



Comitato economico
e sociale europeo

PARERE

Comitato economico e sociale europeo

Contrattazione collettiva verde

Contrattazione collettiva verde (buone pratiche e prospettive per il futuro)
(parere esplorativo)

SOC/747

Relatrice: **María del Carmen BARRERA CHAMORRO**

Correlatore: **Marinel Dănuț MUREȘAN**

www.eesc.europa.eu

IT



[www.eesc.europa.eu/facebook](https://www.facebook.com/eesc.europa.eu)



www.eesc.europa.eu/twitter



www.eesc.europa.eu/linkedin



www.eesc.europa.eu/instagram

Consultazione	Lettera della presidenza spagnola del Consiglio, 27/07/2022
Base giuridica	Articolo 304 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
Sezione competente	Occupazione, affari sociali e cittadinanza
Adozione in sezione	31/05/2023
Adozione in sessione plenaria	14/06/2023
Sessione plenaria n.	579
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	196/2/11

1. Conclusioni e raccomandazioni

- 1.1 Il CESE ritiene che le imprese e i lavoratori debbano disporre di canali adeguati per partecipare agli sforzi tesi a sostenere la protezione dell'ambiente e a contrastare i cambiamenti climatici. Fermo restando il rispetto del ruolo dei sistemi nazionali di relazioni industriali e dell'autonomia delle parti sociali, il CESE ritiene che le questioni relative alla transizione verde possano essere oggetto di una maggiore attenzione da parte della contrattazione collettiva ai livelli appropriati. Il CESE giudica che una via in tal senso consista nel promuovere la contrattazione collettiva verde a tutti i livelli.
- 1.2 Il CESE ritiene che la discussione delle questioni verdi nel quadro della contrattazione collettiva riguardi clausole negoziabili (come gli esempi di cui all'allegato) tra le parti sociali nell'ambito di contratti collettivi che hanno effetti diretti e indiretti sull'ambiente. Tali clausole possono riguardare, tra gli altri aspetti:
- a) l'impatto dell'attività delle imprese sull'ambiente;
 - b) la protezione dei lavoratori dagli effetti dell'ambiente e dei cambiamenti climatici;
 - c) l'impatto della trasformazione verde sull'attività di un'impresa per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, l'evoluzione dei profili professionali e le competenze dei dipendenti;
 - d) il monitoraggio interno dell'attuazione dei punti di cui alle lettere a), b) e c).

Il CESE intende porre l'accento sulla contrattazione collettiva quale strumento fondamentale in grado di aiutare le imprese e i lavoratori ad affrontare le sfide della crisi climatica, compresi i costi che ne derivano per le imprese.

- 1.3 Il CESE sottolinea che tutte le questioni trattate nel presente parere sono sollevate riconoscendo e rispettando pienamente l'autonomia della volontà delle parti sociali, che è indipendente e sovrana. Il Comitato afferma pertanto che, in relazione ai negoziatori di contratti collettivi, in nessun caso si deve intendere da quanto esposto nel presente parere che essi debbano essere soggetti a imposizioni o condizioni esterne di alcun tipo nella loro funzione di autoregolamentazione contrattuale.
- 1.4 Il CESE ritiene che la società civile, non direttamente interessata dalla contrattazione collettiva (ossia alla negoziazione dei contratti collettivi, che avviene a livello di parti sociali), possa non solo aiutare a trovare soluzioni democratiche alle sfide e ai problemi legati alla transizione verde, ma anche contribuirvi partecipando all'elaborazione e all'attuazione di misure eque per garantire che tale transizione sia giusta sul piano sociale.
- 1.5 Nel suo parere sulla transizione energetica e le politiche del mercato del lavoro¹, il CESE ha già sottolineato che la transizione verde sta generando un impatto significativo sia sull'occupazione che sulle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori. Pertanto, i suoi effetti sull'occupazione e sulla coesione territoriale e sociale, la creazione di posti di lavoro, le transizioni tra diversi settori

1

<https://www.eesc.europa.eu/it/our-work/opinions-information-reports/opinions/energy-policy-and-labour-market-consequences-employment-regions-undergoing-energy-transitions>.

di attività, la formazione e la riqualificazione dei lavoratori, la particolare vulnerabilità dei lavoratori anziani, la salute e la sicurezza sul lavoro, la mobilità nelle città per raggiungere i luoghi di lavoro, e l'efficienza energetica nell'attività produttiva e nello svolgimento del lavoro sono questioni che possono essere affrontate nella contrattazione collettiva, sempre tenendo in debita considerazione la prospettiva di genere.

