



XI CONSILIATURA 2023 - 2028

TRANSIZIONE ECOLOGICA E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*UNA RASSEGNA SUI SETTORI METALMECCANICO,
ENERGIA-PETROLIO E CREDITO*



CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N. 28 | 2025

TRANSIZIONE ECOLOGICA

E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Una rassegna sui settori metalmeccanico, energia-petrolio e credito

di Sara Prosdocimi, *Visiting Fellow* presso il CNEL

Le opinioni espresse nel presente documento sono personali e non impegnano la responsabilità del CNEL.

CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N. 28 | 2025

Febbraio 2025

ABSTRACT

Lo studio si propone di esaminare **il quadro normativo europeo e italiano in relazione alla transizione ecologica**, con particolare attenzione al **ruolo delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva nella promozione degli obiettivi di sostenibilità**.

In termini preliminari vengono analizzate le politiche europee e il contesto normativo italiano in materia di transizione verde. Successivamente, la ricerca approfondisce la **gestione della transizione ecologica all'interno della contrattazione collettiva nazionale**, con un'analisi comparativa dei **settori metalmeccanico, energetico-petroliero e del credito** in Italia.

Particolare attenzione è riservata a **misure specifiche adottate** per accompagnare il processo di transizione, come la formazione, l'implementazione dei sistemi salute-sicurezza-ambiente, il sistema degli osservatori e il ruolo della bilateralità, nonché la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente.

Lo studio si concentra inoltre sul **potenziale della contrattazione aziendale** quale strumento centrale per affrontare le sfide della transizione ecologica e giusta.

Infine, vengono proposte riflessioni critiche sulle prospettive future, mirate a rafforzare il ruolo delle relazioni industriali e, in particolare, della contrattazione collettiva, nel processo di gestione della transizione ecologica e giusta in Europa, promuovendo al contempo l'integrazione di ulteriori ambiti disciplinari nella contrattazione collettiva a supporto degli obiettivi sociali, oltre che ambientali, della transizione.

INDICE

1. La transizione ecologica in Europa: il framework legislativo	5
2. <i>Segue:</i> La transizione ecologica nel contesto normativo italiano	8
3. Il ruolo delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva nella transizione ecologica e giusta	11
4. La contrattazione collettiva nazionale e la transizione ecologica: una comparazione fra i settori metalmeccanico, energetico-petrolifero e del credito	13
5. La transizione ecologica nella contrattazione collettiva aziendale in Italia	21
6. Riflessioni conclusive	24

1. La transizione ecologica in Europa: il framework legislativo

Il cambiamento climatico è riconosciuto come una delle più gravi crisi che il pianeta si trova ad affrontare oggi, con impatti non solo sull'ambiente, sulla biodiversità e sulle risorse naturali, ma anche, e in modo significativo, sulla società, sull'economia e quindi sui territori, le comunità e i settori economico-produttivi. L'urgenza di affrontare questa sfida è dimostrata dai numerosi accordi siglati a livello internazionale, europeo e nazionale, volti a ridurre progressivamente le emissioni di gas serra, contenere l'aumento delle temperature e promuovere iniziative a favore della lotta contro il cambiamento climatico.

A partire, in particolare, dalla firma della *Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici* a Rio de Janeiro nel 1992 ¹, gli Stati intraprendono un percorso che si propone di affrontare la questione della salvaguardia dell'ambiente in una prospettiva globale, fornendo un quadro comune e condiviso per la definizione di dichiarazioni, azioni, misure e politiche volte a raggiungere gli obiettivi di mitigazione, adattamento e sostenibilità ambientale. A partire da questa prima Convenzione e spronato dalla crescente attenzione sociale in merito alla questione, l'impegno internazionale in contrasto al cambiamento climatico è stato, successivamente, più volte confermato.

In tal senso, è necessario ricordare la firma del *Protocollo di Kyoto* nel 1997 ², che per la prima volta introduce obiettivi giuridicamente vincolanti di riduzione delle emissioni per i paesi sviluppati, e, più recentemente, la sottoscrizione dell'*Accordo di Parigi* nel 2015 ³. Quest'ultimo, sottoscritto da più di 190 paesi, formula l'obiettivo di mantenere l'aumento della temperatura media globale al di sotto di 2°C in più rispetto ai livelli preindustriali e di proseguire negli sforzi per limitare, in generale, l'aumento della temperatura a 1,5°C così da contenere gli effetti globali del cambiamento climatico. È significativo osservare come l'Accordo non si concentri esclusivamente sulla transizione ecologica, ma ponga anche attenzione sulla giusta transizione. Nel testo, infatti, si sottolinea la necessità di considerare anche le implicazioni sociali dei processi di trasformazione e riconversione ⁴.

¹ ORGANIZZAZIONE DELLE NAZIONI UNITE, *Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici*, 9 maggio, 1992.

² UNITED NATIONS, *Kyoto Protocol to the United Nations framework convention on climate change*, 1998.

³ COP21, *Accordo di Parigi*, 2015.

⁴ Si richiamano in particolare le premesse dell'Accordo che evidenziano quanto segue: «Riconoscendo che le Parti possono subire non solo gli effetti dei cambiamenti climatici, ma anche delle misure adottate per contrastarli, sottolineando il rapporto intrinseco tra le azioni, le misure di risposta e l'impatto dei cambiamenti climatici con l'accesso equo allo sviluppo sostenibile e l'eliminazione della povertà, tenendo conto degli imperativi di una giusta transizione per la forza lavoro e della creazione di posti di lavoro dignitosi e di qualità, coerenti con le priorità di sviluppo definite a livello nazionale». *Ivi*, p. 1.

Nello stesso anno, la comunità internazionale promuove l'*Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile* ⁵, sottoscritta a settembre 2015 dai governi di tutti i paesi membri dell'ONU e che propone un piano globale per affrontare le sfide economiche, sociali e ambientali. Nell'Agenda, in particolare, vengono condivisi diciassette obiettivi per lo sviluppo sostenibile contenuti in un generale e onnicomprensivo programma d'azione declinato sotto il principio del "leave no one behind". Questo dettame centrale e programmatico sottolinea, per la prima volta in modo evidente e netto, la necessità di garantire che nessuno venga escluso dai benefici della transizione ecologica e dello sviluppo sostenibile, con attenzione ai gruppi vulnerabili.

Ancor più recentemente, nell'ambito della COP 29, è stato approvato il testo relativo all'articolo 6 dell'Accordo di Parigi ⁶, che regola la collaborazione internazionale per ridurre le emissioni di gas serra attraverso approcci di mercato (ovvero crediti legati a progetti di mitigazione come forestazione o tecnologie a basse emissioni) e non di mercato (supporto finanziario allo sviluppo). In particolare, si è intervenuti sul paragrafo 4, che istituisce un mercato dei crediti di carbonio, consentendo ai Paesi sviluppati di finanziare progetti nei Paesi in via di sviluppo per bilanciare le emissioni globali e promuovere il raggiungimento degli obiettivi climatici ⁷.

Anche l'Unione Europea, sin dagli inizi degli anni '90, ha progressivamente intensificato la promozione di politiche comuni finalizzate al sostegno della lotta contro il cambiamento climatico. Fra i primi interventi, è opportuno richiamare l'inserimento del Titolo VII nell'*Atto unico europeo* del 1987, dedicato all'ambiente, nonché primo fondamento giuridico atto a stabilire una politica ambientale condivisa nel territorio comunitario ⁸ seguito, nel 2001, dalla *Strategia di Sviluppo Sostenibile*, nella quale vengono delineati obiettivi e azioni per perseguire uno sviluppo sostenibile nel territorio europeo ⁹.

Tuttavia, è solo nel dicembre 2019 che la Commissione Europea tratteggia il suo impegno principale nell'affrontare le sfide legate al clima e all'ambiente nello *European Green Deal* ¹⁰, nuova strategia di crescita che mira ad assicurare la competitività delle imprese e dei settori al contempo trasformando l'UE in una società equa e prospera, anche attraverso la

⁵ ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO, *Lavoro dignitoso e Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile*, 2018.

