⁴⁶Come quelle periodiche curate da Unioncamere e il programma Excelsior sulle previsioni dei fabbisogni di competenze delle aziende.

⁴⁷Cfr. Bollettino Adapt 12 febbraio 2014, n. 6, *Le misure di esodo anticipato dopo la fine della sperimentazione sul contratto di espansione e altri strumenti sperimentati in Italia*; B. Caruso M. Cutrone, *Verso il diritto del lavoro della responsabilità. Il contratto di ricollocazione fra Europa, Stato e Regioni*, in WP M. D'Antona, 263/2015; L. Tessaroli, *Riforme dei servizi per il lavoro: assegno di ricollocazione*, in *Il Libro dell'anno del diritto*, 2016, Treccani.

⁴⁸M. Ferrera, J. Mirò, S. Ronchi, *Social reformism*, cit., p. 103.

⁴⁹ILO, *Greening enterprises*, cit., p. 5.

⁵⁰L'indagine ha analizzato l'impatto ambientale del lavoro da remoto durante il quadriennio 2015-2018 nelle città di Roma, Torino, Bologna e Trento; per approfondimenti si consulti il sito ENEA, e Rev. *International applied Sciences*, 2023. Implicazioni di portata più ampia sono individuate da ricerche recenti che ne hanno analizzato l'impatto sulle dimensioni dell'abitare e sulla stessa geografia economica dei territori. Cfr. per analisi e commenti, L. Corazza, *Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post pandemia*, LD, 2022, p. 430 ss., che analizza le implicazioni del lavoro a distanza non solo sull'organizzazione del lavoro e sui poteri dei datori di lavoro, ma sugli aspetti abitativi ed economici dei territori: spostamenti fuori dai centri cittadini verso piccoli centri, zone rurali e interne, con effetti trasformativi (peraltro di sistema) delle economie territoriali, e la prefigurazione di nuovi scenari di comunità.

⁵¹Cfr. per altre citazioni e commenti: V. Speziale, *Impresa e transazione ecologica*, cit., p. 314 ss., C. Carta, *La transizione ecologica nelle relazioni industriali*, LD, 2022, p. 320 ss.; P. Tomasetti, *Dal carbone al sole*, cit., 2021, spec. p. 92 ss.

⁵²Cfr. lo schema allegato alla normativa di incentivazione legge 208/2015 per la rendicontazione dei contratti sui premi.

⁵³Cfr. indicazioni di accordi realizzati da grandi aziende come Almagora, Luxottica, Tenaris, Dalmine, ENI, in P. Tomasetti, *Diritto del lavoro e ambiente*, Adapt Univ. Press, 2018, p. 228 ss.

⁵⁴Si vedano le osservazioni di B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Il diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit., p. 45 ss.

⁵⁵L'aumento e la diffusione di rischi psicosociali a seguito dei nuovi contesti lavorativi digitali e della "pressione" esercitata sui lavoratori dalle macchine intelligenti sono testimoniati da molte analisi internazionali. Vedi OCSE, *Employment outlook, 2023; AI and the labor market, e Using AI in the workplace, Artificial Intelligence paper*. March 2024, n. 11. Il tema è apparso anche nella giurisprudenza italiana: si veda Cass. 7.6.2024, n. 15957, secondo cui la presenza di un clima lavorativo che crea stress è un fatto ingiusto che fa sorgere in capo al lavoratore un diritto al risarcimento.

⁵⁶Si veda il documento dell'ETUC 2020 sui rischi conseguenti all'aumento delle temperature; e il rapporto ILO, *Heat at work*, 25/7, 2024, e sulla qualità dell'aria il Rapporto Assonime, *Innovare per la crescita*, cit.; e anche il documento SIMA, Società Italiana di Medicina Ambientale, su questi temi.

⁵⁷Cfr. ILO, *Workplace well being*, 2009; ID, *World employment and social outlook, greening with jobs*, 2018. La risoluzione ILO, del 10 gennaio 2022, ha inserito il diritto a un ambiente di lavoro sicuro fra i diritti sociali fondamentali. Vedi anche *European Agency for safety and health at work: creating a positive work environment*, ISSN, 1831-9351, 2013.

⁵⁸In realtà i nessi fra ambiente interno ed esterno all'impresa si possono cogliere già in alcune normative del nostro ordinamento: non solo nel dlgs 81/2018, ma anche nelle norme che si occupano di diritto dell'ambiente, dal decreto 152/06 al decreto 105/15 attuativo della direttiva UE 2012/18.

Senonché queste disposizioni di diritto dell'ambiente sono settoriali e fanno riferimento a specifici rischi, mentre la generalità dei richiami alla tutela dell'ambiente nella normativa di prevenzione inserita nel decreto 81 è tale da far



dubitare della loro precettività e quindi della capacità di preconstituire una “vera e propria posizione di garanzia anche sul piano ambientale”.

⁵⁹Così F. Grasso, *La tutela dell’ambiente interno ed esterno*, cit., p. 128 ss., secondo cui tale orientamento si porrebbe in linea anche con la logica organizzativa del nuovo art. 2086 cod. civ.

⁶⁰Cfr. P. Pascucci, *Modelli organizzativi e tutela dell’ambiente interno ed esterno all’azienda*, LD, 2022, p. 312 ss.; si veda anche V. Brino, *La governance societaria sostenibile*, cit.; C. Carta, *La transizione ecologica nelle relazioni industriali*, cit.; F. Grasso, *La tutela dell’ambiente interno ed esterno all’impresa*, cit., p.145 ss.

⁶¹M. Giovannone, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2024; C. Carta, *La transizione ecologica nelle relazioni industriali*, cit., p. 317 ss. Si vedano esempi di buone pratiche nelle grandi aziende riportate nella nota 50.

⁶²Un approccio comprensivo alle questioni delle politiche industriali del lavoro e dell’ambiente è assunto dal *Patto per il lavoro e per il clima dell’Emilia-Romagna*, 14 dic. 2020; vedi sul precedente del 2015 P. Bianchi, F. Butera, G. De Michelis, P. Perulli, F. Seghezzi, G. Scarano, *Coesione e innovazione. Il Patto per il lavoro dell’Emilia*, Mulino, Bologna, 2020.

⁶³Cfr. fra le tante analisi e proposte sulle forme di innovazione e progettazione del lavoro, con esempi di innovazioni aziendali e di esperienze F. Butera, *Progettare una new way of working*, in LDE, I, 2022; L. Pero, A. Ponzellini, *Il nuovo lavoro industriale fra innovazione organizzativa e partecipazione diretta*, in M. Carrieri, P. Nerozzi, T. Treu (a cura), *La partecipazione incisiva*, Mulino Astrid, 2015, p. 45 ss; v. anche L. Pero, *Inquadramento professionale dei metalmeccanici e cambiamenti organizzativi e tecnologie di lungo periodo*, in T. Treu (a cura), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 55 e 70.

⁶⁴Cfr. le considerazioni in B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto. Diritto del lavoro nella giusta transizione*, cit., n. 10, p. 48 ss.; A. Morrone, *La costituzionalizzazione dell’ambiente e del lavoro. Per un nuovo contratto sociale*, DLRI, 2022, p. 522 ss.