- 1.6 Il CESE ha constatato che sempre più prove scientifiche² evidenziano le grandi potenzialità e i numerosi vantaggi della contrattazione collettiva verde nella promozione della sostenibilità ambientale, nella decarbonizzazione dell'economia, nel rafforzamento dell'economia circolare e nella lotta ai cambiamenti climatici, dato l'importante contributo a questi obiettivi apportato da taluni aspetti specifici rientranti nella sfera della contrattazione collettiva, quali la mobilità degli occupati, le modalità di organizzazione del lavoro, la formazione del personale al fine di facilitare i processi di transizione verde, la garanzia di un ambiente sicuro e sano, le questioni di genere ecc. Questo è quanto emerge dalla dichiarazione delle parti sociali europee, del 30 maggio 2017, sullo sfruttamento del potenziale dell'economia verde per la creazione di posti di lavoro, e dalla loro raccomandazione comune, del 7 ottobre 2021, sull'economia circolare nel quadro del dialogo sociale³.
- 1.7 Il CESE accoglie con favore la raccomandazione relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica, adottata dal Consiglio EPSCO (Occupazione, politica sociale, salute e consumatori) lo scorso giugno⁴, che riconosce l'importanza di coinvolgere attivamente le parti sociali, nel rispetto della loro autonomia, a tutte le fasi del processo di elaborazione e attuazione delle diverse politiche pubbliche, anche attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva.
- 1.8 La transizione verde, la decarbonizzazione e l'economia circolare, insieme alla digitalizzazione, sono tutti elementi che stanno avendo un impatto sul mondo del lavoro in termini sia di cambiamento della natura delle occupazioni e delle mansioni che di creazione di nuove professioni, facendone sparire altre. Queste transizioni sono collegate tra loro e si rafforzano reciprocamente. Tuttavia, il CESE ha osservato che, finora, l'esperienza accumulata in materia di contrattazione verde nell'UE e nei suoi Stati membri è ancora scarsa, oltre ad essere assai disomogenea. In netto contrasto con quanto avviene nel quadro della transizione digitale, nell'ambito della contrattazione collettiva è stata prestata minore attenzione alle tematiche ambientali. È per questo motivo che il CESE invita l'UE, gli Stati membri e le parti sociali ad adottare, nel pieno rispetto dell'autonomia collettiva, misure più ambiziose ed efficaci che promuovano lo sviluppo dell'inverdimento (*greening*) e il rafforzamento della sua importanza nella contrattazione collettiva ai diversi livelli appropriati.

2 <https://www.epsu.org/article/what-green-collective-bargaining>.

3 https://www.buinessseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-09-24_final_report_sp_project_on_circular_economy_and_the_world_of_work.pdf.

4 Nella raccomandazione si afferma, tra l'altro, che "Per far progredire la transizione verde in modo inclusivo e democratico, integrando fin dall'inizio obiettivi di transizione equa nella definizione delle politiche a tutti i livelli e garantendo un approccio efficace alle politiche in materia di transizione equa che coinvolga tutta la società, gli Stati membri sono invitati a coinvolgere attivamente le parti sociali a livello nazionale, regionale e locale, nel rispetto della loro autonomia, in tutte le fasi del processo di elaborazione e attuazione delle politiche previste dalla presente raccomandazione, se del caso anche attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva; inoltre, promuovere ulteriormente il pieno coinvolgimento delle parti sociali nella definizione e nell'attuazione di percorsi di transizione per gli ecosistemi industriali nel quadro della nuova strategia industriale aggiornata".