⁶ COP29, *Draft decision -/CMA.6 - Further guidance on the mechanism established by Article 6, paragraph 4, of the Paris Agreement*, 2024.

⁷ Ancora in fase di negoziazione è invece l'articolo 6.2 che regola gli scambi bilaterali di crediti tra nazioni. Inoltre, andrà deciso quali tipologie di crediti includere nel mercato.

⁸ EUROPEAN ECONOMIC COMMUNITY, *Sigle European Act*, 1987.

⁹ COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione - Sviluppo sostenibile in Europa per un mondo migliore: strategia dell'Unione europea per lo sviluppo sostenibile*, 2001.

¹⁰ COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Il green deal europeo*, 2019.

modernizzazione e la sostenibilità dell'economia, un efficiente utilizzo delle risorse e contestualmente fissando l'obiettivo di ridurre le emissioni di almeno il 55% entro il 2030 rispetto ai livelli del 1990, sino a una completa eliminazione dei gas climalteranti entro il 2050. In conformità con i principi internazionali, è opportuno evidenziare come, nuovamente, il dettame di "non lasciare indietro nessuno" si riconferma come uno dei principi cardine dell'Unione Europea.

A questo programma si aggiunge nel 2021 il Piano *Fit for 55*¹¹, finalizzato, in termini di principi e obiettivi generali, a realizzare il cambiamento trasformativo necessario in tutti i settori dell'economia, della società e dell'industria, e di conseguenza creare nuove opportunità di innovazione, investimento e occupazione. Il piano comprende, quindi, obiettivi dedicati alla transizione ecologica; in particolare, le nuove disposizioni comprendono: una più rapida riduzione delle quote di emissione nel sistema e, contestualmente, l'eliminazione graduale delle quote di emissioni a titolo gratuito previste per determinati settori; l'attuazione del regime globale di compensazione e riduzione delle emissioni di carbonio del trasporto aereo internazionale; un aumento dei finanziamenti a favore del Fondo per la modernizzazione e del Fondo per l'innovazione; la creazione di un nuovo sistema autonomo di scambio delle quote di emissione per gli edifici, il trasporto su strada e i combustibili per altri settori.

In questo scenario, anche gli Stati membri, inclusa l'Italia, hanno gradualmente implementato politiche in linea con gli standard e le direttive internazionali e dell'Unione Europea per favorire la transizione ecologica.

¹¹ COMMISSIONE EUROPEA, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni – Pronti per il 55%: realizzare l'obiettivo climatico dell'UE per il 2030 lungo il cammino verso la neutralità climatica*, 2021.

2. *Segue: La transizione ecologica nel contesto normativo italiano*

Considerando l'acuirsi della crisi ambientale e l'aumento dell'attenzione delle politiche internazionali ed europee su tale questione, anche l'Italia ha progressivamente adottato misure e politiche al fine di promuovere la sostenibilità ambientale e affrontare le sfide associate al cambiamento climatico.

Nello stesso anno del Green Deal, viene infatti promosso il Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima, PNIEC ¹², predisposto dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, che recepisce le novità contenute nel Decreto sul Clima (Decreto-legge 14 ottobre 2019, n. 111) nonché quelle sugli investimenti per il Green New Deal previste nella legge di Bilancio 2020 (Legge 27 dicembre 2019, n. 160). Il Piano, similmente a quelli promossi dagli altri Stati Membri, ha l'obiettivo di promuovere e contribuire ai programmi europei in materia di energia pulita e clima. Nello specifico, il piano promuove l'adozione di politiche e misure efficaci per affrontare i cambiamenti climatici, migliorare l'efficienza energetica, garantire la sicurezza delle forniture energetiche, favorire la liberalizzazione dei mercati energetici e promuovere l'innovazione e la competitività nel settore dell'energia. Fra le dimensioni della transizione affrontate nel piano si fa riferimento al raggiungimento di una quota del 30% di energia da fonti rinnovabili nel consumo finale lordo entro il 2030, del 22% di energia da fonti rinnovabili nel settore dei trasporti entro il 2022, del 55% di energia da fonti rinnovabili nel settore dell'elettricità, nonché alla riduzione delle emissioni di gas serra del 33% entro il 2030 rispetto al 2005 nei settori non coperti dal sistema di scambio di quote di emissione dell'UE.

Altra iniziativa centrale nella transizione ecologica è il Piano per la Transizione Energetica Sostenibile delle Aree Idonee, PiTESAI ¹³, previsto dall'art.11-ter della Legge 11 febbraio 2019, n. 12 "Conversione in l., con modificazioni, del decreto-l. 14 dicembre 2018, n. 135, recante disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione" e considerato «strumento per adottare nel settore dell'upstream un approccio strategico territoriale, volto alla valorizzazione della sostenibilità ambientale nello sviluppo socio-economico su scala nazionale e locale». In particolare, il PiTESAI rappresenta uno dei componenti fondamentali della strategia nazionale per promuovere lo sviluppo sostenibile, la ricerca e l'innovazione nel settore energetico. Questa strategia si

¹² MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO, MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE, MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI, *Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima*, 2019.

¹³ *Piano per la Transizione Energetica Sostenibile delle Aree Idonee (PiTESAI)* redatto ai sensi dell'art. 11-ter della L. 11 febbraio 2019, n. 12 previa VAS e d'intesa, per la terraferma, con la Conferenza Unificata, dicembre 2019.

concentra sulla sostenibilità ambientale e socioeconomica delle decisioni prese in materia di politica energetica nelle diverse regioni del Paese, al fine di ridurre gli impatti ambientali derivanti da tutte le fasi del processo riguardante l'estrazione, lavorazione e distribuzione degli idrocarburi, in tal senso avviando e sostenendo il processo di riduzione delle emissioni di carbonio.

Di poco successivo è il *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, PNRR ¹⁴, elaborato dal Governo italiano e approvato dal Consiglio dell'UE nel luglio 2021. Il piano, pur rappresentando un ambizioso programma di investimenti e riforme in risposta alle sfide socioeconomiche derivanti dalla pandemia di COVID-19 e alle linee guida fornite dall'Unione Europea, si concentra su aspetti principalmente ambientali.

In particolare, è la Missione 2 che si concentra sulla “rivoluzione verde e transizione ecologica”. Si esplicita, infatti, come «la transizione ecologica, come indicato dall'Agenda 2030 dell'ONU e dai nuovi obiettivi europei per il 2030, è alla base del nuovo modello di sviluppo italiano ed europeo. Intervenire per ridurre le emissioni inquinanti, prevenire e contrastare il dissesto del territorio, minimizzare l'impatto delle attività produttive sull'ambiente è necessario per migliorare la qualità della vita e la sicurezza ambientale, oltre che per lasciare un Paese più verde e una economia più sostenibile alle generazioni future»¹⁵.

Ancor più recentemente, a sostegno della transizione ecologica, è opportuno citare il Comitato interministeriale per la transizione ecologia, istituito nel marzo 2021 ¹⁶ dall'esigenza di fornire una prima definizione della governance della transizione, con il compito di coordinare le politiche nazionali in materia e la relativa programmazione.

In aggiunta a queste iniziative, è opportuno richiamare il Piano nazionale di adattamento ai cambiamenti climatici, PNACC ¹⁷, approvato dopo un iter di 6 anni dal Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica nel 2023. L'obiettivo principale del piano è delineare un quadro di indirizzo nazionale per l'attuazione di azioni mirate a minimizzare i rischi legati ai cambiamenti climatici, rafforzare la capacità di adattamento dei sistemi socioeconomici e naturali e sfruttare le opportunità derivanti dalle nuove condizioni climatiche. Il piano è suddiviso in diverse sezioni, tra cui il quadro giuridico di riferimento,

¹⁴ CONSIGLIO DEI MINISTRI, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021.

¹⁵ *Ivi*, p. 14.