⁶⁵Così anche C. Carta, *La transizione ecologica*, cit. p. 313

⁶⁶La gravità del momento è testimoniata dalla rilevazione ISTAT - ripresa dall’ASVIS - secondo cui i progressi verso gli Obiettivi dell’Agenda 2030 dell’ONU sono alquanto limitati, con molti degli indicatori dell’Agenda peggiorati negli ultimi anni. Rapporto ASVIS, 2023, *L’Italia e gli Obiettivi dello sviluppo sostenibile*.

⁶⁷Su questo si interroga anche lo storico sistema di cogestione tedesco. L’interpretazione giurisprudenziale del BAG ha dato una prima risposta ritenendo che il bilancio ecologico e le misure aziendali di protezione ambientale rientrano nell’ambito della codeterminazione. Ma la decisione non è stata sufficiente a garantire l’effettiva incidenza dei poteri di codeterminazione sulle scelte aziendali come e così pure un successivo intervento del 2001 su tali poteri: A. Gramolati, G. Mari, *Il lavoro dopo il mercato*, in *La città del lavoro. B. Trentin per un’altra sinistra*, Firenze, Univ. Press, 2015, ha determinato nel 2022 una proposta di legge del sindacato DGB volta a riconoscere uno specifico diritto di codeterminazione dei consigli Aziendali in materia ambientale. Si veda, per queste vicende, W. Daubler, *Protezione del clima e diritto del lavoro*, in DLRI, 2023, p. 526 ss. e anche M. Corti, *A proposito di un libro* di W. Daubler e M. Kitten, sulla partecipazione dei lavoratori in Germania, ivi, p. 143 ss.,.

Merita di essere ricordato che anche il movimento sindacale italiano, in una stagione ormai lontana, aveva sostenuto la necessità di intervenire sulle scelte strategiche delle imprese, cioè per usare una formula di allora, non solo su come produrre, ma anche su cosa produrre, cioè per quali finalità e con quali risultati. Il richiamo per tutti a B. Trentin, *Da sfruttati a produttori. Dal miracolo economico alla crisi*, De Donato, Bari, 1972; e per una riflessione non solo retrospettiva G. Mari, B. Trentin: nel lavoro la libertà viene prima, in *Idee e di ozio, per la nostra civiltà*, a cura di G. Mari, F. Ammannati, S. Brogi, T. Faitini, A. Fermani, F. Seghezzi, A. Tonarelli, p. 1407.

⁶⁸T. Treu, *Impresa sostenibile*, cit., p. 218.



CAPITOLO 2

IL SISTEMA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E DECENTRATA E L'OBBLIGO DI RENDICONTAZIONE DELLE IMPRESE COME VETTORI STRATEGICI DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE

di Michele Bulgarelli, Rita Ghedini, Rita Innocenzi, Giovanni Lolli, Gaetano Sateriale, Pierluigi Stefanini e Walter Vitali

2.1 Introduzione

I temi del lavoro e dell'innovazione produttiva sono trasversali ad almeno due delle quattro dimensioni dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU, quella sociale e quella economica, che si sommano alle altre due dimensioni, ambientale e istituzionale.

Com'è noto, i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) sono lo strumento per indirizzare e regolamentare la contrattazione aziendale e territoriale di secondo livello.

Dipende dunque in larga parte dai loro contenuti la possibilità di fare della contrattazione collettiva decentrata, sia a livello aziendale che territoriale, un importante veicolo per diffondere la cultura degli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), come dimostrano numerose esperienze già avviate. L'importante modifica costituzionale intervenuta nel 2022 che introduce tra i principi fondamentali la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi "anche nell'interesse delle nuove generazioni"⁶⁹, e di cui si è parlato in modo più approfondito nel primo capitolo di questo Quaderno, si muove nella medesima direzione.

Le riflessioni e considerazioni di questo capitolo sono il risultato del seminario "La contrattazione aziendale per lo sviluppo sostenibile. Uno scambio di esperienze", organizzato a Bologna il 4 aprile 2024 dall'Associazione Circolamente⁷⁰ che opera in Abruzzo, aderente all'ASviS, e dal Coordinamento Emilia-Romagna sostenibile 2030 (CERS 2030) dell'ASviS. Lo scopo è di contribuire a una discussione pubblica che possa anche sensibilizzare le parti impegnate nei negoziati in corso per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di importanti categorie, come i metalmeccanici e gli edili.

Un segnale positivo viene dalla piattaforma presentata da FIOM-FIM-UILM per il rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici, scaduto il 30 giugno 2024, che propone il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali nell'elaborazione del Bilancio di sostenibilità (*Environmental, social, governance - ESG*) e nelle azioni successive, come ad esempio la mobilità dei lavoratori nei centri urbani⁷¹. È incoraggiante che il Presidente di Federmeccanica Federico Visentin abbia dedicato la parte centrale della sua relazione all'Assemblea generale del 26-27 settembre scorso a Napoli alla proposta di un "contratto collettivo nazionale ESG" come "catalizzatore capace di attrarre dentro di sé tutti quei contratti metalmeccanici che oggi sono separati"⁷².

Tutto ciò si collega strettamente a quanto contenuto nel decreto legislativo di recepimento della direttiva europea sulla rendicontazione societaria di sostenibilità del 6 settembre 2024⁷³. L'obbligo di rendicontazione si estenderà in modo graduale tra il 2025 e il 2029 e si stima che a regime esso raggiungerà circa 49mila imprese europee e 5-6mila italiane⁷⁴.



La “Dichiarazione sulla sostenibilità” dovrà essere contenuta nella Relazione sulla gestione che correda il bilancio economico-finanziario e dovrà tra l’altro contenere “i piani dell’impresa.... atti a garantire che il modello e la strategia aziendali siano compatibili con la transizione verso un’economia sostenibile e con la limitazione del riscaldamento globale” (articolo 3, comma 2, lettera a), punto 3) oltre a “una descrizione degli obiettivi temporalmente definiti connessi alle questioni di sostenibilità individuati dall’impresa, inclusi obiettivi quantitativi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra almeno per il 2030 e il 2050” (articolo 3, comma 2, lettera b).

Il decreto legislativo prevede che tutto ciò sia **oggetto di discussione e contrattazione con le rappresentanze sindacali dei lavoratori**, prevedendo che “la società, anche nel rispetto della normativa e degli accordi applicabili in materia, prevede **modalità di informazione dei rappresentanti dei lavoratori al livello appropriato e discute con loro le informazioni pertinenti e i mezzi per ottenere e verificare le informazioni sulla sostenibilità**. I rappresentanti dei lavoratori comunicano il parere, ove adottato, all’organo amministrativo e di controllo” (articolo 3, comma 7).

Un’attuazione puntuale dell’obbligo di rendicontazione di sostenibilità e le modalità applicative che verranno adottate possono pertanto aprire una **nuova stagione anche per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale, orientata alla sostenibilità, per estenderla oltre le sue dimensioni attuali e per permettere ai lavoratori di essere protagonisti di un cambiamento potenzialmente epocale nell’indirizzo e nelle strategie delle imprese**.

2.2 I numeri della contrattazione decentrata

Vi è un grande numero di CCNL privati e pubblici depositati presso il CNEL, oltre 900, che non è giustificato dalle caratteristiche dei settori produttivi, diversifica i diritti, riduce la loro tutela e accresce le disparità interne al mercato del lavoro. Alcuni di essi riguardano comparti all’interno dei settori tradizionali, altri associazioni di imprese e sindacali di scarsa dimensione. **Le proposte del presente Quaderno sono rivolte principalmente ai CCNL che, per dimensione e storia, regolano la contrattazione decentrata aziendale e territoriale.**

Per quanto riguarda la **contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale**, che si muove nell’ambito dei contratti nazionali, è utile richiamare qualche numero che permette di comprendere meglio la sua **dimensione complessiva**.