- 1.9 Il CESE ricorda che la contrattazione collettiva è uno strumento particolarmente adatto per raggiungere una regolamentazione equilibrata, al fine di avanzare gradualmente e in maniera equa verso un'economia di maggiore benessere e produttività. Chiede pertanto progressi più rapidi ed efficaci verso una contrattazione collettiva verde in cui le parti sociali, ai diversi livelli di contrattazione, svolgano con continuità una funzione di rilievo al fine di contribuire alle soluzioni equilibrate di cui le imprese hanno bisogno per essere più sostenibili, resilienti e produttive, nonché saldamente radicate nel lavoro dignitoso.
- 1.10 Il CESE ritiene che le imprese e i lavoratori debbano disporre di canali adeguati per contribuire al dibattito sulla transizione verde. In effetti, la rapidità e la portata dell'impatto dell'inverdimento, come anche della digitalizzazione, sulla trasformazione dei mercati del lavoro richiedono il coinvolgimento tempestivo ed efficace delle parti sociali, in linea con i sistemi nazionali di relazioni industriali, al fine di individuare soluzioni adattabili ai diversi settori a livello locale. Giudica pertanto utile e importante promuovere non solo il dialogo sociale, ma anche la contrattazione collettiva, se del caso, a tutti i livelli dell'UE e degli Stati membri, e persino a livello mondiale, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali. L'UE e i suoi Stati membri devono inoltre promuovere lo sviluppo di diritti più efficaci di informazione, consultazione ed espressione collettiva delle rappresentanze sindacali e dei lavoratori in relazione all'impatto ambientale dell'attività imprenditoriale.
- 1.11 Il CESE prende atto dell'esistenza, da un decennio a questa parte, di esperienze riuscite in materia di contrattazione collettiva verde, a livello sia nazionale che dell'UE. A quest'ultimo livello, merita una menzione particolare la prassi di contrattazione dell'iniziativa di atteggiamento responsabile *Responsible Care*⁵ attuata nel settore chimico europeo. Per quanto riguarda le buone pratiche nazionali, il CESE constata l'utilità delle clausole convenzionali presenti in accordi come quelli applicati in Italia, Spagna e Francia – nel cui quadro viene promossa, a livello aziendale o all'interno dei settori di attività, la figura del delegato all'ambiente, oltre ai comitati congiunti e paritetici di ecogestione (previsti anche da norme di certificazione quali EMAS e ISO 14001) – nonché delle clausole sulla mobilità sostenibile dei lavoratori o del riconoscimento dei diritti di allerta sindacale in materia ambientale ecc.
- 1.12 Il CESE invita l'UE e gli Stati membri a sostenere ulteriormente azioni e iniziative che incentivino i datori di lavoro e i lavoratori ad adattarsi alla transizione verde, e a prendere in considerazione l'elaborazione, tra le altre misure, della figura di lavoratori designati che fungano da rappresentanti per la transizione ambientale o da punti di contatto per le questioni in materia di transizione ambientale ed ecologica sul posto di lavoro. All'interno del luogo di lavoro, i dirigenti e i rappresentanti dei lavoratori potrebbero valutare se designare delle persone cui affidare il ruolo specifico (oltre allo svolgimento delle loro mansioni principali) di contribuire ad affrontare le questioni relative all'adattamento dell'impresa alla transizione verde. Il CESE invita gli Stati membri a creare gli incentivi necessari affinché le imprese e/o i settori di attività designino i suddetti rappresentanti o punti di contatto per la transizione ambientale. Si raccomanda altresì di

5

Al fine di migliorare costantemente i risultati delle attività svolte dall'industria chimica in materia di sicurezza, di protezione della salute e di ambiente, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile e al di là della conformità alla legislazione vigente e alle disposizioni di questo accordo, le parti firmatarie si impegnano a promuovere e collaborare all'adesione delle imprese al programma internazionale dell'industria chimica *Responsible Care* e al conseguimento degli obiettivi perseguiti con questa iniziativa volontaria, pubblica e attiva delle imprese chimiche (cfr. <https://www.feique.org/programa-responsible-care/>).

rafforzare lo sviluppo di capacità in campo ambientale attraverso la formazione professionale.

- 1.13 Nell'ambito del loro programma di lavoro congiunto per il periodo 2022-2024⁶, le parti sociali dell'UE lavoreranno a un quadro di azioni sulla transizione verde. Per quanto riguarda gli Stati membri, il Comitato li invita a creare un quadro di riferimento adeguato per agevolare l'attuazione e promuovere, nel massimo rispetto dell'autonomia collettiva, accordi interprofessionali al fine di facilitare l'elaborazione di raccomandazioni, orientamenti e norme adeguati ed equi che rendano la contrattazione collettiva verde uno strumento fondamentale per garantire modelli di produzione equilibrati atti a proteggere l'ambiente. Data la portata e la complessità della sfida, il CESE è convinto della necessità di coinvolgere tutti i livelli di contrattazione collettiva – a livello di settore e di impresa, comunitari e statali, persino internazionali – nella realizzazione di un'economia produttiva verde.
- 1.14 Il CESE ritiene che la qualità dell'aria sia un aspetto importante della salute e della sicurezza, e dà atto che l'OMS ha fissato nuovi valori e orientamenti generali. Il CESE propone di tenerne conto nell'ambito della contrattazione collettiva verde. Alla luce di quanto previsto nel sistema di ecogestione e audit (EMAS) e nella direttiva relativa alla comunicazione societaria sulla sostenibilità, è importante promuovere la partecipazione dei dipendenti a programmi di formazione sulla gestione ambientale.
- 1.15 Il CESE chiede agli Stati membri di recepire pienamente la direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, anche in materia di diritto ambientale.