¹⁶ Il CITE viene istituito dall'articolo 4 del Decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, con il compito di assicurare il coordinamento delle politiche nazionali per la transizione ecologica e la relativa programmazione, approvando il Piano per la transizione ecologica, monitorandolo e documentandone i progressi, nonché coordinando le politiche in materia. Possono partecipare anche altri ministri in funzione delle materie oggetto di trattazione.

¹⁷ MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA, Decreto n. 434 del 21 dicembre 2023.

il contesto climatico nazionale, gli impatti dei cambiamenti climatici in Italia e le vulnerabilità settoriali, le misure da adottare, le modalità di finanziamento e la governance dell'adattamento. Al PNACC, vengono allegati quattro documenti di riferimento che esplorano specifici aspetti del piano. Questi comprendono due documenti per la definizione di strategie e piani di adattamento ai cambiamenti climatici a livello regionale e locale, un documento analitico che sintetizza le conoscenze sugli impatti dei cambiamenti climatici in Italia, e un ulteriore documento incentrato sulle azioni di adattamento.

Infine, la centralità della transizione ecologica emerge chiaramente anche dalle modifiche apportate agli articoli 9 e 41 della Costituzione italiana ¹⁸ l'8 febbraio 2022. Il nuovo articolo 9 amplia il concetto di ambiente, includendo ecosistemi, biodiversità e il benessere degli animali, riconoscendo questi aspetti come principi fondamentali della nostra Costituzione. Analogamente, il secondo comma dell'articolo 41, che regola l'attività economica privata, stabilisce che, sebbene la libertà economica sia garantita, questa non può essere esercitata in modo da compromettere l'utilità sociale o causare danni alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. Questa modifica è particolarmente significativa poiché ribadisce l'importanza di un approccio responsabile anche nello svolgimento delle attività economiche.

¹⁸ Per una disamina completa si veda SENATO DELLA REPUBBLICA, CAMERA DEI DEPUTATI, *Modifiche agli artt. 9 e 41 della Costituzione in materia di tutela dell'ambiente*, dossier 7 febbraio, 2022.

3. Il ruolo delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva nella transizione ecologica e giusta

Le relazioni industriali hanno cominciato a occuparsi del tema della transizione ecologica solo recentemente, e con approcci differenti a seconda dei settori e dei contesti territoriali. Storicamente, la collaborazione tra datori di lavoro e sindacati sui temi ambientali è infatti stata limitata, come evidenziato dal rapporto sulle relazioni industriali e l'ambiente della Fondazione di Dublino del 1992 ¹⁹, che documenta un atteggiamento prevalentemente reattivo. In quel periodo, il focus era indubbiamente rivolto alla compliance alle normative ambientali, con la creazione di audit e figure professionali dedicate al monitoraggio del rispetto dei requisiti ambientali nelle imprese. Sebbene, quindi, la ricerca richiamata evidenzia un ambito di collaborazione ancora limitato, dove il sindacato e i lavoratori venivano coinvolti solo in virtù di una decisione aziendale, nonché in modo informale e ristretto guardando alle questioni oggetto di dibattito, tuttavia già evidenzia una premessa fondamentale ovvero come «datori di lavoro e lavoratori possano promuovere e contribuire alla protezione dell'ambiente portando le questioni ambientali all'agenda delle relazioni industriali» ²⁰. Questa affermazione, che appare nel successivo studio sulla cooperazione fra aziende e lavoratori sulla protezione ambientale, pubblicata due anni più tardi della Fondazione di Dublino, per la prima volta riconosce la centralità delle relazioni industriali nella promozione della tutela dell'ambiente.

Negli anni successivi, dunque, il ruolo delle relazioni industriali e delle parti sociali è diventato sempre più centrale nella gestione della transizione ecologica. Non stupisce, quindi, che ad oggi l'approccio è mutato: l'ambiente interno all'impresa e quello esterno sono considerate come «due facce della stessa medaglia». E tale mutamento nasce dalla difficoltà di considerare come nettamente distinti i due contesti.

In questo contesto caratterizzato dal presupposto che «there are no jobs on a dead planet» ²¹, la contrattazione collettiva si è affermata come uno strumento fondamentale per costruire un ordine economico e sociale che risponda alle sfide della transizione ecologica.

Numerosi sono gli interventi internazionali ed europei che a sostegno di questa affermazione. Innanzitutto, è possibile fare riferimento alle Linee guida per una transizione equa dell'ILO promosse nel 2015 che affermano che, al fine di realizzare e garantire che la transizione sia inclusiva e generatrice di opportunità di lavoro, è necessario anticipare gli

¹⁹ EUROFOUND, *Industrial Relations and the Environment in the E.C.*, 1992.

²⁰ EUROFOUND, *Industrial Relations and Environmental Protection in Europe. The effects of cooperation between social partners*, 1994.

²¹ ITUC, *Climate Justice: There are no jobs on a dead planet*, in I. EHNERT, W. HARRY, K. J. ZINK (a cura di) *Sustainability and human resource management*, Springer, 2015.

impatti sull'occupazione, garantire una protezione sociale adeguata e sostenibile per la perdita di posti di lavoro e la dislocazione, ma soprattutto, incentivare e sostenere lo sviluppo delle competenze e il dialogo sociale, compreso l'esercizio effettivo del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva ²².

Similmente, anche la risoluzione dell'ottobre 2019 del Parlamento europeo sulle politiche occupazionali e sociali nella zona euro ²³ riafferma l'importanza del coinvolgimento delle parti sociali tramite lo sviluppo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva per migliorare le condizioni di lavoro e di occupazione nei processi di transizione. In modo uguale dispone la raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea volta a garantire una transizione equa verso la neutralità climatica. Adottato nel giugno 2022, il documento si distingue per l'attenzione al tema dell'equità e della giustizia, riconoscendo il ruolo fondamentale delle parti sociali e del dialogo sociale nei processi di transizione. Se, difatti, sottolinea il Consiglio, l'incidenza della transizione verde sulle imprese e sull'occupazione sarà variabile in base al settore, al tipo di occupazione, alla regione e al paese, è in ogni caso opportuno che «gli Stati membri (adottino) approcci granulari, incentrati sulle singole regioni e i singoli ecosistemi interessati, in collaborazione con le parti sociali e/o le autorità locali e regionali e i portatori di interessi»; e di come proprio «alle parti sociali spetta il compito fondamentale di contribuire ad affrontare, tramite il dialogo, le conseguenze occupazionali e sociali delle sfide connesse alla transizione verde» ²⁴.

²² ILO, *Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*, 2015.

²³ PARLAMENTO EUROPEO, *Politiche occupazionali e sociali nella zona euro*, Risoluzione del Parlamento europeo del 10 ottobre 2019 sull'occupazione e le politiche sociali della zona euro (2019/2111(INI)) (2021/C 202/08), 2021.

²⁴ CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica* (2022/C 243/04), 2022.

4. La contrattazione collettiva nazionale e la transizione ecologica: una comparazione fra i settori metalmeccanico, energetico-petroliero e del credito

La presente ricerca si propone, di seguito, di analizzare e valorizzare le discipline contenute nella contrattazione collettiva del contesto italiano in merito alla transizione ecologica. I contratti collettivi oggetto della presente analisi sono il settore energetico-petroliero (codice CNEL B05; macrosettore B - chimici); il settore metalmeccanico e installazione di impianti (codice CNEL C01; macrosettore C - meccanici); e il settore credito-assicurativo (codice CNEL J01; macrosettore J - credito e assicurazioni) selezionati e consultati nell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro gestito dal Cnel ²⁵.

La scelta di tali settori è stata influenzata, in particolare, dalla rilevanza dei primi due comparti produttivi nei processi di transizione, e dunque in tal senso categorizzati dalla letteratura specialistica in materia come "hard-to-abate", indicando per questi una particolare complessità e onerosità nella gestione dei processi di riconversione e trasformazione. In aggiunta, in tale ricerca si è scelto di analizzare il settore credito. Nonostante, infatti, non sia tradizionalmente oggetto di indagine diretta nella letteratura specialistica sulla transizione, il settore si contraddistingue per la sua indubbia importanza e influenza nei processi di transizione degli altri settori oltre che per il suo carattere innovativo intrinseco.

