

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 18 novembre 2019, n. 41

Il tentativo di indagine sulle implicazioni reciproche tra le politiche del lavoro e le politiche per lo sviluppo sostenibile spinge lo studioso a ricercare nella prassi delle relazioni industriali le manovre di accelerazione attraverso cui le organizzazioni dei lavoratori favoriscono il processo di giusta transizione verso una economia a basso impatto ambientale (in argomento, cfr. P. Tomassetti, *Diritto del lavoro e ambiente*, ADAPT University Press, 2018).

Ci si interroga, pertanto, sulla capacità della *partnership* tra imprese e sindacato di facilitare, attraverso l'adozione di sistemi premianti collegati al raggiungimento di obiettivi *green*, come l'efficienza e la conservazione energetica, la conversione ecologica degli ambienti di lavoro e dei processi produttivi e di perfezionare i processi di utilizzo di energia, considerati ormai obiettivo principale delle strategie aziendali. In tal senso, già un accordo bilaterale sull'efficienza energetica, sottoscritto nel novembre del 2011 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, esortava le aziende e le rappresentanze dei lavoratori ad includere obiettivi verdi negli schemi retributivi incentivanti.

Le prassi delle relazioni industriali dimostrano la capacità dei sistemi premianti, individuali e collettivi, di governare dal basso i processi d'innovazione e di contribuire in modo proattivo alla transizione verso un'economia verde, rendendola più equa e partecipata e assicurando, al contempo, un impatto positivo sui salari dei lavoratori (sul punto, cfr. P. Tomassetti, *Conversione ecologica degli ambienti di lavoro, sindacato e salari*, in *DRI* n. 2 2015).

In questo filone si inserisce un accordo aziendale, siglato nel 2019 dalla ATB Servizi S.p.A. e dalle Segreterie Territoriali FILT-CGIL, FIT-CISL, Faisa Cisl, UGL, assistite da

R.S.U. ATB, in merito alle modalità di attuazione del progetto drive2go. La realizzazione del progetto, già prevista in un precedente accordo aziendale per l'aggiornamento del premio di risultato, è finalizzata alla riduzione delle emissioni inquinanti in atmosfera, al miglioramento dello stile di guida, del livello di *comfort* e di sicurezza a bordo. Un progetto, dunque, che, mediante la leva della contrattazione collettiva, mira a coniugare la sostenibilità ambientale con il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Rivolto agli operatori di esercizio con mansioni di guida in servizio di linea, che, secondo le direttive aziendali, hanno l'obbligo, all'inizio di ogni turno, di attivare il dispositivo di misurazione dello stile di guida e dei relativi consumi ed altresì di vigilare, per tutta la durata del turno, sul corretto funzionamento dei dispositivi drive2go installati sull'autobus, **il progetto prevede che ogni anno sia valutata la variazione di consumo per ogni tipologia di autobus e che il conseguente risparmio, determinato dalla somma algebrica di tutte le variazioni di consumi annuali moltiplicata per il prezzo del carburante, sia erogato al personale di guida nella misura del 50% e mediante una formula prestabilita nell'accordo aziendale di aggiornamento del premio di risultato.**

Le modalità di attuazione del progetto prevedono la raccolta, in forma pseudonimizzata, di dati prodotti dall'*hardware* e dal *software* ad alta tecnologia installati sugli autobus, al solo fine di misurare i consumi e migliorare lo stile di guida e di individuare i destinatari del sistema premiante delineato dall'accordo stesso.

Il progetto drive2go prevede un duplice sistema premiante. Il primo, di carattere individuale, è destinato ai dipendenti che, sulla base di una graduatoria generata mensilmente dal sistema *eco-index*, abbiano realizzato, per il periodo di riferimento, le migliori *performance* di guida. Il premio mensile, assegnato ai primi dieci dipendenti che, attivando correttamente per almeno 15 giorni il sistema drive2go, abbiano ottenuto i migliori risultati in termini di emissioni inquinanti nell'atmosfera, stile di *comfort*, sicurezza e stile di guida, è erogato con la mensilità successiva al rilevamento dei dati.

Il secondo sistema premiante, di natura collettiva, è correlato al minor consumo di

carburante registrato annualmente su non meno dell'80% delle ore di servizio effettuate sugli autobus dotati del sistema di misurazione dei consumi drive2go. Il premio collettivo è quantificato sulla base di un indice di consumo di carburante espresso in km/litro per il gasolio e in km/kg per il metano ed è erogato in parti uguali a tutti gli aventi diritto che abbiano attivato correttamente il sistema drive2go per un minimo di 150 giorni nell'anno solare di riferimento.

L'andamento dei consumi e dello stile di guida e i dati relativi al premio annuale vengono trasmessi alle rappresentanze sindacali unitarie, alimentando una dimensione partecipativa delle relazioni industriali e favorendo altresì, per l'effetto degli incentivi economici connessi a obiettivi verdi, buone prassi comportamentali.

Maria Cialdino

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @MCialdino