2. **Contesto, motivazione ed elementi principali del tema del parere**

- 2.1 Il CESE condivide l'ambizione dell'UE di guidare la transizione verde accelerando la messa in campo di politiche, risorse – anche di natura finanziaria – e tecnologie necessarie per conseguire la rapida decarbonizzazione del sistema produttivo, con la garanzia di una transizione giusta, come sottolineato nel parere SOC/718 sul tema *Politica energetica e mercato del lavoro*⁷. A tal fine, il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali e delle caratteristiche di ciascun sistema nazionale di relazioni industriali, sono essenziali.
- 2.2 Il CESE è consapevole che la transizione ecologica e la decarbonizzazione dell'economia nell'Unione europea avranno ripercussioni sull'occupazione e sulle condizioni di vita della popolazione, in particolare tra le categorie più vulnerabili. È indispensabile che la transizione sia realizzata in maniera equa, in modo da attenuarne gli effetti sulle imprese, sui lavoratori e sui cittadini in generale. Essa deve inoltre rappresentare un'opportunità di miglioramento per le persone più vulnerabili.

⁶ <https://www.buinesseurope.eu/publications/european-social-dialogue-work-programme-2022-2024>.

⁷ Parere del CESE sul tema *Politica energetica e mercato del lavoro: conseguenze per l'occupazione nelle regioni in transizione energetica*, GU C 146 del 27.4.2023, pag. 4.

- 2.3 Il CESE ricorda che, nelle sue *Linee guida per una transizione equa per tutti verso economie e società ecologicamente sostenibili*⁸ (adottate nel 2015), l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sottolinea il ruolo dei governi e delle parti sociali nel garantire la coerenza delle politiche e concludere accordi istituzionali per lo sviluppo sostenibile per tutti, ed evidenzia la necessità di favorire l'integrazione delle disposizioni ambientali nella contrattazione collettiva a tutti i livelli. Sottolinea inoltre i vantaggi degli impegni per una formazione specifica in questo settore per i dirigenti e i dipendenti.
- 2.4 La Commissione europea, nelle sue linee guida sull'adesione volontaria a un sistema di ecogestione (EMAS), riconosce l'importanza di istituire canali efficaci per coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti nella gestione ambientale delle imprese. In questo senso, il modo più appropriato per promuovere la partecipazione dei lavoratori all'ecogestione è quello del coinvolgimento delle parti sociali e, se del caso, della contrattazione collettiva, in linea con i sistemi e le prassi nazionali in materia di relazioni industriali. Il principio 8 del pilastro europeo dei diritti sociali evidenzia la necessità di promuovere il dialogo sociale e il coinvolgimento dei lavoratori nelle politiche sociali, economiche e occupazionali, e incoraggia le parti sociali a negoziare accordi collettivi. Inoltre, la raccomandazione del Consiglio, del 16 giugno 2022, relativa alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica, sottolinea l'importanza del ruolo delle parti sociali nella gestione degli effetti di questa transizione sull'occupazione (considerando 18).
- 2.5 Sulla base del riconoscimento e del pieno rispetto dell'autonomia della volontà delle parti sociali, il CESE prende atto della dichiarazione del governo spagnolo – che si appresta ad assumere la presidenza di turno dell'UE e ha chiesto il presente parere esplorativo – volta a promuovere un quadro normativo e una politica di incentivazione che favorisca la contrattazione collettiva verde. Il presente parere illustra la risposta e le proposte del CESE in merito alla richiesta della presidenza spagnola, ma è accompagnato anche da un allegato che riporta in dettaglio una serie di buone pratiche seguite a livello nazionale in alcuni Stati membri.

3. **Contesto europeo e contributi dei dati scientifici sul ruolo della contrattazione collettiva nella transizione verde**

- 3.1 Il CESE ha constatato che sempre più riscontri scientifici evidenziano le grandi potenzialità e i numerosi vantaggi della contrattazione collettiva verde nella promozione della sostenibilità ambientale, nella decarbonizzazione dell'economia, nel rafforzamento dell'economia circolare e nella lotta ai cambiamenti climatici, dato l'importante contributo a questi obiettivi apportato dai diversi aspetti di tale contrattazione, quali la mobilità degli occupati, le modalità di organizzazione del lavoro, la formazione del personale per facilitare i processi di transizione verde, la garanzia di un ambiente sicuro e sano, le questioni di genere ecc. Questo è quanto emerge dalla dichiarazione delle parti sociali europee, del 30 maggio 2017⁹, sullo sfruttamento del potenziale dell'economia verde per la creazione di posti di lavoro, nonché dal loro progetto comune e dalle loro

⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf.

⁹ https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/2017-05-29_kick_off_draft_declaration_eu_social_partners_on_green_jobs_final.pdf.

raccomandazioni, del 7 ottobre 2021¹⁰, sull'economia circolare.