La ricerca è stata condotta mediante l'utilizzo della specifica "maschera di ricerca CCNL". Questo strumento ha consentito innanzitutto di circoscrivere la selezione dal punto di vista temporale, optando per l'analisi dei testi contrattuali attuali e vigenti, nonché di quelli storici, risalendo al primo accordo contenente disposizioni riconducibili all'area di indagine. Di ciascun settore, si sono successivamente presi in considerazione i contratti collettivi identificati al CNEL con il codice B254, CCNL per l'Industria dell'energia e del petrolio, sottoscritto da Confindustria Energia, Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil; codice C011, CCNL per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche e della installazione di impianti, sottoscritto da Federmeccanica, Assistal, Confindustria, Fiom Cgil, Fim Cisl, Uilm Uil; codice J121, CCNL per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione, sottoscritto da Ania; Fisac Cgil; First Cisl; Uilca Uil.

Numerosi sono i temi emersi nell'analizzare come la contrattazione collettiva affronti la transizione ecologica, in particolare: la formazione, la creazione e l'implementazione di enti

²⁵ Per un'analisi delle disposizioni anche del contratto chimico-farmaceutico, si rinvia a S. PROSDOCIMI, *La contrattazione collettiva dei settori energetico-petroliero e chimico-farmaceutico alla prova della transizione ecologica*, in *Italian Labour Law e-Journal*, Issue 1, vol. 17, 2024.

e sistemi di bilateralità, e la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente.

Il tema della formazione emerge, infatti, come un elemento centrale nelle azioni di adattamento alla transizione ecologica, considerata una leva strategica per affrontare le sfide delle transizioni in corso, e risultando strumento trasversale a tutti i settori analizzati.

Il settore metalmeccanico, in particolare, inserisce il tema della formazione professionale all'articolo 4 del Ccnl del 2003, evidenziando come «le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese»²⁶. La formazione emerge, quindi, come strumento imprescindibile per affrontare le evoluzioni connesse alla ridefinizione delle dinamiche lavorative nonché per colmare il divario delle competenze digitali emergenti, derivanti dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto.

Similmente prevede il settore energetico-petroliero che, come specificato sin dal rinnovo del 2002, intende la formazione «come veicolo per una cultura orientata al cambiamento, rappresenta la leva strategica per la valorizzazione delle risorse umane»²⁷, evidenziando, così, la centralità dello strumento per rispondere alle trasformazioni e riconversioni in atto a tutela del lavoratore coinvolto. A tal fine, una vasta gamma di temi viene inclusa nei programmi di formazione, che sin dal contratto del 2002 comprendono la promozione della ricerca e dello sviluppo, con l'obiettivo di stimolare l'innovazione e il progresso tecnologico, nonché l'adeguamento alle nuove tecnologie; la conoscenza di aspetti critici legati alla salute e sicurezza dei lavoratori, nonché alla tutela dell'ambiente²⁸. Interessante notare come sin dal Ccnl del 2006, viene previsto un totale di 64 ore di formazione in materia di salute, sicurezza e ambiente per tutti i lavoratori. Per la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA), che si approfondirà di seguito, sono state aggiunte ulteriori 16 ore annue di formazione durante l'intero mandato, con un'attenzione particolare

²⁶ FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIM CISL, UILM UIL, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti*, 7 maggio 2003, p. 21; similmente, FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIOM CGIL, FIM CISL, UILM UIL, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti*, 20 gennaio 2008, p. 19.

²⁷ ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 14 marzo 2002, qui pp. 14-15.

²⁸ Così ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 14 marzo 2002, pp. 14-15; ma anche ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 30 marzo 2006, p. 22; CONFINDUSTRIA ENERGIA, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 23 marzo 2010, p. 22; CONFINDUSTRIA ENERGIA, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 25 gennaio 2017, p. 13.

alle tematiche ambientali ²⁹. I successivi rinnovi contrattuali confermano tale disposizione, con la differenza dell'ultimo accordo che introduce una novità: delle 16 ore destinate alla formazione dell'RLSA, si specifica che almeno 4 debbano essere dedicate esclusivamente all'approfondimento di questioni ambientali ³⁰. Si nota, inoltre, come l'ultimo accordo di settore introduca per la prima volta la transizione energetica, esplicitamente, tra gli obiettivi ³¹.

Con l'obiettivo di permettere l'effettiva partecipazione ai percorsi proposti, e dunque con lo scopo di concretizzare sempre più gli obiettivi premessi, l'ultimo rinnovo chiarisce anche «la necessità di una maggiore valorizzazione anche delle attività formative che prevedano l'utilizzo di piattaforme di e-learning, video conference e/o soluzioni blended, con riferimento alle attività considerate a basso rischio» ³².

Anche nel settore del credito la formazione continua rappresenta, come per gli altri settori oggetto d'indagine, un pilastro fondamentale essenziale per garantire la protezione dell'occupazione, la mobilità e lo sviluppo delle competenze professionali, assumendo conseguentemente un ruolo strategico per affrontare le trasformazioni del settore anche in ottica di ottimizzazione delle risorse umane ³³.

Interessante notare come tutti i settori affidino a sistemi di bilateralità la creazione e l'implementazione di tali percorsi di formazione. Il settore dell'energia e del petrolio ha, ad esempio, affidato a una specifica Commissione, istituita all'interno dell'Osservatorio nazionale del settore nel rinnovo del 2006 ³⁴, il compito di condurre un'analisi sistematica delle politiche industriali e le principali tendenze del settore, identificando il possibile impatto delle sfide della transizione sull'organizzazione del lavoro e, di conseguenza, sulle politiche da adottare in materia di risorse umane e formazione. Tre sono i livelli in cui le parti sociali si propongono di operare: il livello di settore, quello aziendale e quello di singola unità produttiva, così da adattare gli orientamenti sulla formazione stabiliti dalle parti presso l'Osservatorio nazionale alle esigenze specifiche delle realtà produttive. Anche

²⁹ ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 30 marzo 2006, p. 30.

³⁰ Così CONFINDUSTRIA ENERGIA, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, *Ipotesi di Accordo CCNL Energia e Petrolio*, 21 luglio 2022, p. 22.

³¹ CONFINDUSTRIA ENERGIA, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, *Ipotesi di Accordo CCNL Energia e Petrolio*, 21 luglio 2022, p. 14.

³² *Ibidem*.

³³ ABI, FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA UIL, UNISIN, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, 19 dicembre 2019, p. 161.

³⁴ ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 30 marzo 2006, p. 23.

l'ultimo rinnovo conferma lo strumento della bilateralità come modalità di governo dell'istituto di formazione mediante la predisposizione dell'Istituzione Paritetica Nazionale, con obiettivo centrale e prioritario la formazione in materia di transizione energetica ³⁵.

Similmente prevede la contrattazione collettiva del settore metalmeccanico che articola un sistema di commissioni bilaterali chiamate a favorire percorsi di formazione professionale. Nello specifico, a livello nazionale, già nel contratto collettivo del 2003 è presente la Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, che svolge un ruolo cruciale nel monitoraggio del quadro normativo; nell'identificazione dei bisogni formativi e professionali (anche grazie alla collaborazione con le Commissioni territoriali); nella promozione di iniziative in materia presso i Ministeri competenti; nell'elaborazione di linee guida; nello sviluppo di iniziative formative, con particolare attenzione alla formazione per l'inserimento, l'aggiornamento e la riqualificazione dei lavoratori; nella collaborazione con Fondimpresa e gli Organismi paritetici nazionali ³⁶. Con il rinnovo del 2016, le parti danno ancora più centralità a Fondimpresa, Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori nato con l'Accordo Interconfederale nel 2002, per promuovere azioni formative mirate al settore ³⁷. Accanto a questi organismi di livello nazionale, le parti affidano parimenti alle Commissioni aziendali e alle Commissioni paritetiche territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato il compito di identificare le specifiche necessità formative, e di conseguentemente promuovere iniziative in merito, anche in collaborazione con il livello nazionale ³⁸.