Il 25esimo Rapporto “Mercato del lavoro e contrattazione collettiva” del CNEL del 18 aprile 2024⁷⁵ informa che l’ISTAT, nel suo monitoraggio sulla contrattazione decentrata, rileva come il **23,1% delle imprese con almeno dieci dipendenti del settore privato extra-agricolo applichi un contratto collettivo di livello decentrato**, per un numero di lavoratori e lavoratrici stimato essere il **55,1% dei loro dipendenti complessivi**. L’ISTAT precisa che tali lavoratori non possono essere interamente considerati la platea coinvolta dalla contrattazione di secondo livello in quanto essa può essere applicata anche a una parte sola dei dipendenti di una stessa impresa.

Non si tratta di una **percentuale particolarmente significativa**, anche se a partire dall’inizio dello scorso decennio sono stati introdotti una serie di incentivi - la detassazione dei premi di produttività, la decontribuzione per la conciliazione



dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti - volti a stimolare la crescita della produttività e dell'occupazione.

Sulla contrattazione di livello territoriale, lo stesso Rapporto del CNEL sostiene che occorre migliorare la sua conoscenza per l'importanza che essa riveste nelle dinamiche settoriali e locali del mercato del lavoro. Solo la contrattazione territoriale di tipo sociale è oggetto di un'attenzione sistematica attraverso i Rapporti della Cgil (a partire dal 2010) e della Cisl (a partire dal 2013) che riguardano solo il loro aspetto quantitativo.

Per quanto riguarda la detassazione dei premi di produttività, il Report *Deposito contratti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* del 15 gennaio 2024⁷⁶, citato dal Rapporto del CNEL, mostra che i contratti collettivi decentrati aziendali e territoriali che prevedono premi di produttività, depositati ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151 e tutt'ora attivi, risultano, alla data del 15 gennaio 2024, pari a 9.421, segnando una crescita di oltre il 30% rispetto ai 7.201 rilevati nel Report dell'anno precedente (alla data del 16 gennaio 2023).

Sempre confrontando i due Report del gennaio 2024 e 2023, il numero complessivo degli accordi depositati da quando è iniziato il monitoraggio nel 2016 passa da 79.367 a 91.905, con un incremento del 15,79%. I lavoratori a cui si applica e che beneficiano della detassazione dei premi di produzione sono 2.907.405 nel Report del gennaio 2024, a fronte dei 2.431.734 indicati nel Report del gennaio 2023 (+19,6%). È interessante notare che nella corrispondente rilevazione del gennaio 2023 il valore medio annuo del premio nei contratti aziendali attivi era pari a 1620,33 euro, mentre nei contratti territoriali raggiungeva 540,08 euro.

La rilevazione degli accordi decentrati che beneficiano della decontribuzione per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80) mette in luce come risultino depositati in tutto, nel Report del gennaio 2024, 5.983 accordi (di cui 4.108 validi anche ai fini della detassazione e 1.875 solo ai fini della decontribuzione) a fronte di 5.584 del corrispondente Report dell'anno precedente, ma quelli tutt'ora attivi risultano 915 (484 anche ai fini della detassazione e 431 solo ai fini della decontribuzione) rispetto ai 912 dell'anno prima.

Se il numero complessivo delle imprese e dei dipendenti coinvolti nella contrattazione decentrata non è molto alto, tuttavia sono confortanti i dati che mostrano un incremento in atto soprattutto dei contratti decentrati che prevedono premi di produttività detassati.

Ciò significa che la contrattazione decentrata è uno strumento utilizzato e in crescita in molte realtà, che può essere ulteriormente esteso e valorizzato anche con contenuti nuovi ed estremamente attuali come quelli dello sviluppo sostenibile. Il tema può essere infatti declinato nei contratti decentrati sia a livello aziendale in relazione alla *Environmental social governance (ESG)* che a livello territoriale, dove questi possono trovare un importante punto di connessione con le *Strategie regionali e le Agende territoriali* promosse in relazione alla nuova *Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile (SNSvS)* approvata il 18 settembre 2023⁷⁷.

2.3 Gli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU nel sistema contrattuale

Le principali associazioni delle imprese industriali e di servizio e i sindacati mag-



giormente rappresentativi condividono i contenuti dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU, come dimostra il fatto che ormai da diversi anni essi aderiscono all'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS)⁷⁸.

Sino ad ora, tuttavia, le materie contenute nei Goal e nei Target dell'Agenda 2030 non hanno trovato spazi significativi nei CCNL e di conseguenza, fatte salve alcune importanti eccezioni, nella contrattazione di secondo livello.

Ciò dipende dall'assenza di un protocollo generale di specifico indirizzo condiviso dalle parti sociali e da un sistema contrattuale ricco, ma ampiamente disarticolato come è quello del nostro Paese.

La contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale a seconda dei settori interessati e delle dimensioni di impresa, la cui dimensione complessiva non è ancora abbastanza significativa, come mostrato nel capitolo 2, non è diffusa in misura omogenea né per settore né per area geografica.

Si può stimare che la contrattazione territoriale di carattere sociale riguardi circa 800 contratti realizzati ogni anno con i Comuni soprattutto dalle organizzazioni sindacali dei pensionati. Essa tratta questioni in gran parte legate al welfare e all'assistenza degli anziani e degli strati sociali più fragili, ma è anch'essa concentrata soprattutto nelle Regioni del Nord.

Perché i contenuti dell'Agenda 2030 trovino spazi di coerente applicazione nel sistema contrattuale sia nazionale che decentrato è necessario, pertanto, agire in due direzioni complementari:

- censire le esperienze già avviate a livello aziendale che costituiscono

le buone pratiche esistenti e farne materia di divulgazione e ispirazione nello sviluppo dell'attività contrattuale di secondo livello. Nel paragrafo 4 se ne illustrano brevemente alcune;

- individuare consensualmente alcuni Goal e Target maggiormente attinenti alle problematiche del lavoro e delle relazioni industriali e trasformarli in un indirizzo generale condiviso da riprendere nella prima parte dei prossimi CCNL in modo da farne immediatamente un vincolo per le parti e, nello stesso tempo, materia di sperimentale applicazione nelle imprese, anche attraverso la contrattazione di secondo livello, e di verifica della loro efficacia.

In particolare, data la crescente polarizzazione del mercato del lavoro, si ipotizzano come prioritari interventi su:

- Goal 5 “Parità di genere”;
 - Goal 8 “Lavoro dignitoso e crescita economica”;
 - Goal 12 “Consumo e produzione responsabili”;
- in modo da affrontare in una logica di prevenzione e riduzione del rischio sia il moltiplicarsi delle disuguaglianze sociali che l'aumento delle emissioni inquinanti.

In alcune Regioni italiane, ad esempio il Lazio, l'Emilia-Romagna e l'Abruzzo, sono stati sottoscritti Protocolli triangolari tra istituzioni, imprese e sindacati che in risposta alle crisi climatiche ed energetiche richiamano la necessità di attuare le politiche di sostenibilità. Essi contengono anche obiettivi monitorabili che sono oggetto di periodica osservazione tra i soggetti firmatari.