- 3.2 Il CESE ritiene che la contrattazione collettiva verde a tutti i livelli costituisca un elemento essenziale del principio della partecipazione democratica dei cittadini, espresso in questo caso dal ruolo specifico svolto dalle parti sociali sul mercato del lavoro, che è fondamentale per affrontare l'emergenza climatica e la transizione verde dell'economia e della società in modo efficace e socialmente giusto.
- 3.3 Le politiche in materia di energie rinnovabili nell'Unione europea richiedono la ricerca di un equilibrio tra gli obiettivi economici e quelli ambientali e sociali. Di conseguenza, questi processi di transizione verde nell'UE hanno bisogno di strumenti innovativi che garantiscano un'adeguata coerenza tra di essi e promuovano l'integrazione dei cittadini e della popolazione attiva nel mondo del lavoro, e la contrattazione collettiva verde costituisce un valido strumento per realizzare tali equilibri.
- 3.4 In un contesto di accelerazione dei cambiamenti climatici è essenziale individuare quali settori di attività economica e lavorativa sono o saranno maggiormente colpiti dalla crisi climatica e dai suoi effetti diretti, sia in termini di condizioni economiche, lavorative, sanitarie e di protezione sociale, che in termini di aspettative, anche sul piano della mobilità delle imprese e dei lavoratori, al fine di mettere in atto misure adeguate per attenuare le conseguenze.
- 3.5 L'UE è capofila in materia di processi innovativi per la produzione di energia pulita nella prospettiva di correggere gli squilibri ambientali e sociali, con trasformazioni economiche che creano nuove opportunità di occupazione dignitosa, come le energie rinnovabili. Il CESE chiede di intensificare la ricerca in questo settore e di sostenere finanziariamente le imprese interessate per aiutarle a investire.
- 3.6 Il CESE osserva con soddisfazione che sempre più imprese adottano un sistema di responsabilità sociale d'impresa (RSI) che prevede impegni efficaci in materia di gestione ambientale sostenibile. Il CESE prende atto degli studi che dimostrano come la partecipazione ai programmi di RSI attraverso accordi o convenzioni offra maggiori garanzie di serietà ed efficacia.
- 3.7 Il modo principale per strutturare la partecipazione dei lavoratori ai processi di transizione giusta è quello di includere clausole in questo senso nei contratti collettivi dei differenti livelli, tenendo conto delle caratteristiche dei diversi sistemi di relazioni industriali. I contratti collettivi possono rivestire un ruolo importante nel promuovere la cooperazione tra i datori di lavoro e i lavoratori nella definizione di una risposta congiunta alla transizione verde.
- 3.8 Attualmente, le clausole in materia di responsabilità sociale vengono inserite nei contratti collettivi. In tal modo, la contrattazione collettiva diventa un complemento degli appalti pubblici verdi incluso nella responsabilità sociale. Il settore chimico, per esempio, è all'avanguardia in questo campo. L'attuazione del Green Deal europeo richiede un nuovo quadro di riferimento specifico e omogeneo in materia di etichettatura che fornisca informazioni di tipo economico e

¹⁰ https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-09-24_final_report_sp_project_on_circular_economy_and_the_world_of_work.pdf.

ambientale pertinenti per la presa di decisioni da parte del settore pubblico e di quello privato. Questa strategia europea per l'assegnazione di marchi di qualità ecologica migliorerebbe gli appalti pubblici sostenibili e potrebbe sostenere la circolarità e il flusso di informazioni; è però necessario che siano soddisfatte condizioni importanti quali l'efficienza in termini di costi, la riservatezza e la proporzionalità.

- 3.9 La qualità dell'aria è un aspetto rilevante per la salute e la sicurezza nelle aree di lavoro, siano esse all'interno o all'esterno; essa incide pertanto sulle condizioni di lavoro e dovrebbe essere tenuta in considerazione anche nel quadro della contrattazione collettiva. Di recente l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha fissato nuovi valori e orientamenti globali per la qualità dell'aria e i suoi effetti sulla salute umana, compresa la salute sul lavoro per chi opera in ambienti esterni, il che potrebbe rendere necessario modificare le norme attualmente in vigore nell'UE. Tali modifiche incideranno anche sulla contrattazione collettiva riguardo agli ambienti di lavoro e alle condizioni ambientali della fornitura di servizi, oltre che sui costi di investimento.
- 3.10 L'UE si è dotata di quadri normativi che favoriscono l'integrazione dell'ecogestione nelle imprese, per la cui reale efficacia è necessario il coinvolgimento attivo dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Ne sono un esempio i sistemi volontari di ecogestione (EMAS¹¹) e la direttiva relativa alla comunicazione societaria sulla sostenibilità (direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014). In tali quadri, l'accento è posto sulla necessità di promuovere sia la partecipazione dei lavoratori che programmi di sviluppo delle capacità in materia di ecogestione.
- 3.11 Il CESE prende atto del numero crescente di studi in ambito europeo che evidenziano i meriti della contrattazione collettiva verde quale strumento atto a promuovere processi produttivi sostenibili attraverso accordi che includano clausole di autoregolamentazione verde. La contrattazione collettiva, in linea con le caratteristiche dei sistemi nazionali di relazioni industriali e il principio del rispetto dell'autonomia delle parti sociali, può contribuire a facilitare la creazione di consenso sulle misure specifiche che le imprese devono adottare per promuovere una transizione giusta.

