

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 22 luglio 2024, n. 29

Se è oramai indubbio che la decarbonizzazione ha e avrà conseguenze positive e negative su paesi, regioni, settori e lavoratori, influenzandoli in maniera disomogenea, **ancora poco chiaro è il ruolo che i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori possono ricoprire nella gestione della giusta transizione energetica**. Di questo tema si è occupato il **progetto di ricerca europeo “Next Step: Transition - New competences for workers’ representatives in a Sustainable Energy Sector”** (per una descrizione del progetto e una disamina completa delle attività si rimanda a S. Negri, S. Prosdocimi, *La giusta transizione dell’industria energetica: un progetto comparato in Italia, Spagna, Germania, Bulgaria e Belgio*, in Boll. Adapt, 1° luglio 2024, n. 26).

Una delle principali conclusioni emerse è che **la transizione energetica verde costituisce una questione cruciale per il futuro operato dei sindacati dei settori dell’energia**, nonostante vi siano differenze di approccio alla tematica da parte delle organizzazioni sindacali dei cinque paesi partner del progetto (Italia, Spagna, Bulgaria, Belgio e Germania), con alcuni esponenti più convinti della necessità di affrontare il cambiamento e altri maggiormente spaventati dalle possibili ripercussioni occupazionali (su questo aspetto, si veda anche, I. Armaroli, S. Prosdocimi, *Sindacati e transizione energetica: cosa si è fatto e cosa ancora manca*, in Boll. Adapt, 19 giugno 2023, n.23). Buone pratiche di gestione condivisa del cambiamento sono comunque state rintracciate dal progetto, benché all’interno di un quadro complessivo che vede la rappresentanza dei lavoratori occuparsi degli impatti sociali della transizione verde, piuttosto che della definizione a monte delle strategie da adottare. Del resto, come emerso da un questionario somministrato a oltre 160 sindacalisti e rappresentanti dei lavoratori (sulle evidenze del questionario, si veda S. Negri, S. Prosdocimi, *Cosa ne pensano i sindacalisti della giusta transizione energetica? Alcune evidenze dal questionario del progetto Next Step Transition*, in Boll. Adapt, 8 luglio 2024, n. 27), vi è pressoché analoga preoccupazione da parte degli esponenti sindacali di tutti i paesi analizzati, per la mancanza di competenze necessarie ad affrontare la transizione energetica e a fornire il supporto

adeguato ai lavoratori.

Per far fronte a questa necessità, una delle ultime attività del progetto *Next Step Transition* è stata la realizzazione di **linee guida** (disponibili nel [sito di progetto](#)), che mirano a **offrire idee e indicazioni per l'operato di sindacalisti e rappresentanti dei lavoratori**, non solo a valle dei processi di transizione verde (con riferimento alla gestione delle implicazioni sociali e occupazionali), ma anche a monte (giocando un ruolo attivo nella definizione delle direttrici di sviluppo, ancora troppo spesso lasciate alle aziende o all'attore pubblico).

Da questo punto di vista, è a livello europeo che i sindacati possono svolgere un ruolo fondamentale nella formulazione di politiche e iniziative volte a promuovere la transizione energetica giusta. Questo ruolo comprende il sostegno a obiettivi climatici ambiziosi e allo sviluppo di infrastrutture per le energie rinnovabili, nonché la promozione di investimenti in posti di lavoro verdi e programmi di formazione. Dal livello comunitario, i sindacati potrebbero incoraggiare l'organizzazione di forum di discussione, gruppi di studio e piattaforme online, dove coinvolgere diversi stakeholder (inclusi lavoratori, enti pubblici e privati, associazioni non governative, ecc.) a vari livelli, permettendo loro di condividere esperienze, porre domande e contribuire attivamente al dibattito sulla transizione energetica, anche formulando proposte politiche concrete per le istituzioni europee e nazionali. Ancora, **la formazione e la sensibilizzazione rivestono un ruolo centrale:** le organizzazioni sindacali europee potrebbero fornire alle associate nazionali e ai rappresentanti dei lavoratori risorse online e fisiche, come guide, manuali e database, con informazioni approfondite sulla transizione energetica e sulle opportunità di carriera correlate.

A livello nazionale, settoriale e non solo, i sindacati hanno invece il compito di interagire con agenzie governative, decisori politici, attori dell'industria e associazioni datoriali, per sviluppare e implementare politiche che contemperino le istanze di tutela dei lavoratori e delle comunità con un ripensamento dell'attuale modello "produttivistico" di sviluppo. Ciò può avvenire tramite la negoziazione di accordi per una transizione giusta, la garanzia di un sostegno finanziario per i lavoratori colpiti e di rigorosi standard del lavoro e protezioni per i lavoratori sul mercato. I sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale possono inoltre attivare diverse azioni in ambito di comunicazione e formazione, anche in materia di sicurezza occupazionale e salute delle persone: due sfere che sono state tradizionalmente distinte negli ordinamenti giuridici nazionali ma a cui la transizione verde impone di pensare congiuntamente.

A livello aziendale, il passaggio dalle fonti energetiche fossili a quelle rinnovabili e in generale, i processi di trasformazione e riconversione dettati dalla lotta al cambiamento climatico stanno già profondamente modificando i modelli di *business*, con conseguenze evidenti in termini di produttività e tutela occupazionale. Non a caso, è a questo livello che si acquiscono le preoccupazioni dei rappresentanti dei lavoratori. Per far fronte a queste pressioni, permettendo ai rappresentanti sindacali di comprendere per tempo le direzioni di sviluppo aziendali e agire preventivamente, **è necessario accrescere le rispettive competenze, anche attraverso l'istituzione di networks e partenariati con altre aziende**, sia sul territorio nazionale che europeo, per la condivisione e implementazione delle buone pratiche presenti. Contestualmente, come per i livelli europeo e nazionale, **è centrale promuovere il dialogo sociale e la contrattazione collettiva sin dalle primissime fasi di definizione delle strategie di trasformazione aziendale.**

Il dialogo sociale emerge, dunque, come uno strumento essenziale per affrontare congiuntamente le sfide della transizione, promuovendo soluzioni condivise e garantendo una distribuzione equa dei benefici e dei carichi tra lavoratori, datori di lavoro e istituzioni. A livello europeo, nazionale, settoriale e aziendale, il dialogo sociale può influenzare positivamente le politiche sociali e industriali, migliorare le condizioni di lavoro e promuovere uno sviluppo sostenibile ed equo.

Stefania Negri

Ricercatrice ADAPT Senior Fellow

✉ [@StefaniaNegri6](#)

Sara Prodocimi

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

✉ [@ProdocimiSara](#)