Queste esperienze potrebbero essere diffuse anche ad altre Regioni e ad altre istituzioni locali per iniziativa degli



aderenti ASviS, mediante un Protocollo di indirizzo da condividere con la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e con l'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI).

2.4 Alcune esperienze di contrattazione collettiva decentrata aziendale e territoriale per lo sviluppo sostenibile

La Tabella 1 contiene la descrizione di tre casi di contratti integrativi azienda-

li che si possono considerare “casi pilota” sul tema della sostenibilità, censiti nell’ambito di una ricerca promossa dall’associazione Circolarmente. Si tratta del gruppo Luxottica, che fabbrica occhiali con i principali stabilimenti produttivi italiani nella zona del bellunese, di Zuegg, azienda specializzata nella lavorazione della frutta con sede a Verona, e del gruppo IMA, che produce macchine automatiche per il confezionamento di diversi prodotti e ha sede nel bolognese.

Tabella 1 - I casi Luxottica Group S.p.A., Zuegg S.p.A. e IMA S.p.A.

“Il caso Luxottica Group S.p.A.”, referente Sergio Spiller - Segreteria nazionale FEMCA CISL 2011 Contratto integrativo 2011-13

a) Introduzione dell’indice “zero sprechi” nel PDR a partire dal 1/1/2012.

b) Elementi per il calcolo dell’indice “zero sprechi”: consumi energetici, di carta e toner.

c) Elementi per il calcolo dell’indice “zero sprechi”.

- Riduzione consumi energetici (Indicatore primario).
- Riduzione consumi di carta (stampe A4 equivalenti).
- Riduzione consumi di materiali indiretti (es. frese, materiale di burattatura, contenitori e imballaggi, utensili).
- Incremento utilizzo mezzi pubblici e «zerocar» ($\Delta\%$ utilizzatori/forza lavoro media del periodo).
- Gli indicatori «aggiuntivi» consentono un aumento del premio del 20% rispetto all’importo derivante dall’Indicatore primario.
- Lavoratori somministrati: si considerano quote individuali aggiuntive relative agli indici del programma «zero sprechi».
- Possibilità di trasformare il bonus in servizi welfare (stesso anno o successivi) o di destinarlo a un fondo di previdenza complementare.

“Il caso Zuegg S.p.A.”, referente Daniele Mirandola - Responsabile UIL Contratto integrativo aziendale 2015-2016

Premio di Risultato (PdR) legato al conseguimento di obiettivi valutati tramite 12 indicatori tra cui:

a) emissioni di CO₂;

b) consumi idrici;

c) risparmio energetico.

“Il caso IMA Group S.p.A.”, Massimo D’Alessandro - Delegato Fiom CGIL e coordinatore RSU IMA Spa

2017: Contratto integrativo aziendale quadriennale

a) Inserimento - tra gli indici per il calcolo del PDR - dell’indicatore Carbon Footprint.

b) Sconti su abbonamenti mezzi pubblici.

c) Incontri con amministrazioni locali per messa a disposizione di navette per agevolare la mobilità tra stabilimenti riducendo l’utilizzo dell’auto personale.



Gli aspetti più significativi dei tre casi sono il **collegamento tra il premio di produttività o Premio di risultato (PdR) e gli obiettivi di riduzione degli sprechi, in particolare di carta, di energia e di materiali, di incremento nell'utilizzo dei mezzi pubblici da parte dei lavoratori e di riduzione delle emissioni di CO2.**

La ricerca più complessiva dell'associazione Circolarmente ha evidenziato che gli accordi aziendali sono nati per scelta di imprese e rappresentanze sindacali dei lavoratori congiuntamente sensibili a tali tematiche, culturalmente pronte a innovare e consapevoli che da tali pratiche contrattuali nasce anche una **convenienza in termini economici per l'azienda e per i lavoratori**, oltre a un loro maggiore coinvolgimento sui traguardi che occorre raggiungere.

Dalle informazioni ricavate dall'esperienza della Fiom-Cgil e della Camera del lavoro di Bologna risulta che la nascita di ***Fridays For Future* e del movimento per la giustizia climatica è stata la scintilla iniziale** per indirizzare la contrattazione aziendale verso la sostenibilità della produzione e degli stili di vita con l'obiettivo di vincolare in questo modo anche le imprese. Con **appositi questionari** distribuiti nei luoghi di lavoro si è registrata una disponibilità delle lavoratrici e dei lavoratori ad attuare diverse pratiche, come **pagare di più la mensa** in caso di certificazione della filiera dei prodotti alimentari e **utilizzare maggiormente il trasporto pubblico.**

I risultati migliori si sono registrati nelle **aziende più grandi del territorio** - le controllate da Volkswagen, cioè Automobili Lamborghini e Ducati Motor, e le aziende del settore del packaging (G.D, IMA e Marchesini Group) - le quali non sono però rappresentative delle aziende medie italiane.

Ulteriori esperienze significative sono poi quelle di:

- **Marposs**, azienda specializzata nei sistemi di controllo di precisione, 700 dipendenti. Il contratto integrativo aziendale sottoscritto dalla Fiom e dalla RSU nel novembre 2023 lega circa 2mila euro di premio di risultato l'anno a un indicatore molto complesso che tiene conto dell'insieme dei consumi idrici ed energetici dell'impresa in un'ottica di riduzione del suo impatto ambientale⁷⁹.
- **Bonfiglioli Riduttori**, 1400 dipendenti tra Bologna e Forlì. Il contratto è stato sottoscritto dal coordinamento delle RSU del Gruppo, dalla Fiom di Bologna e da Fim-Fiom-Uilm di Forlì nel marzo 2022 e prevede un'ora di assemblea sindacale retribuita, in aggiunta alle dieci annue già previste, per la formazione sul tema del cambiamento climatico aperta a contributi esterni⁸⁰.

Tuttavia, anche nelle imprese più avanzate il sindacato non è ancora riuscito a **impostare una discussione di indirizzo** sulla natura delle produzioni necessarie e compatibili con la sostenibilità ambientale e sociale del modello di sviluppo.

Si è invece registrato un grande risultato con l'accordo unitario, sostenuto anche dalle istituzioni, per la **Magneti Marelli di Crevalcore (230 dipendenti)**, rilevata da Tecnomeccanica di Novara, che veniva presentato come il primo caso in Italia della chiusura di un'azienda dovuta alla transizione verso l'elettrico. Si è riusciti a salvaguardare sia i posti di lavoro che la vocazione dello stabilimento nel settore dell'automotive.

Nella Città Metropolitana di Bologna la contrattazione decentrata aziendale riguarda il 64% delle imprese con alme-



no 50 addetti, in una dinamica positiva in cui la contrattazione sociale territoriale alimenta ed è a sua volta alimentata dalla contrattazione aziendale con una crescita comune della cultura della sostenibilità che coinvolge anche il sistema delle imprese.

L'esperienza sindacale bolognese registra tuttavia un cambiamento, se non una vera e propria inversione di tendenza, sul tema della transizione ecologica da parte del sistema delle imprese. Fino a poco tempo fa la riconversione green delle produzioni era al centro della discussione delle associazioni imprenditoriali, tanto da far parlare di un "rischio greenwashing", mentre oggi si registra un preoccupante arretramento legato a un clima politico europeo condizionato dalle difficoltà immediate della transizione e poco attento ai benefici futuri.