4. Osservazioni generali

- 4.1 Il CESE osserva che dagli studi sulla contrattazione collettiva nei paesi dell'UE emerge che nei contratti collettivi la dimensione ambientale ha uno scarso peso. Il CESE invita l'UE e gli Stati membri a sostenere ulteriormente le azioni e le iniziative che incentiveranno i datori di lavoro e i lavoratori ad adattarsi alla transizione verde, tenendo conto delle pratiche di informazione e consultazione sul luogo di lavoro.
- 4.2 Se è gestita adeguatamente, la transizione verso un'economia a emissioni zero non solo è essenziale per far fronte all'emergenza climatica, ma può stimolare una ripresa economica sostenibile e inclusiva. Sono tuttavia necessarie misure a lungo termine, che richiedono meccanismi di finanziamento solidi e sostenibili e una governance partecipativa e stabile.

¹¹ Regolamento (CE) n. 1221/2009, riveduto dal regolamento (UE) 2018/2026 della Commissione, del 19 dicembre 2018.

- 4.3 In questo modello di governance partecipativa, la contrattazione collettiva – grazie alla sua capacità di pronta reazione, alla sua vicinanza alle realtà settoriali e al suo potenziale di soluzioni su misura, tra cui la protezione dell'occupazione e delle imprese – è uno strumento che consente di adattare il mondo del lavoro alla nuova sfida di un modello produttivo pienamente sostenibile.
- 4.4 Il CESE raccomanda alla Commissione e agli Stati membri di esaminare con le parti sociali settoriali il valore aggiunto che potrebbe essere apportato dalla realizzazione di studi sugli effetti che l'emergenza climatica e la transizione verde hanno sul lavoro nei diversi settori produttivi, al fine di individuare e proporre misure per rispondere efficacemente alle esigenze dei contesti economici e aiutare le differenti unità di contrattazione collettiva a gestire una transizione giusta nei loro contratti collettivi.
- 4.5 Il CESE incoraggia le parti sociali a includere i processi di transizione verde nei contratti collettivi, in linea con le loro priorità intersettoriali e settoriali, a seconda dei casi. Un esempio in questo senso maturato nell'esperienza europea è quello dell'inclusione del programma mondiale *Responsible Care* nei contratti collettivi del settore chimico europeo.

5. Osservazioni particolari

- 5.1 Il CESE ritiene che la discussione delle questioni verdi nel quadro della contrattazione collettiva riguardi clausole negoziabili (come gli esempi di cui all'allegato) tra le parti sociali nell'ambito di contratti collettivi che hanno effetti diretti e indiretti sull'ambiente. Tali contratti possono riguardare, tra gli altri aspetti:
- a) l'impatto dell'attività delle imprese sull'ambiente;
 - b) la protezione dei lavoratori dagli effetti dell'ambiente e dei cambiamenti climatici;
 - c) l'impatto della trasformazione verde sull'attività di un'impresa per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, l'evoluzione dei profili professionali e le competenze dei dipendenti;
 - d) il monitoraggio interno dell'attuazione dei punti di cui alle lettere a), b) e c).

Il CESE intende porre l'accento sulla contrattazione collettiva quale strumento fondamentale in grado di aiutare le imprese e i lavoratori ad affrontare le sfide della crisi climatica, compresi i costi che ne derivano per le imprese.

- 5.2 Il CESE ritiene necessario che la Commissione europea, nel quadro degli articoli 154, 155 e 156 del TFUE, incoraggi gli Stati membri a promuovere l'integrazione dell'ecogestione delle imprese nel dialogo sociale e nella contrattazione collettiva. La contrattazione collettiva è un buon canale per facilitare l'adattamento delle organizzazioni e dell'occupazione, come anche delle condizioni di lavoro, agli effetti dei cambiamenti climatici e consente di valutare e presentare i costi di investimento delle imprese, al fine di mantenerli e adattarli alle esigenze di una competitività leale.
- 5.3 Nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali e della diversità dei sistemi di contrattazione collettiva degli Stati membri, il CESE ritiene opportuno che i quadri giuridici e gli accordi intersettoriali a livello nazionale forniscano un quadro di riferimento adeguato per tenere conto

dell'obiettivo di realizzare una transizione verde socialmente giusta, contemperando i cambiamenti produttivi (compresa la valutazione dei costi, sia quelli delle imprese che quelli sociali, e la loro equa ripartizione) alle esigenze di qualità e sicurezza nel maggior numero possibile di posti di lavoro. Tenendo conto dei diversi sistemi di relazioni industriali, si potrebbero prendere in considerazione misure per:

