

# MANUALE RIGUARDANTE LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI



## Contenuto:

- I) Introduzione al Green Deal europeo
  - A) Green Deal europeo
  - B) Strategia per una mobilità sostenibile e intelligente
  - C) Doppia transizione nel settore dei trasporti
- II) Conclusioni dalla fase di ricerca del progetto
- III) Strategia per una transizione energetica giusta, partecipativa e socialmente responsabile nel settore dei trasporti
  - III-1) Una transizione giusta come garanzia della partecipazione dei lavoratori al processo decisionale nelle aziende in cui sono impiegati
  - III-2) Promozione della partecipazione dei lavoratori al processo decisionale
    - A) La normativa europea sul diritto di partecipazione dei lavoratori al processo decisionale
    - B) Attuazione del sistema di partecipazione, informazione e consultazione attraverso la Direttiva 2002/14
    - C) Partecipazione, informazione e consultazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
    - D) Contrattazione collettiva e dialogo sociale
    - E) Partecipazione transnazionale dei lavoratori attraverso i comitati aziendali europei
- IV) Possibili effetti della transizione energetica e digitale sull'occupazione e sulla salute e sicurezza sul lavoro nel settore dei trasporti
  - IV-1) Obiettivo prioritario: Il mantenimento dell'assunzione di qualità e la riqualificazione professionale dei lavoratori
  - IV-2) Tutela della sicurezza e della salute sul lavoro nel settore dei trasporti
- V) Buone pratiche per migliorare la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nel settore dei trasporti

Il progetto finanziato dai fondi dell'Unione europea - "**Green.Smart.Transport.Deal**" (**GSTD**) mira a rafforzare la cooperazione transnazionale tra i partner sociali al fine di migliorare la partecipazione dei lavoratori alle azioni svolte nelle aziende, attuando il Green Deal europeo (The European Green Deal - EGD) nel settore dei trasporti, nonché lo sviluppo di queste azioni in modo socialmente responsabile, tenendo conto dei diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle questioni relative all'ambiente.

Inoltre, il progetto GSTD ha come il valore aggiunto anche il raggiungimento di un focus più specifico sull'attuazione dell'EGD in modo socialmente responsabile, tenendo conto delle questioni ambientali, degli interessi economici delle aziende e delle esigenze sociali dei lavoratori nel settore dei trasporti, attraverso un'efficace cooperazione nell'attuazione delle normative europee relative all'implementazione del *Green Deal europeo*.

## **I) Introduzione al Green Deal europeo**

Il settore dei trasporti rappresenta quasi un quarto delle emissioni di gas a effetto serra (GHG - *Greenhouse Gas*) in Europa ed è la principale causa dell'inquinamento atmosferico nelle città, mentre il traffico stradale è il più grande inquinatore.

L'UE è impegnata a ridurre queste emissioni per raggiungere la neutralità climatica entro il 2050, tenendo conto dell'ampio processo generale di ecologizzazione (*greening*) che interessa tutti i settori produttivi.

Questi processi hanno un impatto fondamentale sui lavoratori per quanto riguarda la sicurezza del loro impiego e delle condizioni di lavoro, ma anche sui datori di lavoro che devono trovare soluzioni digitali ed ecologiche nelle loro aziende: i veicoli a zero emissioni (elettrici, a idrogeno, ecc.), così come le infrastrutture necessarie per sviluppare le strategie più complete che prendono in considerazione le loro esigenze di sostenibilità ambientale e il raggiungimento delle strategie politiche definite dall'Unione europea e implementate da parte dei governi.

### **A) Green Deal europeo**

È stato presentato nel dicembre 2019 dal Presidente della Commissione Europea come un programma politico per l'attuazione della transizione dell'economia europea verso un modello di crescita più sostenibile.

La sua coincidenza temporale con la pandemia di COVID-19 ha portato allo sviluppo di un **programma di ripresa** adottato nel 2020 con un budget pluriennale molto alto, il che ha assicurato maggiori risorse finanziarie per raggiungere gli obiettivi della transizione verde con una promessa (sia da parte del Presidente della Commissione che del Vicepresidente incaricato dell'EGD) che "nessuno sarà trascurato".

Così, nel mese di gennaio 2020, è stata pubblicata la Comunicazione “Un’Europa sociale forte per transizioni giuste”, che mirava a collegare la gestione dell’EGD con gli strumenti di politica sociale esistenti, in particolare, con il Pilastro europeo dei diritti sociali. D’altro canto, per realizzare questa transizione energetica è stata applicata una serie di strategie, alle quali faremo riferimento più avanti.