Agli accordi aziendali è importante aggiungere un ulteriore elemento di contesto costituito dai protocolli territoriali. A Bologna e in Emilia-Romagna vi sono diversi esempi:

- il **Patto per il lavoro e per il clima della Regione Emilia-Romagna** sottoscritto da 60 soggetti istituzionali, imprenditoriali e sindacali il 14 dicembre 2020⁸¹;
- il **Protocollo per la realizzazione delle infrastrutture della mobilità, in particolare il tram**, sottoscritto tra CGIL-CISL-UIL, con le rispettive categorie degli edili e dei trasporti, il Comune e la Città Metropolitana di Bologna il 28 febbraio 2024. Esso riguarda l'impatto delle infrastrutture sul territorio, la regolamentazione degli appalti e subappalti, gli impegni sulla legalità, la sicurezza sul lavoro, la gestione delle problematiche di ordine sanitario e sociale e gli impegni per quanto attiene il miglioramento e

la strutturazione del servizio di Trasporto pubblico locale (TPL);

- i numerosi **Protocolli di sito e di contesto lavorativo ove operano una molteplicità di lavoratori in appalto**: l'Università di Bologna, il Centro agro alimentare Bologna (CAAB), l'Autostazione, l'Interporto, l'Aeroporto e i grandi ospedali cittadini;
- gli **Accordi unitari con i Comuni sui bilanci annuali**, che per il 2024 ha riguardato Comuni a cui appartiene il 92% della popolazione della Città metropolitana;
- il **Protocollo sul Tecnopolo**, a cui si sta lavorando, che potrebbe aprire una nuova stagione di contrattazione capace di applicare il principio della responsabilità sociale sull'intera dimensione della filiera.

Analogamente, i recenti "Protocolli" firmati tra parti sindacali, imprese, Città Metropolitana e Prefettura di Roma richiamano, oltre ai temi dell'impatto ambientale e della sicurezza sul lavoro, anche quelli della formazione professionale e della legalità nell'avvio degli appalti pubblici per i lavori da realizzare in vista del Giubileo 2025.

2.5 Le imprese, i criteri *Environmental, social, governance* (ESG) e gli obiettivi di sostenibilità

Per le grandi imprese e le Piccole e medie imprese (PMI) quotate in borsa, il perseguimento di obiettivi di sostenibilità di lungo periodo, in coerenza con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, sta diventando un vincolo crescente, a seguito di una serie di norme comunitarie e al diffondersi dei codici di *Corporate governance* nazionali.

Tra le norme comunitarie, alcune già citate anche nel capitolo 1 di questo Qua-



dero, va ricordata la direttiva sul *Corporate sustainability reporting (CSRD)* del 14 dicembre 2022⁸², la quale rafforza e amplia gli obblighi di rendicontazione su temi ambientali e di sostenibilità richiesti dalla precedente *Non-financial reporting Directive (NFRD)*⁸³ del 2014. È rilevante anche la direttiva sul *Corporate sustainability due diligence (CSDDD)*⁸⁴, recentemente approvata dal Consiglio e dal Parlamento europeo, la quale, pur annacquata rispetto alla proposta originaria in quanto la sua efficacia è stata limitata a un piccolo numero di imprese con più di mille dipendenti e 450 milioni di fatturato, introduce **importanti criteri di valutazione e mitigazione degli impatti sulle persone e sull'ambiente lungo le catene del valore.**

Di tutto questo, l'atto più significativo per il nostro Paese che ha un rapporto diretto con la contrattazione di secondo livello è il DLGS n. 125 del 2024, di recepimento della Direttiva UE CSRD del 2022, relativo alla rendicontazione societaria di sostenibilità già ricordato in premessa.

Per quanto riguarda il contesto italiano, il *Codice di Corporate governance*⁸⁵ per le società quotate del 2020 ha introdotto il criterio di sostenibilità di lungo periodo, identificando come fulcro centrale per il suo successo il dialogo con tutti gli *stakeholder* più rilevanti.

Il quadro di riferimento per la sostenibilità di lungo periodo è costituito dai ben noti criteri ESG, l'acronimo che indica i tre pilastri della sostenibilità: ***Environmental, Social, Governance***. Questi criteri, a loro volta, fanno riferimento agli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU.

La quasi totalità delle società quotate ha predisposto ***piani di sostenibilità*** dove vengono individuati indicatori e de-

finiti obiettivi con riferimento alle tre dimensioni ESG, ma l'attenzione a queste tematiche si sta rapidamente diffondendo anche oltre.

Infatti, anche se per ora le norme comunitarie e il *Codice di Corporate governance* riguardano solo alcune tipologie di imprese medio-grandi, i cambiamenti in corso si riflettono, indirettamente, anche sulle imprese di dimensioni più piccole o non tenute a obblighi normativi. Risultano crescenti le informazioni sulla sostenibilità richieste a clienti e fornitori dalle imprese di più grandi dimensioni per partecipare alle loro catene di valore e dagli intermediari finanziari per concedere finanziamenti.

Al di là degli obblighi normativi, sta crescendo la consapevolezza di un largo numero di imprese, non solo di quelle tenute a farlo, che il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità, e soprattutto la loro piena integrazione nelle strategie aziendali, sia una necessità crescente anche per una corretta mappatura dei rischi, inclusi quelli di uscire dalla filiera produttiva o dai canali di finanziamento.

E aumenta anche la percezione che la sostenibilità di lungo periodo, se declinata in modo corretto, diventa una opportunità strategica, poiché affrontare le sfide molto impegnative del presente e del futuro significa avere necessariamente uno sguardo più ampio e di lungo periodo del tradizionale approccio aziendale, volto unicamente alla massimizzazione del profitto. Una maggiore attenzione alle esigenze e priorità degli *stakeholder* può beneficiare anche gli *shareholder*.

Secondo i dati ISTAT⁸⁶ si stima che il 59,5% delle imprese manifatturiere abbia intrapreso azioni di sostenibilità nel 2022. Tra queste, il 50,3% ha adottato



azioni di tutela ambientale, il 44,6% di sostenibilità sociale e il 36,8% di sostenibilità economica. L'81,5% delle grandi imprese sono attive in tutte le pratiche di sostenibilità, in confronto al 36,1% delle piccole imprese.

Secondo una recente indagine *Seize the Change* di Ernst & Young⁸⁷ del 2023, “nel complesso le aziende italiane sono sempre più impegnate concretamente per integrare la sostenibilità nel business e, al contrario di due anni fa, questo avviene sia per le piccole-medie imprese sia per quelle di grandi dimensioni”.

Questo contesto costituisce un terreno favorevole per estendere l'attenzione ai criteri di sostenibilità nell'ambito della contrattazione aziendale e, nei contesti in cui è già più avanzata l'adozione di criteri ESG nei piani aziendali, un utile e imprescindibile punto di partenza con cui confrontarsi.

2.6 L'esempio del settore cooperativo

Il settore cooperativo, e in particolare Legacoop, sigla oltre 20 CCNL tra contratti specifici della cooperazione (9) e contratti che coinvolgono altre associazioni imprenditoriali. Le tre centrali cooperative che aderiscono all'Alleanza delle cooperative italiane siglano tutti i contratti con CGIL, CISL e UIL, le tre confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

L'Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma delle relazioni industriali, sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL il 12 dicembre 2018⁸⁸, prevede che la contrattazione si sviluppi sui due livelli, nazionale e aziendale o territoriale. Il secondo livello aziendale è diffuso soprattutto nell'industria e nel consumo, con funzione di migliorare il reddito, valorizzare la competitività e il valore aggiunto ed elevare la qualità del lavoro.

