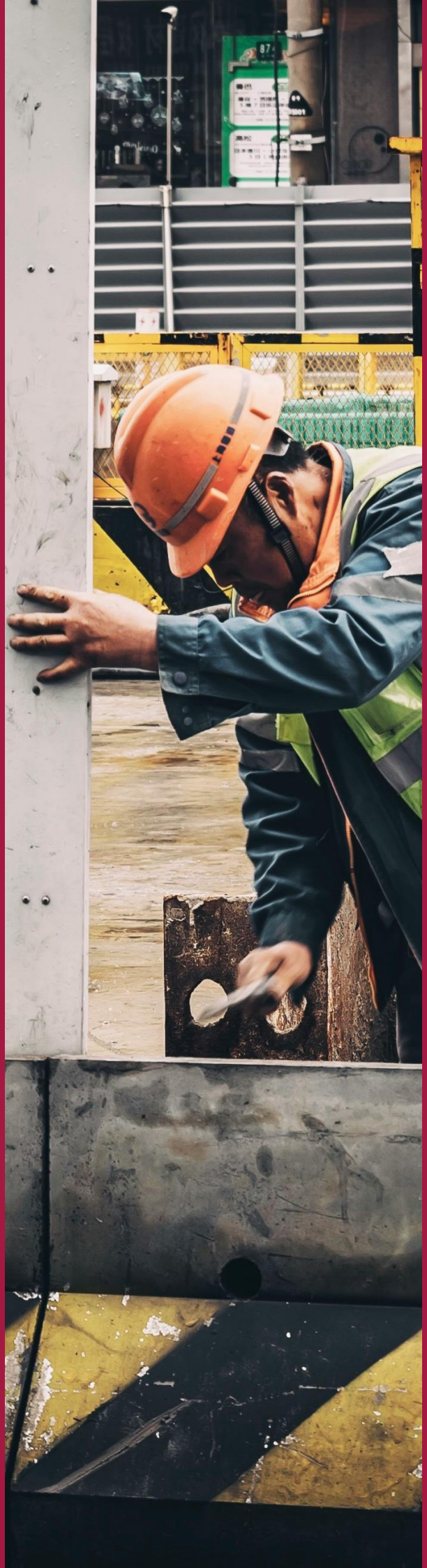


ASviS Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile

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* 6

1.1 Introduzione 6

1.2 I nuovi articoli 9 e 41 della Costituzione e la "priorità" della tutela dell'ambiente 7

1.3 Dalla responsabilità sociale ai vincoli sulle attività aziendali 8

1.4 Le contraddizioni irrisolte dello sviluppo sostenibile 10

1.5 La costituzionalizzazione dell'ambiente e il nuovo fondamento della partecipazione 11

1.6 Il ruolo della contrattazione collettiva negli orientamenti internazionali ed europei 12

1.7 Criticità e ritardi della formazione professionale e delle politiche attive del lavoro 13

1.8 Il rinverdimento (greening) delle imprese e del lavoro 16

1.9 Sicurezza del lavoro e ambiente 18

1.10 Conclusioni: le priorità della fase attuale 21

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)* 28

2.1. Introduzione 28

2.2 I numeri della contrattazione decentrata 29

2.3 Gli obiettivi dello sviluppo sostenibile 30

2.4 Alcune esperienze di contrattazione collettiva aziendale e territoriale per lo sviluppo sostenibile 32

2.5 Le imprese, i criteri Environmental, social, governance (ESG) e gli obiettivi di sostenibilità 34

2.6 L'esempio del settore cooperativo 36

2.7 Le proposte 37

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 sociale[1].

Lo svolgimento di questa funzione, le tecniche di regolazione e i risultati del bilanciamento hanno risentito (nei decenni) delle trasformazioni spesso turbinose 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 imprese[2].

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 prova 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 pubbliche[4], 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 delle 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 pubbliche[7], l'attenzione della maggior parte degli esperti e delle parti sociali si è concentrata sugli aspetti sociali della sostenibilità e, talora, su come ricercare possibili compromessi fra sostenibilità sociale ed esigenze economiche[8].

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 siano sottovalutate anche dagli Stati nazionali[10] - 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 italiana[11].