- a) promuovere i diritti di informazione e consultazione della rappresentanza dei lavoratori sul comportamento delle imprese nell'adattamento ai cambiamenti climatici, conformemente alle norme e alle prassi nazionali;
- b) promuovere lo sviluppo delle capacità dei lavoratori in questa materia;
- c) inserire clausole volte a incoraggiare il coinvolgimento dei dipendenti nelle questioni ambientali e la loro partecipazione ai comitati competenti in materia, laddove esistano per le imprese di ogni settore che abbiano ottenuto la certificazione ambientale conformemente alla normativa ISO 14001 o EMAS;
- d) promuovere l'istituzione di organismi partiteci specifici in materia ambientale, ove possibile, o l'assunzione di competenze in materia di ambiente e transizione giusta da parte del comitato per la sicurezza e la salute.

5.4 Il CESE invita l'UE e gli Stati membri a sostenere ulteriormente azioni e iniziative che incentivino i datori di lavoro e i lavoratori ad adattarsi alla transizione verde, e a prendere in considerazione l'elaborazione, tra le altre misure, della figura di lavoratori designati che fungano da rappresentanti per la transizione ambientale o da punti di contatto per le questioni in materia di transizione ambientale ed ecologica sul posto di lavoro. All'interno del luogo di lavoro, i dirigenti e i rappresentanti dei lavoratori potrebbero valutare se designare delle persone cui affidare un ruolo specifico (oltre allo svolgimento delle loro mansioni principali) nel contribuire ad affrontare le questioni relative all'adattamento dell'impresa alla transizione verde. Il CESE invita gli Stati membri a creare gli incentivi necessari affinché le imprese e/o i settori di attività designino i suddetti rappresentanti o punti di contatto per la transizione ambientale. Si raccomanda altresì di rafforzare lo sviluppo di capacità in campo ambientale attraverso la formazione professionale.

5.5 Il CESE invita gli Stati membri a creare un quadro di riferimento e condizioni adeguati per promuovere l'introduzione di clausole sulla mobilità nei contratti collettivi che includano piani per una mobilità dei lavoratori sostenibile, sana e sicura in tutti i settori di loro competenza, al fine di ridurre l'utilizzo dei veicoli privati e, quindi, le emissioni. Gli Stati dovrebbero creare sistemi efficaci ed efficienti per l'istituzione di tali piani.

5.6 Il CESE chiede agli Stati membri di recepire pienamente la direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, anche in materia di diritto ambientale. I diritti ivi stabiliti costituirebbero un importante contributo al monitoraggio del rispetto delle politiche europee di ripresa basate su una transizione economica ecologicamente sostenibile e socialmente giusta.

5.7 Il CESE chiede alle parti sociali di prendere in considerazione e facilitare la creazione di relazioni adeguate ed eque e la formulazione di raccomandazioni, orientamenti e politiche per far sì che la contrattazione collettiva verde divenga uno degli strumenti qualitativi migliori per garantire e

promuovere un modello produttivo equilibrato che coniughi la competitività con la protezione dell'intero ambiente locale e globale.

Bruxelles, 14 giugno 2023

Oliver RÖPKE
Presidente del Comitato economico e sociale europeo

*

* *

Allegato: Buone pratiche

1) **General commitments of the signatory parties: declaration of principles and "green aims"**

- Agreement on the Michelin Global Works Council January 27th 2020.
<https://www.michelin.com/en/documents/agreement-on-establishing-michelin-global-works-council-is-signed/>
- Article 34 and 53.1. Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022.
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000046993250

2) **Employers duties and workers' rights**

- Art. 13 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Settore Elettrico 25 gennaio 2017.
https://www.flaeicisl.org/sites/default/files/2020-02/CCNL-Settore-Elettrico_10_10_2019_0.pdf
- Chapitre V. Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie au travail
Accord du 29 janvier 2021 relatif à la qualité de vie au travail. Fait à Paris, le 29 janvier 2021. (Suivent les signatures.) Organisations d'employeurs: BPCE, Organisations syndicales des salariés: CFDT; CFTC; UNSA; SNB CFE-CGC.
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043918602/?idConteneur=KALICONT000043937666
- Convention collective de travail N° 98/9, Séance du mardi 21 décembre 2021, modifiant la convention collective de travail n° 98 du 20 février 2009 concernant les éco-chèques (Belgique).
https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cct-098_0.pdf
- Environmental bonus: Collective agreement between Firan Technology Group, Circuits Division Toronto, On. And C.A.W. – Canada (National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada).
<https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Manufacturing%20%20Fabrication%20and%20Machinery/335-0067-14.pdf>
- Art. 38. Medio ambiente. Plan de movilidad sostenible. Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España. (BOE 11-6-2021).
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9768
- Art. 39. - Droit à la déconnexion. Convention Collective de Travail des Salariés de Banque (2021-2023). Luxembourg.
http://www.ogbl.lu/syndicat-banques-et-assurances/files/2021/06/CCT_Finance_Banques-cover.pdf