L'accordo richiama l'obiettivo comune della partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, riconoscendo nel modello della cooperazione di produzione e lavoro un punto di riferimento, estensibile anche ad altri ambiti cooperativi.

Ad oggi non si sono sviluppate esperienze significative di partecipazione dei lavoratori al di fuori della cooperazione di lavoro, mentre si sono sviluppate molte esperienze di partecipazione dei lavoratori nel salvataggio delle imprese in crisi, i cosiddetti *Workers byout (WBO)*, resi possibili dal sostegno dato dalla legge Marcora, la n.49 del 1985. Si calcola che vi siano stati 88 progetti di WBO con un valore della produzione superiore a 365 milioni di euro e 2.286 addetti coinvolti negli ultimi dieci anni.

Con riferimento al welfare, sia per quanto riguarda gli elementi complementari del reddito immediato dei lavoratori (assistenza sanitaria integrativa) che quello differito (previdenza integrativa), tutti i contratti cooperativi vedono presenti questi strumenti con un progressivo aumento della quota di sanità e previdenza a carico del datore di lavoro. In alcuni contratti - metalmeccanici e consumo - è indicata un'entità economica da destinare al secondo welfare, aggiuntiva rispetto agli strumenti di previdenza e sanità integrativa.

A livello della contrattazione aziendale non corrisponde però un'analoga estensione degli strumenti di welfare, sia per la sanità che per la previdenza integrativa. Soprattutto negli ultimi anni è emersa una preferenza per i cosiddetti buoni spesa, spinta dalla perdita di valore reale dei salari e favorita anche da incentivazioni fiscali.

Nell'Accordo interconfederale del 2018 e nei CCNL successivi non sono presenti riferimenti espliciti a obiettivi nego-



ziali connessi al raggiungimento degli SDGs dell'Agenda 2030 dell'ONU, né tantomeno sono richiamati gli obiettivi ESG previsti dalla normativa europea, peraltro emanata successivamente.

Tuttavia, a livello territoriale, molte cooperative hanno integrato o stanno integrando, al di fuori del contesto negoziale e degli impegni contrattuali, le proprie strategie aziendali con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

A partire dal 2018, Legacoop Bologna ha promosso un'esperienza molto interessante di elaborazione di un **Rapporto annuale integrato di sostenibilità denominato *Agenda cooperativa per lo sviluppo sostenibile Bologna 2030***⁸⁹, basato su *Key performance indicator* (KPI) aziendali e territoriali.

In base all'elaborazione di un **Overall score ESG** delle cooperative aderenti a Legacoop Bologna, qualificate attraverso un campione statisticamente significativo e confrontate con un campione analogo del sistema delle imprese nazionali, si è verificato che di anno in anno sono migliorati i risultati conseguiti in ambito ambientale, sociale e di governance. Nell'ultima edizione tale indicatore è risultato di circa 30 punti più elevato rispetto a quello medio delle imprese italiane su cui esistono dati pubblici, come risulta dal Rapporto annuale di Legacoop Bologna del 2023.

Nelle ultime due edizioni l'analisi e la valutazione hanno coinvolto anche le **filie afferenti alle cooperative censite**, ampliando l'entità della valutazione d'impatto sul sistema produttivo sia territoriale che extra territoriale.

Si tratta di un'esperienza pilota che potrebbe essere replicata a livello locale anche dagli altri sistemi di impresa nei

diversi settori e che si potrebbe collegare, come si è cercato di fare a Bologna, con le **Strategie regionali e le Agende metropolitane per lo sviluppo sostenibile** impiegate sui relativi soggetti istituzionali.

2.7 Le proposte

Un nuovo accordo Governo-parti sociali a trent'anni dal 1993.

È ormai ampiamente riconosciuto che l'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, sottoscritto dal Governo con tutte le parti sociali più rappresentative, costituisce uno spartiacque per il sistema degli assetti contrattuali nel nostro Paese⁹⁰.

Nell'accordo del 1993, in una fase di acuta difficoltà economica nazionale, si riconobbe la **“funzione specifica e innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo”**.

Si affermò anche il fondamentale principio che **“le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano [...] nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa”**. Ciò comportò la fine della vecchia prassi dei premi di produzione fissi e privi di qualsiasi correlazione con l'andamento dell'impresa, per introdurre sistemi legati al risultato che successivamente poterono godere di uno speciale regime fiscale senza incidenza previdenziale.

L'accordo stabiliva anche che **“la contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e ne-**



gli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese". Da allora i CCNL divennero lo strumento per indirizzare e regolamentare la contrattazione aziendale e territoriale di secondo livello.

Le fasi principali della discussione e del confronto successivo furono l'Accordo quadro Governo-parti sociali del 2009, che però non fu sottoscritto dalla CGIL⁹¹, la proposta unitaria CGIL-CISL-UIL del 2016 che non ebbe seguito⁹² e l'accordo della sola Confindustria con CGIL-CISL-UIL del 9 marzo 2018⁹³.

Ci sono dunque tutti i motivi per ritenere che un nuovo accordo come quello del 1993 avrebbe un'importanza fondamentale in un momento in cui le sfide - a partire dai conflitti internazionali, dai cambiamenti climatici, dall'aumento delle disuguaglianze e dall'intelligenza artificiale - si stanno moltiplicando per tutti e a tutti i livelli. Compreso il problema annoso della bassa produttività totale dei fattori (PTF) del sistema produttivo italiano rispetto agli altri Paesi europei, che riflette i ritardi nel progresso tecnico, nei cambiamenti nella conoscenza, nelle variazioni di efficienza dei processi produttivi.

Sarebbe un modo molto concreto per rispondere a tutti i segnali convergenti che mostrano ormai chiaramente un ritardo dell'Italia nel conseguimento degli SDGs al 2030, dando attuazione al "Piano nazionale per un'azione trasformativa accelerata" richiesto dalla Dichiarazione politica conclusiva dell'SDGs Summit del 18 e 19 settembre 2023 che ha preceduto l'Assemblea generale dell'ONU e che è stato votato anche dall'Italia.

I segnali che il nuovo Presidente di Confindustria Emanuele Orsini ha lanciato ai sindacati in occasione dell'Assemblea generale del 18 settembre scorso, per "un confronto" a partire dalla sicurezza nei cantieri, dal contrasto ai contratti pirata e dalle regole della rappresentanza, è solo un primo passo, a cui ne dovrebbero seguire molti altri.

Proposta

- Promuovere un nuovo Accordo Governo-parti sociali sul modello del 1993 ispirato agli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.
- Con un nuovo indirizzo dato a tutto il sistema della contrattazione si potrebbe generare un percorso virtuoso, derivante dalla contrattazione nazionale verso accordi aziendali e territoriali che introducano parametri legati al riuso, al riciclo, al recupero e al risparmio energetico, oltre che agli altri aspetti sociali ed economici dell'Agenda.
- L'interazione tra la nuova contrattazione di secondo livello, il welfare aziendale e la contrattazione sociale territoriale potrebbe diventare un potente volano per coniugare, nell'ambito degli Obiettivi dell'Agenda 2030, le condizioni della produzione e del lavoro con la qualità dei servizi come il trasporto pubblico, la salute, la formazione, le infrastrutture sociali e così via.