Il livello aziendale viene valorizzato anche nel contratto collettivo del settore del credito. Infatti, sin dal rinnovo del 2015 viene prevista la possibilità, a livello aziendale, di costituire organismi paritetici sulla formazione che interagiscano con Enbicredito al fine di attivare tutte quelle procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali, tali da sostenere le iniziative di formazione ³⁹.

³⁵ CONFINDUSTRIA ENERGIA, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, *Ipotesi di Accordo CCNL Energia e Petrolio*, 21 luglio 2022, p. 16.

³⁶ FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIM CISL, UILM UIL, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti*, 7 maggio 2003, pp. 22-23.

³⁷ FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIOM CGIL, FIM CISL, UILM UIL, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti*, 26 novembre 2016, p. 18.

³⁸ FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIM CISL, UILM UIL, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti*, 7 maggio 2003, pp. 22-23; similmente prevedono i contratti seguenti.

³⁹ ABI, FABI, DIRCREDITO-FD, FIRST CISL, FISAC CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA UIL, UNISIN, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, 31 marzo 2015, p. 147.

La bilateralità si conferma, quindi, uno degli strumenti chiave attraverso cui le parti sociali affrontano nella contrattazione collettiva le sfide poste dalla transizione ecologica, non solo in termini di formazione ma, come si vedrà di seguito, anche più generalmente in ambito ambientale. Infatti, nell'analisi dei contratti collettivi oggetto di questa indagine, si nota l'istituzione e progressiva implementazione di osservatori e commissioni settoriali in materia, enti bilaterali e collaborativi intesi come parte integrante dei sistemi di relazioni industriali dei settori, ovvero soggetti privilegiati per l'azione e la cooperazione delle parti sociali in materia ambientale, economica e sociale, anche se in modi più o meno espliciti.

Il settore energetico-petroliero attribuisce, ad esempio, una specifica delega in materia all'Osservatorio nazionale. È, addirittura, il rinnovo del 2002 che istituisce l'Osservatorio nazionale di settore congiunto e paritetico composto da dodici membri (sei di parte sindacale e sei di parte datoriale), con un ruolo mirato all'analisi, alla verifica e al confronto a livello nazionale su molteplici temi, fra i quali le questioni relative ad assetti occupativi e mercato del lavoro; la formazione; le pari opportunità; nonché in merito alla legislazione sul lavoro e sulle politiche energetiche ⁴⁰. L'ente è articolato in commissioni paritetiche finalizzate ad affrontare temi di interesse comune delle parti sociali. Fra queste, emergono, con riferimento ai temi legati alla transizione ecologica, la Commissione salute, sicurezza e ambiente, trasformata dal rinnovo del 2017 in Organismo Paritetico Nazionale a carattere permanente ⁴¹, e la Commissione sulle politiche industriali energetiche. Fra le attività attribuite prima alla Commissione e poi all'Organismo paritetico nazionale vi è, inoltre, la predisposizione di un Sistema di Gestione Integrato salute-sicurezza-ambiente, ossia un modello di definizione di strategie ambientali tese al miglioramento continuo rispetto alle quali viene richiesto alle aziende una specificazione rispetto alle proprie peculiarità organizzative e produttive, con l'obiettivo di far crescere in ogni luogo di lavoro la cultura della sostenibilità ambientale.

Diversamente emerge dall'analisi della contrattazione collettiva del settore metalmeccanico che non prevede alcun Osservatorio con delega specifica in materia ambientale, ma ne istituisce uno con il rinnovo del 2009 che si occupa, in modo più generale, delle specificità del settore ⁴². Fra le sfere di competenza dell'ente, emerge la situazione economico-sociale dell'industria, le nuove strategie industriali e l'occupazione anche con riferimento a nuove figure professionali, dunque di fatto intercettando molti dei temi evidenziati dalla

⁴⁰ ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 14 marzo 2002, pp. 3 e ss..

⁴¹ CONFINDUSTRIA ENERGIA, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 25 gennaio 2017, p. 16.

⁴² FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIOM CGIL, FIM CISL, UILM UIL, *Ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti*, 15 ottobre 2009, p. 6.

letteratura in materia di transizione ecologica. Anche in questo caso, è inoltre prevista un'articolazione multilivello dello stesso, presente attraverso commissioni a livello territoriale e aziendale, con lo scopo di meglio specificare le attività delegate all'ente bilaterale nazionale, e garantendo così una risposta più puntuale ed efficace ai bisogni del territorio o della singola impresa.

Ancor più ricca è, invece, la previsione del sistema di contrattazione collettiva del settore credito-assicurativo che disciplina rispettivamente un Osservatorio sullo Sviluppo Sostenibile e Compatibile del sistema bancario e un Osservatorio nazionale paritetico sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, sin dai primi anni del 2000 ⁴³. A questi due enti bilaterali si aggiunge nel 2019 il Comitato Nazionale Bilaterale e Paritetico sull'Impatto delle Nuove Tecnologie/Digitalizzazione nell'Industria Bancaria ⁴⁴, con l'obiettivo di monitorare e analizzare in modo approfondito le fasi di cambiamento che derivano dall'implementazione delle nuove tecnologie e dalla digitalizzazione anche al fine di identificare nuove mansioni e figure professionali integrandole nell'attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi. È opportuno citare questo ente perché, sebbene non sia esplicitamente dedicato alle tematiche ambientali, indubbiamente la transizione digitale e quella ambientale sono profondamente interconnesse. La digitalizzazione, infatti, non solo offre strumenti innovativi per monitorare e ridurre l'impatto ambientale, ma è anche un elemento chiave per ottimizzare i processi produttivi, migliorare l'efficienza energetica e promuovere l'adozione di modelli più sostenibili. Dall'altra parte, la transizione ambientale richiede il supporto di tecnologie digitali avanzate per affrontare le sfide poste dai cambiamenti climatici. Di conseguenza, i due processi non possono che essere considerati dipendenti, poiché si influenzano reciprocamente e dunque richiedono un approccio integrato per massimizzare i benefici comuni.

L'evidenza dell'importanza del tema ambientale, si manifesta in modo tangibile anche nella figura del Rappresentante dei lavoratori per la salute, la sicurezza e l'ambiente, non più solamente, come previsto D.lgs. 19 settembre 1994 n. 626 e dall'Accordo interconfederale Confindustria-Cgil, Cisl, Uil del 22 giugno 1995, limitata al ruolo di rappresentanza per le istanze sui temi della salute e sicurezza.

⁴³ ABI, DIRCREDITO-FD, FALCRI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UILCA UIL, *Appendice n.8 - Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario*, in *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1° alla 3°) dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, 12 febbraio 2005, p. 202 e ABI, FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA UIL, UNISIN, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, 19 dicembre 2019, p. 315.

⁴⁴ ABI, FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA UIL, UNISIN, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, 19 dicembre 2019, p. 19.

È il Ccnl del 2002 che, per il settore energetico, segna il primo ampliamento del ruolo e delle funzioni del rappresentante dalle (sole) questioni relative alla salute e la sicurezza a compiti relativi alla più ampia tematica ambientale. Difatti, data la «complessità della normativa soprattutto in materia ambientale» le parti riconoscono quanto più necessaria una maggiore qualificazione del RLS unitamente a una sua concreta partecipazione alle politiche aziendali in tema ambientale. In tal senso «la figura del RLS, nell'ambito dei programmi di formazione già definiti dall'Osservatorio nazionale, dovrà vedere arricchita la sua competenza sui temi dell'ambiente assumendo il nuovo ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la salute, la sicurezza e l'ambiente (RLSA)»⁴⁵. La centralità del RLSA viene confermata dal progressivo incremento del monte ore a disposizione per svolgere le proprie funzioni: dalle quaranta ore annue, oltre a quelle già previste per le RSU nel contratto del 2002⁴⁶, si passa a cinquanta ore nel 2006⁴⁷, cinquantasei ore nel 2019⁴⁸ e settantadue nel 2022⁴⁹, agibilità ulteriormente ampliata a fronte di progetti comuni relativi in particolare ad applicazioni di nuove normative e a necessità specifiche di comunicazione e di dialogo con il territorio.