3) **Environmental clauses and occupational health**

- Collective Agreement between Dalhousie University and Nova Scotia Government and General Employees Union. "Environmental Health and Safety Committee".
<http://nsgeu77.dal.ca/pdf/dal7707.pdf>
- Capitolo 3. Salute e Sicurezza del Lavoro. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori Addetti al Settore Elettrico. 9 Ottobre 2019.
https://www.flaeicisl.org/sites/default/files/2020-02/CCNL-Settore-Elettrico_10_10_2019_0.pdf
- Article 12.06 Collective Agreement Between: Tiercon Corp. and Workers United Canada Council and Local314. Effective on January 5, 2016 and will expire on February 4, 2019.

[https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Manufacturing%20%20Fabrication%20and%20Machinery/336-35991-19%20\(325-0153\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Manufacturing%20%20Fabrication%20and%20Machinery/336-35991-19%20(325-0153).pdf)

- Ipotesi accordo rinnovo CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GLP. 13 giugno 2022 .

https://www.opificio magazine.it/wp-content/uploads/2022/06/ipotesi_accordo_ccnlchimico.pdf

4) **Workers' representatives: environmental functions**

- Schedule 5. Joint Environmental Committee. Collective agreement between UNIFOR and UNIFOR Family Education Centre (2017-2019). Ontario. Canada.

[https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Other%20Services/813-2024-19%20\(891-0176\).pdf](https://sp.ltc.gov.on.ca/sites/mol/drs/ca/Other%20Services/813-2024-19%20(891-0176).pdf)

- Resolución de 10 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-12194>

5) **Assessment and monitoring systems**

- Article 31. Resolución de 20 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-11390

- 6) Green agreement's library: https://www.zotero.org/green_agreements/library

7) **An example of trade union coordination: the inter-union network for environmental awareness (RISE: Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement)**

The RISE project refers to a common structure between the CSC and the FGTB trade union confederations. Its main goal is to support environmental actions in firms through the efforts of union representatives. Financially supported by the Walloon government since 1996, RISE assists employee representatives on environmental issues and on mobility. The issues addressed by the network include waste, energy saving, food, mobility and alternative means of transport.

RISE also offers training for union representatives and practical support for its members.

<http://www.rise.be/>

8) **A Canadian initiative: the Work in a Warming World research project**

The Work in a Warming World research project gathers all the "green" clauses from Canadian collective agreements that are publicly available. This initiative is interesting for three main reasons: it indicates what kinds of actions are taking place outside the European Union; the database has plenty of diverse examples from both the private and public sectors, providing plenty of ideas for unions; and the initiative shows how green clauses can be introduced into collective bargaining.

<https://passport york.yorku.ca/ppylogin/ppylogin>

9) **A local example: the Joint Environment and Climate Change Agreement in Stockport**

This Joint Environment and Climate Change Agreement (JECCA) was negotiated between the public service union UNISON and Stockport Council. The Council aims to:

- reduce its carbon footprint through quantified and transparent annual targets;
- work with staff, management and stakeholders on training and awareness raising;

- work closely with Stockport UNISON to promote and encourage the just transition to a local, low-carbon economy, and have due regard for UNISON's corresponding objectives regionally and nationally.

<https://assets.ctfassets.net/ii3xdrqc6nfw/1Lz5D2YWc8KuiqQc86ss4a/081427eefbb8e11346dc3ec2724919ba/JECCA.pdf>

10) Swedish agreement on work life security, transition, and employment protection

In December 2020, the main social partners in the Swedish labour market reached agreements on work life security, transition, and employment protection. The agreement is the result of trade-offs between the two sides of industry, and covers issues directly related to training and transitions.

The basic premises for the agreements are that the individual employee – in addition to having employment protection – is given a greatly increased right to skills development. At the same time, the employer is provided with increased flexibility in situations of redundancy and greater predictability and reduced costs in the event of the termination of an employment contract due to personal reasons. The agreement is a response to the challenges that currently exist in today's labour market. It will also help equip companies and employees for the future. It will give employers increased flexibility and predictability, as well as enhancing employees' employability and security in the labour market.

It has to be remembered that measures such as labour transitions, retraining and skills development for individuals fall within national competences.

<https://news.industrial->

[europe.eu/documents/upload/2022/7/637922710212321970_wedish%20LM%20reform.pdf](https://news.industrial-europe.eu/documents/upload/2022/7/637922710212321970_wedish%20LM%20reform.pdf)