La sostenibilità nei CCNL

Sono in corso di rinnovo i principali CCNL italiani sia dei settori industriali che dei servizi.

Se si vogliono recuperare i ritardi accumulati dal nostro Paese nell'attuazione



dell'Agenda 2030, è necessario che i nuovi contratti si riferiscano in modo esplicito agli Obiettivi di sviluppo sostenibile in essa contenuti.

Gli ambiti propri della contrattazione e i temi che essa propone, a partire dal lavoro dignitoso, dall'innovazione e dal passaggio all'economia circolare, vanno collocati in questo quadro, manifestando una decisa volontà di indirizzare il sistema contrattuale nazionale e decentrato in tale direzione.

Proposta

Allo scopo di sollecitare il confronto sugli SDGs, il prossimo rinnovo dei CCNL potrebbe introdurre, a titolo puramente esemplificativo, le seguenti premesse di principio da inserire nella prima parte:

- “Le parti firmatarie convengono sulla necessità di ispirare gli obiettivi della contrattazione nazionale e di secondo livello agli indirizzi contenuti nell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile e alla *Strategia nazionale di sviluppo sostenibile (SNSvS)* adottata dal Comitato interministeriale per la transizione ecologica (CITE) il 18 settembre 2023”;
- “In particolare, le parti firmatarie si impegnano sulla necessità che la contrattazione nazionale e di secondo livello intervengano proattivamente e in modo prevalente in relazione ai Target individuati all'interno del Goal 5 “Parità di genere”, del Goal 8 “Lavoro dignitoso e crescita economica”, del Goal 9 “Imprese, innovazione e infrastrutture” e sul Goal 12 “Consumo e produzione responsabili” dell'Agenda”.
- “Le parti firmatarie del presente CCNL delegano alla contrattazione di secondo livello l'obiettivo di rag-

giungere intese le quali, in coerenza con gli SDGs e la SNSvS, limitino le emissioni nocive per l'ambiente e i rischi per la salute dei lavoratori nelle singole aziende”.

La sostenibilità nella contrattazione decentrata e nella rendicontazione societaria prevista dal DLGS n. 125 del 2024

La scelta per lo sviluppo sostenibile inserita nei contratti nazionali di lavoro, come proposto nel precedente paragrafo 7.2, deve essere collegata all'obbligo di rendicontazione societaria di sostenibilità che il DLGS n.125 del 2024 estende progressivamente a un ampio numero di imprese.

Prima ancora dell'entrata in vigore del nuovo decreto legislativo e della normativa europea illustrata nel precedente capitolo 5, numerose esperienze hanno dimostrato l'interesse delle imprese a operare scelte sostenibili in tutti gli ambiti ESG. Vi sono, infatti, vantaggi potenziali in termini di efficienza, reputazione, innovazione e competitività che possono derivare da tali scelte. Tutto questo può essere meglio ricordato con la contrattazione decentrata che deve essere orientata al perseguimento dei medesimi obiettivi.

Può essere pertanto utile trarre dai casi finora presi in esame alcuni elementi comuni che possano servire da traccia per l'individuazione di sistemi di misurazione e di indicatori per la contrattazione aziendale suddivisi nei tre criteri: environmental (E), social (S) e governance (G).

Proposte

Per la contrattazione decentrata, anche in relazione alla rendicontazione societaria di sostenibilità prevista dal DLGS n. 125 del 2024, va tenuto presen-



te quanto segue.

Nell'ambito della **valutazione di impatto ambientale (E)**:

- le metriche di valutazione dei vari ambiti di impatto sono molteplici e disomogenee; pertanto, risulta ancora difficile definire indicatori di valore universale e valutare l'effettivo impatto di politiche industriali coerentemente orientate; risulta più facile la **valutazione di obiettivi interni di "riduzione": consumi, emissioni, rifiuti, ecc.;**
- conseguentemente, risulta non semplice l'**individuazione degli indicatori a cui collegare incentivi e premi;**
- molti ambiti di trasformazione richiedono **ingenti investimenti**, che in molti casi comportano la necessità di incentivi pubblici all'interno di una politica industriale nazionale orientata alla sostenibilità.

Nell'ambito della **valutazione di impatto sociale (S)**:

- gli obiettivi economici e/o lavoristici legati a metriche quantitative sono certamente di più semplice definizione e, pertanto, spesso **già integrati nella contrattazione di secondo livello (quantità di lavoro sviluppata, stabilità, formazione, ecc.);**
- **gli obiettivi di welfare sono collegabili a metriche quantitative** (ad esempio accesso a prestazioni di natura varia sociale o sanitaria, accesso a opportunità per l'educazione o la formazione estese anche ai nuclei familiari, accesso a flessibilità organizzativa, ecc.);
- **più difficile è valutare il loro impatto qualitativo** sia sulla vita delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti sia sulle comunità di riferimento dell'impresa.

Nell'ambito della *governance* (G):

- può essere opportunamente **valorizzato l'istituto della partecipazione**

dei lavoratori, rispetto al quale si assiste a una ripresa di attenzione;

- l'orientamento della **pubblica amministrazione nell'esercizio della funzione di committenza può svolgere un ruolo decisivo**. Indirizzare il *public procurement* in base ai principi di sostenibilità valorizza gli investimenti delle imprese e delle loro filiere **facilitando in tal modo il coinvolgimento delle PMI**, in generale scarsamente coinvolte nella contrattazione di secondo livello, verso obiettivi di sostenibilità, oltre che definire possibili contesti di negoziazione condivisa di risorse, obiettivi e risultati.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro come parte integrante della sostenibilità

La contrattazione, sia nazionale che aziendale e locale, è necessariamente tenuta ad affrontare le grandi questioni poste dalle prorompenti trasformazioni sociali ed economiche in atto: **l'inclusione lavorativa delle donne e dei giovani; una distribuzione del reddito che superi il *gender pay gap*; lo squilibrio previdenziale che destina le generazioni future al rischio di povertà in fase di quiescenza e pone problemi strutturali di sostenibilità del sistema previdenziale, in assenza di misure compensative, anche di provenienza negoziale.**

Tutto ciò si accompagna ai temi che riguardano più direttamente la vita interna delle imprese, ma che hanno un forte impatto sociale, come la **sicurezza nei luoghi di lavoro e la garanzia dei diritti sindacali soprattutto per i lavoratori in appalto.**

La contrattazione decentrata, aziendale e territoriale, costituisce un sistema capace di introdurre **diritti aggiuntivi per i lavoratori rispetto ai rispettivi**



CCNL. E può anticipare soluzioni valide anche per i contratti nazionali su tutti questi argomenti.