Tra le numerose funzioni, è opportuno sottolineare che la figura ha il diritto di consultazione riguardo ai programmi di formazione e informazione dei lavoratori relativamente agli aspetti di sua competenza. Inoltre, si occupa dell'analisi e della valutazione dei risultati dei monitoraggi ambientali ed è consultata nei casi in cui l'azienda decida di procedere con la certificazione dei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza delle proprie attività.

Come per il settore energetico, anche il settore metalmeccanico istituisce nel rinnovo del 2009 la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (RLSA o RLSSA), che subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previste dalla legge e dalle disposizioni di contrattazione collettiva al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

⁴⁵ ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 14 marzo 2002, p. 21. Nel rinnovo del 2019 viene inoltre istituito il RLSA di sito per i complessi industriali individuali dall'art. 49 del D.lgs. 81/2008.

⁴⁶ ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 14 marzo 2002, p. 22.

⁴⁷ ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 30 marzo 2006, p. 31.

⁴⁸ CONFINDUSTRIA ENERGIA, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 19 settembre 2019, p. 14.

⁴⁹ CONFINDUSTRIA ENERGIA, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Ipotesi di Accordo CCNL Energia e Petrolio*, 21 luglio 2022, p. 22.

Si specifica, quindi come «gli RLSA svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente»⁵⁰.

Al contrario, tale figura risulta assente nei contratti del settore credito-assicurativo, nonostante vi sia il riconoscimento di attribuzioni riguardanti la sfera ambientale al Rappresentante dei lavoratori per la salute e la sicurezza.

⁵⁰ FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIOM CGIL, FIM CISL, UILM UIL, *Ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti*, 15 ottobre 2009, p. 19.

5. La transizione ecologica nella contrattazione collettiva aziendale in Italia

La centralità della transizione ecologica emerge anche nell'analisi della contrattazione di secondo livello del 2024.

In diversi contratti aziendali, fin dalle premesse, viene evidenziata la centralità delle tematiche ambientali e della sostenibilità ⁵¹. Allo stesso modo, numerosi Piani Strategici aziendali sono stati aggiornati e integrati con questi temi, contribuendo a innovare le modalità operative sul mercato delle singole aziende e a ridefinire le loro relazioni con gli stakeholder. Questi processi appaiono, infatti, sempre meno orientati esclusivamente al raggiungimento di obiettivi economici, privilegiando invece finalità volte al beneficio collettivo (in termini ambientali e sociali), generando un impatto positivo sui collaboratori, sulle comunità di riferimento e sull'ambiente ⁵². In questo contesto, la sostenibilità, intesa come impegno responsabile verso l'ambiente, i lavoratori e il territorio, diventa un pilastro fondamentale della strategia aziendale. Non sorprende, quindi, che la responsabilità sociale d'impresa stia emergendo come questione centrale anche nella contrattazione aziendale, con un focus su diritti umani, ambiente e riduzione dell'impatto ecologico ⁵³.

Anche nell'ambito dei singoli sistemi di relazioni industriali, si nota la creazione e implementazione di osservatori aziendali con competenze su ambiente e sicurezza ⁵⁴, di commissioni bilaterali dedicate ai temi ambientali ⁵⁵ o di comitati focalizzati su welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile ⁵⁶, similmente a quanto emerso dall'analisi della contrattazione collettiva nazionale.

⁵¹ GESTORE DEI SERVIZI ENERGETICI - GSE S.P.A., FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, UILTEC UIL, *Verbale di accordo*, 3 dicembre, 2024; WIND TRE S.P.A., WIND TRE ITALIA S.P.A, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL, *Verbale di accordo*, 3 dicembre, 2024.

⁵² CHIESI FARMACEUTICI S.P.A., RSU CHIESI FARMACEUTICI, RSU CHIESI ITALIA, *Contratto collettivo aziendale di lavoro*, 20 febbraio, 2024; MIGNINI & PETRINI S.P.A., FLAI CGIL, UILA UIL, FLAI CGIL TERRITORIALE, UILA UIL TERRITORIALE, *Verbale di accordo*, 20 settembre, 2024; AUTOMOBILI LAMBORGHINI S.P.A., RSU DI AUTOMOBILI LAMBORGHINI, *Contratto integrativo e di partecipazione Automobili Lamborghini S.p.A. 2023-2026*, 24 gennaio, 2024.

⁵³ BLUVACANZE SPA, CISALPINA TOURS SPA, GOING SRL, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, *Contratto Integrativo Aziendale Gruppo Bluvacanze*, 21 ottobre, 2024; DUCATI MOTOR HOLDING SPA, DUCATI RETAIL, RSU DI DUCATI MOTOR HOLDING, RSU DI DUCATI RETAIL, *Verbale di accordo*, 25 giugno, 2024; ENEL S.P.A., INDUSTRIALL GLOBAL UNION, FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, UILTEC UIL, *Accordo Quadro Globale sui Diritti Fondamentali e il Dialogo Sociale nel Gruppo Enel*, 16 luglio, 2024.

⁵⁴ AZIENDE DEL GRUPPO MENARINI, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, SEGRETERIE TERRITORIALI, RSU, *Verbale di accordo*, 29 gennaio, 2024.

⁵⁵ NESTLÉ ITALIANA SPA, SANPELLEGRINO SPA, NESTLÉ PURINA COMMERCIALE SRL, NESTLÉ SHOPS SRL, NESTLÉ GLOBAL SERVICES ITALY SRL, FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL, RSU, *Verbale di accordo*, 7 maggio, 2024.

⁵⁶ COMITATO WELFARE, SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO, *Verbale di riunione Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile*, 6 marzo, 2024; ICCREA BANCA S.P.A. ISTITUTO CENTRALE DEL

Parallelamente, si registra una crescente valorizzazione del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA)⁵⁷. Si evidenzia, inoltre, l'attribuzione e il sempre maggiore riconoscimento dei diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori su questioni ambientali⁵⁸.

Tra le specifiche iniziative previste in materia di transizione ecologica, si riscontra l'istituzione di giornate dedicate all'approfondimento di tematiche ambientali nonché una crescente attenzione verso la realizzazione di percorsi formativi mirati su qualità, sicurezza e ambiente, con l'obiettivo di contribuire a diffondere una cultura aziendale orientata alla sostenibilità⁵⁹.

In questa prospettiva, non stupisce che in numerosi contratti le parti sociali abbiano progressivamente coinvolto anche i lavoratori nel perseguimento degli obiettivi ecologici attraverso numerosi strumenti come il premio di produttività. Tra gli elementi chiave delle discipline contrattual-collettive in materia ambientale, emerge infatti l'introduzione di indici del premio di risultato collegati a obiettivi di transizione verde. Fra gli indici si possono segnalare: la segnalazione di anomalie ambientali, l'ottenimento e il mantenimento di certificazioni ambientali, il raggiungimento della sostenibilità di gruppo⁶⁰ attraverso, ad esempio, una migliore gestione dei rifiuti ovvero l'utilizzo consapevole delle risorse energetiche, la riduzione dei consumi energetici e il risparmio delle risorse⁶¹.

Tra i temi innovativi da evidenziare nell'analisi delle disposizioni contrattuali rivolte alla transizione ecologica, è inoltre opportuno evidenziare le numerose iniziative volte a

CREDITO COOPERATIVO, CAPOGRUPPO DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO ICCREA, FABI, FIRST CISL, FIRST CISL, FISAC CGIL, UGL CREDITO, UIL C.A., *Ipotesi di Accordo Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea*, 19 aprile, 2024; SOCIETÀ ELETTROTECNICA ROLD SRL, RSU, *Verbale di accordo*, 8 luglio, 2024.

⁵⁷ SOCIETÀ INDUSTRIA CEMENTI GIOVANNI ROSSI S.P.A., FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, SEGRETERIE TERRITORIALI, *Verbale di accordo*, 6 giugno, 2024.