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 precondizione, 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 sociali[12].

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 gioco[13].

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'ambiente[14].

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 ecologica[16].

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 lavoro[17].

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 focus 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 imprenditoriali[21].

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 regolati[22]. 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 economiche[24].

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 europea[25].

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 consapevolezza[28].

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 conseguenti[29].

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 avvalori 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 imprese[31].

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 2024[32].

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 membri[34].

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 fondamentale 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 sperimentato[35].

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 innovativi[36]. **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 lavoratori[37].

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 docenti[38]. 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 i mercati del lavoro non solo italiani[41]. 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 docenti[42].

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 italiana[43].

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 compiti[44].

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 CNEL[45] circa le dimensioni e i caratteri del *mismatch* occupazionale. Dalle indicazioni raccolte dalle aziende, e confermate da indagini nazionali[46], 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 agevolate[47]. La misura è stata sperimentata (incomprensibilmente) 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 reddito[48].

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 lavoro[49].
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 contributo 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 energetici[52]. 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 rifiuti[53]. **Tuttavia, si tratta anche in questo caso di esperienze pilota, perché la grande maggioranza di questi premi resta 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'ambiente[54].

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 psicosociale[55], 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 lavoro[56].

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 ambientale[57].

Le implicazioni di queste concezioni sono da esplicitare e da verificare nella pratica perché restano da superare le impostazioni tradizionali ancora presenti nella nostra cultura giuridica che mantiene la separazione fra ambiente di lavoro e ambiente esterno, e di conseguenza fra rischio professionale e rischio ambientale[58].

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 ambiente[60]; 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 aziende[61].

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 emissioni, 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 imprese[62].

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 riceversi 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 giapponese[63].

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 petrolchimica[64].
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 effettivi**[65].

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 consolidatesi 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 inadeguate[66].

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 giovarsi 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 quotidiane[67].

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'ambiente[68].

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

[1]La 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)

[2]L'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.

[3]M. 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' Agenza Internazionale dell'Energia (IEA).

[4]Si 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.

[5]A. 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.

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

[7]Il 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.

[8]T. 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.

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

[10]È 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.

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

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

[13]R. 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.

[14]B. 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.

[15]Cfr. 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.

[16]*In 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.

[17]Cfr. 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.

[18]Così 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.

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

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

[21]Di 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).

[22]M. 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.

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

[24]M. Libertini, *Gestione sostenibile delle impres*e, cit., n. 41, p. 18

[25]Sulle 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.

[26]S. 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.

[27]M. Barbera, *Giusta transizione ecologica e diseguaglianze: 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.

[28]M. 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.

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

[30]M. Barbera, Contrattazione e partecipazione, cit., p. 693; vedi anche V. Speziale, *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*.

[31]Le 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.

[32]Va 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.

[33]Si 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.

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

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

[36]Cfr. 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.

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

[38]Cfr. 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.

[39]Cfr. 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.

[40]Cfr. 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.

[41]Lo 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 professionality*, 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).

[42]Cfr. per tutti G. Casale, *The green transition and new skills*, cit., p. 74 ss., e ILO, *Skills for a greener future. Challenges and enably 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 pratical guidance Tool*, Geneva, 2022.

[43]Cfr. 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.

[44]Cfr. 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.

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

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

[47]Cfr. 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.

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

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

[50]L'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.

[51]Cfr. 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.

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

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

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

[55]L'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.

[56]Si 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.

[57]Cfr. ILO, *Workplace well being*, 2009; ID, *World employment and social outlook, greeening 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 environement*, ISSN, 1831-9351, 2013.

[58]In 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 precostituire una "vera e propria posizione di garanzia anche sul piano ambientale".

[59]Così 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.

[60]Cfr. 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.

[61]M. 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.

[62]Un 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.

[63]Cfr. 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.

[64]Cfr. 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.

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

[66]La 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*.

[67]Su 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.

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

[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-Legacoop-BO_compressed.pdf .

[90] https://leg16.camera.it/temiap/temi16/Accordo%20interconfederale%20del%2023%20luglio%201993.pdf .

[91]https://leg16.camera.it/temiap/temi16/Accordo%20quadro%20del%2022%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 .

[94]https://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