Proposte

- **Il superamento del *Gender pay gap*.** I contratti nazionali e aziendali riconoscono già retribuzioni e premi uguali per uomini e donne; per andare alla radice del problema, vanno evitate le forme individuali di premio che non considerano la distribuzione del lavoro di cura tra uomini e donne, come ad esempio i “premi presenza”. Anche i superminimi contribuiscono a produrre una disuguaglianza strutturale che è più rilevante nelle zone in cui i salari sono più alti della media nazionale.
- **La sicurezza.** A livello territoriale vanno definite le modalità operative per garantire la presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) nei grandi luoghi di lavoro complessi, previsti dal DLGS n. 81 del 2008. Tutte le aziende presenti in un sito devono assicurare il monte ore dedicato alla formazione dei lavoratori assicurando l’accesso dei RLS a tutti gli ambienti lavorativi.
- **I diritti sindacali per i lavoratori in appalto.** I contratti nazionali non li comprendono e devono essere inseriti nella contrattazione di secondo livello, come ad esempio mettere la saletta a disposizione anche dei lavoratori in appalto come spazio di confronto e organizzazione sindacale, oltre ad assicurare il controllo sugli appalti e le altre garanzie di carattere sociale.
- **La conoscenza del contratto e dei propri diritti da parte dei lavoratori.** A Bologna si è realizzata l’esperienza dei “Welcome sindacali” come

momenti di formazione obbligatori e da svolgere entro il primo mese di lavoro, coadiuvati dalla R.S.U. e dai R.L.S. sui temi della sicurezza, che sono finalizzati all’approfondimento della conoscenza contrattuale. È emerso che molti, soprattutto i tecnici e gli impiegati, non conoscono i propri diritti e nemmeno le proprie condizioni contrattuali. Il sindacato si è detto disponibile a mettere a disposizione il proprio monte ore per estendere questa esperienza, poiché solo lavoratori pienamente consapevoli possono essere protagonisti della vita dell’impresa anche sui temi dello sviluppo sostenibile.

La sostenibilità per i lavoratori, le imprese e il territorio

All’approvazione da parte del Governo (18 settembre 2023) della nuova *Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile (SNSvS)*⁹⁴ sta facendo seguito, con i bandi del Ministero per l’Ambiente e la Sicurezza Energetica (MASE), una nuova serie di Strategie regionali e di Agende metropolitane per lo sviluppo sostenibile.

Un’importante novità rispetto alla precedente Strategia del 2017 è l’individuazione di un set di obiettivi quantitativi collegati alle scelte e agli obiettivi strategici in cui essa si articola. Ciò consente di realizzare il *Sistema multilivello di Strategie e di Agende territoriali per lo sviluppo sostenibile*, elaborato dall’ASviS insieme a numerose Regioni ed enti locali, che assume lo stesso set di obiettivi quantitativi ai diversi livelli per confrontarli fra di loro e associarli alle politiche degli enti.

La caratteristica fondamentale di questo modo di concepire la territorializzazione della Strategia nazionale è la *pubblicità dei dati* sui siti degli enti, per fare del-



le Strategie e delle Agende territoriali il quadro di riferimento per le buone pratiche di cittadini, associazioni, organizzazioni sociali e imprese.

Proposta

- La contrattazione decentrata, aziendale e territoriale, e la rendicontazione societaria di sostenibilità prevista dal DLGS n.125 del 2024 a essa collegata, devono assumere gli obietti-

vi delle *Strategie regionali* e delle *Agende territoriali per lo sviluppo sostenibile* come cornice entro la quale definire e misurare il proprio contributo al conseguimento dei traguardi comuni.

⁶⁹Artt. 9 e 41 della Costituzione.

⁷⁰<https://www.associazionecircularmente.it/> . L'Associazione Circularmente è nata in Abruzzo nel 2019 dall'esperienza della "Carta di Pescara" per l'industria sostenibile sottoscritta nel 2016 da Regione, associazioni imprenditoriali e sindacali, enti di ricerca e Università https://app.regione.abruzzo.it/avvisipubblici/sites/default/files/Bandi/Venerdì%20C3%AC%20Novembre%2025%20202016/brochure_CartadiPescara.pdf .

⁷¹https://www.fiom-cgil.it/net/attachments/article/10943/24_02-piattaforma-ccnl-federmeccanica-assistal.pdf , p.2.

⁷²https://www.federmeccanica.it/images/relazione_presidente_ag_2024.pdf , pp. 20-29.

⁷³<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2024/09/10/24G00145/sg> .

⁷⁴ASviS, Coltivare ora il nostro futuro. L'Italia e gli obiettivi di sviluppo sostenibile. Rapporto 2024, 17 ottobre 2024, pp. 132-134, https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto_ASviS/Rapporto_ASviS_2024/Rapporto_ASviS_2024.pdf .

⁷⁵[https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MERCATO%20LAVORO/AA_XXV%20Rapporto%20CNEL%20mercato%20lavoro%20e%20contrattazione%20collettiva%20definitivo%20\(1\).pdf?ver=2024-04-22-072312-383×tamp=1713770594990](https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/MERCATO%20LAVORO/AA_XXV%20Rapporto%20CNEL%20mercato%20lavoro%20e%20contrattazione%20collettiva%20definitivo%20(1).pdf?ver=2024-04-22-072312-383×tamp=1713770594990) , pp. 78-81.

⁷⁶<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/report-deposito-contratti-gennaio-2024.pdf.pdf> .

⁷⁷https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/sviluppo_sostenibile/ALL1_SNSvS_2023_Strategia_e_allegati.pdf .

⁷⁸<https://asvis.it/aderenti/> .

⁷⁹<https://fiom-bologna.org/2023/11/18/marposs-il-contratto-passa-a-larga-maggiornaza/#:-:text=Di%20particolare%20rilevanza%20contrattuale%20L,di%20un%20minor%20impatto%20ambientale> .

⁸⁰<https://fiom-bologna.org/2022/03/22/raggiunta-lipotesi-di-accordo-per-il-rinnovo-del-contratto-aziendale-bonfiglioli-riduttori-un-accordo-nel-segno-dell'innovazione-ora-il-voto-dei-lavoratori/> .

⁸¹<https://www.regione.emilia-romagna.it/pattolavoroeclima> .

⁸²<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464> .

⁸³<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464> .

⁸⁴<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6145-2024-INIT/en/pdf> .

⁸⁵<https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf> .

⁸⁶<https://www.istat.it/it/files//2023/04/Pratiche-sostenibili-delle-imprese.pdf> .

⁸⁷https://www.ey.com/it_it/news/2023-press-releases/02/ey-presenta-studio-annuale-sulla-sostenibilita-sei-ze-the-change .



⁸⁸<https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2018/12/Protocollo%20modello%20contrattuale%20cooperazione.pdf> .

⁸⁹ https://legacoop.bologna.it/assets//uploads/2023/12/REPORT-2023_Agenda-Cooperativa-Sviluppo-Sostenibile-Lega-coop-BO_compressed.pdf .

⁹⁰ <https://leg16.camera.it/temiap/temi16/Accordo%20interconfederale%20del%202023%20luglio%201993.pdf> .

⁹¹<https://leg16.camera.it/temiap/temi16/Accordo%20quadro%20del%202022%20gennaio%202009%20sugli%20assetti%20contrattuali.pdf> .

⁹² <https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2016/01/Relazioni%20Industriali%2014.1.16%202.pdf> .

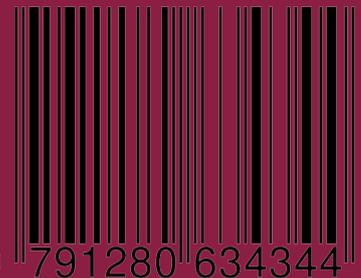
⁹³<https://www.uil.it/documents/Accordo%209.03.2018%20Cgil,%20Cisl,%20Uil%20e%20Confindustria%20su%20sistema%20di%20relazioni%20industriali%20e%20modello%20contrattuale.pdf> .

⁹⁴https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/sviluppo_sostenibile/ALL1_SNSvS_2023_Strategia_e_allegati.pdf .



**Quaderni
dell'ASviS**

ISBN 979-12-80634-34-4



9 791280 634344