⁵⁸ LINDE GAS ITALIA S.R.L., LINDE MEDICALE S.R.L., FEMCA CISL, FILCTEM CGIL, UILTEC UIL, *Verbale di accordo*, 30 maggio, 2024; STRETTO DI MESSINA S.P.A., FILT CGIL, FIT CISL, UILPA, UGL VIABILITÀ E LOGISTICA, SADA/FAST/CONFSAL, SNALA CISAL, *Protocollo d'intesa*, 20 maggio, 2024.

⁵⁹ IPERCERAMICA S.P.A., FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, *Accordo Integrativo Aziendale*, 1 aprile, 2024.

⁶⁰ CHIESI FARMACEUTICI S.P.A., RSU CHIESI FARMACEUTICI, RSU CHIESI ITALIA, *Contratto collettivo aziendale di lavoro*, 20 febbraio, 2024; ITALGAS S.P.A., FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, CCRSU, *Verbale di accordo*, 19 luglio, 2024; BUZZI S.P.A., FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, RSU, *Verbale di incontro*, 20 maggio, 2024.

⁶¹ GRAN GUIZZA S.P.A. RSU, *Ipotesi di contratto integrativo aziendale 2024-2027*, 18 aprile, 2024; IREN S.P.A., RSU, *Verbale di incontro commissione PDR 2024*, 26 giugno, 2024.

incentivare la mobilità sostenibile, tramite programmi di commuting sostenibile e opzioni come il carpooling ⁶² o rimborsi per abbonamenti ai trasporti pubblici e bike sharing ⁶³.

Infine, anche nei rinnovi del 2024 lo smart working si afferma come uno degli strumenti strategici supportati dalle parti sociali nella contrattazione aziendale per ridurre l'impatto ambientale e promuovere la sostenibilità sociale ed economica, contribuendo anche a migliorare la conciliazione vita-lavoro, riducendo al contempo le emissioni derivanti dalla mobilità ⁶⁴.

⁶² GRUPPO GENERALI ITALIA S.P.A., RSU, *Regolamento del programma commuting sostenibile*, 11 luglio, 2024.

⁶³ ITALNEXT S.R.L., FISAC CGIL, FIRST CISL, UILCA UIL, FNA, *Contratto integrativo aziendale – Italnex S.r.l.*, 4 ottobre, 2024.

⁶⁴ ACQUIRENTE UNICO S.P.A., FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, UILTEC UIL, *Verbale di accordo quadro – smart working*, 16 febbraio, 2024; NOVARTIS FARMA S.P.A., RSU, *Accordo Aziendale di Regolamentazione degli Istituti collettivi per il personale di territorio (c.d. Field-Force) e per gli Informatori Scientifici del Farmaco (c.d. Product Specialist)*, 27 febbraio, 2024.

6. Riflessioni conclusive

L'analisi qui proposta mette in luce come la contrattazione collettiva possa rappresentare uno degli strumenti chiave per affrontare le sfide della transizione ecologica, adottando un approccio sistemico che integra formazione, bilateralità e innovazione organizzativa.

In particolare, emerge una chiara consapevolezza del ruolo strategico della formazione come leva per accompagnare i lavoratori nelle profonde trasformazioni richieste dai nuovi modelli di sostenibilità e dalla riconversione industriale. Tale consapevolezza si traduce nell'ampliamento dell'offerta formativa, nella creazione di percorsi personalizzati e nell'utilizzo di piattaforme innovative per l'apprendimento, con un'attenzione particolare all'integrazione delle competenze digitali e ambientali.

Anche la letteratura in materia evidenzia l'importanza e il forte collegamento della formazione e dello sviluppo delle competenze per la transizione non solamente verde ma anche sociale. Le parti sociali sono, quindi, chiamate a sviluppare iniziative di formazione e di creazione di competenze e posti di lavoro verdi, con l'obiettivo non solo di affrontare le sfide e rispondere alle criticità e ai potenziali impatti negativi derivanti dai processi di riconversione e trasformazione, ma anche di trasformare questi processi in opportunità economiche e sociali, garantendo la tutela e, soprattutto, l'inclusione dei gruppi vulnerabili nei percorsi di transizione.

Inoltre, emergono iniziative per rafforzare il ruolo di figure dedicate alla salute, sicurezza e tutela ambientale, come i Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, ai quali in molti settori è stata attribuita una delega specifica anche per le questioni ambientali.

Accanto a queste misure, il ricorso a sistemi di bilateralità sembra rappresentare un elemento cardine per garantire una gestione condivisa e partecipata delle trasformazioni. Gli enti bilaterali, osservatori e commissioni paritetiche dimostrano, infatti, di essere non solo strumenti per il monitoraggio delle tendenze settoriali, ma anche attori propositivi in grado di anticipare i cambiamenti, promuovere l'innovazione e agevolare il dialogo tra le parti sociali. In particolare, il settore energetico-petroliero e quello del credito si distinguono per l'articolazione multilivello e l'ampiezza delle competenze attribuite a tali organismi, che spaziano dall'analisi delle politiche industriali alla promozione della sostenibilità e all'adozione di modelli di gestione integrata per la salute, la sicurezza e l'ambiente.

La co-partecipazione e le varie esperienze di bilateralità portate all'attenzione, concepite dalle parti con lo scopo di osservazione, formazione e gestione dei mercati del lavoro in transizione, risultano strumento di intervento che permette intervenire coerentemente e solidalmente in tutte le fasi dei processi di riconversione produttiva e occupazionale. Questo

“primato” delle relazioni industriali e della contrattazione, anche decentrata, pur segnandone anche un lato critico ovvero il funzionamento meno efficace quando la contrattazione si riveli meno dinamica e dunque sia più basso il tasso di applicazione delle relative discipline, può al contempo emergere come il fattore rilevante e caratterizzante positivamente l’esperienza bilaterale (anche) nel processo di transizione ecologica.

Difatti, le esperienze bilaterali, di co-progettazione e co-partecipazione sono di natura e origine contrattual-collettiva ed è la stessa autonomia collettiva che rafforza progressivamente la struttura, la fonte, il perimetro d’azione, il ruolo, le prestazioni che erogano. Le parti sociali, proprio perché inserite nei mercati del lavoro, nei settori economico-produttivi, nelle singole dimensioni industriali, possono guardare ai fabbisogni di riconversione produttiva, di competenze e professionalità, conoscendo le specificità dei territori e dei siti produttivi e dei settori in cui agiscono, dunque, meglio declinando le politiche di transizione. Contestualmente, le esperienze di bilateralità e gli strumenti di collaborazione, proprio perché coinvolgono direttamente le parti sociali e le realtà produttive, possono incentivare la contrattazione collettiva nel paradigma della transizione ecologica a tutela degli interessi di tutte le parti coinvolte, spingendo peraltro gli obiettivi di responsabilità sociale anche all’esterno dei confini dell’azienda.

Tuttavia, è evidente che la contrattazione collettiva non possa limitarsi a trattare esclusivamente gli aspetti ambientali, ma debba concentrarsi anche su quelli sociali. In questa riflessione finale, l’attenzione deve quindi essere rivolta anche a un insieme di istituti, modelli e processi in grado di sostenere obiettivi fondamentali da perseguire nella transizione, come la riduzione delle disuguaglianze, che potrebbero emergere o essere accentuate dai processi di trasformazione e riconversione, la promozione del principio del *leave no one behind* e, più in generale, il garantire la sostenibilità sociale nel suo complesso nei processi di trasformazione e riconversione. Di seguito, verrà quindi presentato un breve excursus di quelle misure volte a contrastare le discriminazioni di genere e di età, a ridurre le disuguaglianze e a migliorare le condizioni di lavoro. Tra queste, assumono particolare rilievo, ad esempio, le previsioni riguardanti il lavoro agile e la riduzione dell’orario lavorativo.

Anche in questa prospettiva, numerose sono le disposizioni che emergono dall’analisi dei contratti collettivi. Con riferimento, ad esempio, al tema della lotta alle discriminazioni di genere, nel settore energetico-petroliero, le Commissioni bilaterali presso l’Osservatorio nazionale, dal 2002, hanno assunto un ruolo centrale nella promozione di pari dignità sul luogo di lavoro, nella prevenzione delle molestie sessuali e nella tutela della libertà

personale dei lavoratori, elaborando anche un codice di condotta comune ⁶⁵. Nel 2006, tale area di competenza viene affidata alla Commissione Politiche del Lavoro dell'Osservatorio Nazionale di Settore, con il compito di rimuovere ostacoli alla parità di opportunità nell'accesso e nelle condizioni di lavoro per uomini e donne ⁶⁶.

Anche nel settore metalmeccanico, sin dai primi rinnovi analizzati, le commissioni per le pari opportunità hanno promosso principi di parità di trattamento e opportunità, con interventi specifici per il reinserimento delle lavoratrici dopo la maternità e per favorire l'occupazione femminile in relazione all'introduzione di nuove tecnologie nei processi produttivi ⁶⁷. Similmente si può evidenziare per il settore credito-assicurativo, che ha riconosciuto alla Commissione nazionale per le pari opportunità, istituita nel 2007, il compito di promuovere iniziative di valorizzazione delle risorse femminili. Anche a livello aziendale, sono state istituite commissioni miste per sviluppare politiche di conciliazione vita-lavoro e pianificare percorsi formativi destinati alle lavoratrici ⁶⁸.

È opportuno anche brevemente analizzare le misure riguardanti l'organizzazione del lavoro, volte a facilitare la conciliazione tra vita privata e professionale, attraverso il riconoscimento di una maggiore flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa, di una riduzione dell'orario di lavoro, e dell'adozione di nuove modalità operative anche da remoto.

Nel settore del credito, il lavoro agile è stato regolamentato già dal 2015 e successivamente consolidato come pratica sistemica ⁶⁹. Nel settore energetico-petroliero, la misura è stata introdotta nel rinnovo del 2017 per migliorare l'equilibrio vita-lavoro, ma senza una disciplina dettagliata. Analogamente accade nel settore metalmeccanico che, pur evidenziando i vantaggi ambientali e organizzativi, non definisce disposizioni specifiche. Anche con riferimento alla riduzione e flessibilità dell'orario, il settore energetico-petroliero ha assegnato al Ccnl la definizione di condizioni per una gestione flessibile degli orari di lavoro e un confronto sindacale strutturato. Nel settore metalmeccanico, invece, non

⁶⁵ ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 14 marzo 2002, p. 32.

⁶⁶ ASIEP – ASSOCIAZIONE SINDACALE DELL'INDUSTRIA DELL'ENERGIA E DEL PETROLIO, FILCEM CGIL, FEMCA CISL, UILCEM UIL, *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio*, 30 marzo 2006, qui p. 41.

⁶⁷ FEDERMECCANICA, ASSISTAL, FIOM CGIL, FIM CISL, UILM UIL, FISMIC, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti*, 1994, p. 21.

⁶⁸ ABI, DIRCREDITO-FD, FALCRI, FABI, FISAC CGIL, FIBA CISL, SILCEA, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA UIL, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, 8 dicembre 2007, p. 18.

⁶⁹ ABI, FABI, FISAC CGIL, FIRST CISL, UILCA UIL, UNISIN, DIRCREDITO-FD, SINFUB, UGL CREDITO, *Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, 31 marzo 2015, p. 195.

emergono previsioni significative. Più avanzate le disposizioni del settore del credito, dove il rinnovo del 2019 ha ridotto l'orario settimanale a 37 ore e 30 minuti, ulteriormente abbassato a 37 ore nel contratto del 2023.

Sebbene tali strumenti siano riconosciuti per i benefici ambientali, la loro efficacia nel ridurre le disuguaglianze o bilanciare il lavoro domestico rimane controversa, come dimostrato dall'esperienza del lavoro agile durante la pandemia, che ha spesso aumentato il carico sulle donne. Per questo motivo, nonostante le parti sociali stiano attivamente operando nell'ambito della transizione ecologica e giusta, rimangono numerosi passi da compiere in futuro per promuovere una transizione che sia davvero sostenibile.

Le altre pubblicazioni dei “Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva”:

N. 1 | 2024 “L’archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro” (art. 17 comma 4, Legge n 936/186) prima edizione”.

N. 2 | 2024 “La banca dati sul mercato del lavoro. Articolo 17, comma 4, Legge n 936/186. Prima edizione”.

N. 3 | 2024 “Intelligenza Artificiale e Mercati del lavoro. Articolo 17, comma 4, Legge n 936/186. Prima edizione”.

N. 4 | 2024 “Malattie professionali e infortuni sul lavoro: i dati INAIL 2003 – 2023”.

N. 5 | 2024 “Intelligenza Artificiale e mercati del lavoro - Evidenze e prospettive dall’indagine conoscitiva della XI Commissione della Camera (lavoro pubblico e privato)”.

N. 6 | 2024 “Intelligenza Artificiale, processi produttivi, servizi pubblici - Prima rassegna ragionata della letteratura sui modelli computazionali per l’intelligenza artificiale generativa”.

N. 7 | 2024 “L’impatto dell’Intelligenza Artificiale sul mercato del lavoro nella prospettiva di economic complexity”.

N. 8 | 2024 “La funzione dell’archivio dei contratti collettivi nel processo del lavoro - Problemi e prospettive”.

N. 9 | 2024 “Disabilità e diritto al lavoro - Luci ed ombre sulla relazione di monitoraggio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla legge 68 del 1999”.

N. 10 | 2024 “Non di solo lavoro vive l’uomo. Il contributo della contrattazione al corretto equilibrio tra persona, carichi di cura e lavoro. Una verifica sull’archivio CNEL dei contratti collettivi”.

N. 11 | 2024 “Contributo alla conoscenza della cosiddetta contrattazione sociale – Primo inquadramento delle fonti informative”.

- N. 12 | 2024 “Contributo alla conoscenza della cosiddetta contrattazione sociale – Secondo inquadramento delle fonti informative”.
- N. 13 | 2024 “Note per uno studio dell’orario di lavoro - Il contributo del CNEL nel periodo 1984-1999”.
- N. 14 | 2024 “Le sinergie tra contrattazione sociale e contrattazione aziendale. Focus su salute in provincia di Vicenza”.
- N. 15 | 2024 “Il contributo del CNEL allo studio della contrattazione collettiva nel settore pubblico”.
- N. 16 | 2024 “Il diritto soggettivo alla formazione nel lavoro pubblico: una rassegna ragionata delle previsioni legali e contrattuali”.
- N. 17 | 2024 “Il *welfare* contrattuale nelle Pubbliche Amministrazioni”.
- N. 18 | 2024 “Note per uno studio delle retribuzioni e della dinamica retributiva. il contributo del CNEL nel periodo 1982-1998”.
- N. 19 | 2024 “Il lavoro pubblico tra innovazione tecnologica e partecipazione organizzativa: quadro normativo e disciplina contrattual-collettiva in materia di lavoro a distanza”.
- N. 20 | 2024 “Professionalità e classificazione del personale nel lavoro pubblico”.
- N. 21 | 2024 “Appalti pubblici e contrattazione collettiva”.
- N. 22 | 2024 “Le dinamiche retributive e contrattuali nel settore pubblico, nelle recenti rilevazioni di ARAN”.
- N. 23 | 2025 “Parità di genere e contrattazione collettiva aziendale”.
- N. 24 | 2025 “Il lavoro notturno e il lavoro notturno delle donne all’interno della contrattazione collettiva italiana”.
- N. 25 | 2025 “Il *welfare* contrattuale nelle pubbliche amministrazioni”.
- N. 26 | 2025 “L’impatto dei cambiamenti climatici sull’organizzazione del lavoro e sulla produttività nel settore agricolo e nell’edilizia”.
- N. 27 | 2025 “L’archiviazione dei contratti collettivi di lavoro: una rassegna comparata”.