Dopo la definizione di queste strategie, abbiamo assistito a forti dibattiti politici sulla distribuzione delle risorse (economiche) a livello nazionale, invece di incoraggiare un consenso di base per l’attuazione di questo progetto di transizione energetica. Pertanto, quattro anni dopo l’adozione del *Green Deal* europeo, sorgono delle domande quali: in che misura il modello di transizione ambientale dell’UE fornisce una risposta integrata alle questioni interconnesse della giustizia sociale e della transizione verde dell’economia.

Una questione suggerisce tre aspetti chiave del dibattito che potrebbero portare a un aumento della disuguaglianza (in termini di salute, benessere ed economia), a cui cercheremo di rispondere dal punto di vista dei lavoratori e dei datori di lavoro in questo kit di strumenti: le emissioni di carbonio diseguali e i rischi ambientali, la diminuzione dell’occupazione nei settori legati alla transizione energetica e la possibilità di occupazione di qualità nei nuovi settori verdi, nonché la mancanza di giustizia sociale e l’onere finanziario distribuito in modo ineguale che la transizione verde implica.

Come abbiamo già accennato, uno degli elementi fondamentali dell’EGD è la sua promessa che “nessuno sarà trascurato” e che terrà conto delle conseguenze sociali negative di un’economia più verde. Pertanto, per affrontare le sfide socio-ambientali derivanti dall’EGD, la Commissione ha proposto l’introduzione del meccanismo per una transizione giusta come lo strumento centrale, il cui pilastro è il Fondo per la Transizione Giusta (*Just Transition Fund*) [JTF], insieme al Piano per una transizione giusta InvestEU, per la mobilitazione dei capitali privati e ai servizi di prestito del settore pubblico per la mobilitazione di investimenti pubblici, principalmente attraverso prestiti della Banca europea per gli investimenti.

Il Fondo per la Transizione Giusta (*Just Transition Fund*) [JTF] dispone di un importo di 17,5 miliardi di euro (in base ai prezzi del 2018) per il periodo 2021-2027, di cui 10 miliardi di euro provengono dal programma *Next Generation EU*, e 7,5 miliardi di euro dal bilancio pluriennale per il periodo 2021-2027, che ammonta a 2,5 miliardi di euro all’anno, poco meno dell’1% del bilancio finanziario totale dell’Ue per il periodo 2021-2027; la distribuzione dei fondi è determinata in base ai criteri del livello di emissioni industriali nelle regioni ad alta intensità di carbonio, dei dati sull’occupazione nell’industria dei combustibili fossili e del grado di sviluppo economico (PIL), condizionando l’accesso ai finanziamenti, a cui gli Stati membri si impegnano nell’ambito del raggiungimento dell’obiettivo UE sulla neutralità climatica entro il 2050, anche se alcuni paesi hanno esitato ad accettarlo.

Oltre al Fondo per la Transizione Giusta, esiste anche il **Fondo sociale per il clima**, che la Commissione ha proposto nel luglio 2021 come parte del pacchetto “**Fit for 55**”. Questo fondo si basa direttamente su altre politiche, come l’*Emissions Trading System* (ETS) nella sua estensione ai settori dell’edilizia e dei trasporti. Poiché queste misure aumenteranno i prezzi per i nuclei familiari, il Fondo sociale per il clima mira a compensare l’impatto negativo sulle persone più vulnerabili e sulle piccole imprese fornendo agli Stati membri i mezzi per fornire sostegno diretto al reddito e finanziare investimenti in alloggi e trasporti puliti.

In questo modo, il **Fondo sociale per il clima** è destinato a finanziare “un sostegno temporaneo e diretto al reddito dei nuclei familiari vulnerabili che sono degli utenti dei trasporti per assorbire gli aumenti di prezzi dei trasporti stradali e di prezzi del carburante per il riscaldamento”, ed è progettato per affrontare sia le disuguaglianze verticali all’interno delle società, sia le disuguaglianze orizzontali tra i paesi dell’UE.

Inoltre, il Consiglio ha adottato la *Raccomandazione per garantire una transizione equa verso la neutralità climatica* (Consiglio dell’Unione Europea, 2022) nel tentativo di affrontare la debole dimensione sociale dell’EGD. La raccomandazione tratta dimensioni e obiettivi politici rilevanti, tra cui il mercato del lavoro e la politica dell’istruzione (come l’agenda delle “competenze”), gli aspetti di esclusione e povertà, la politica fiscale o le questioni di governance e partecipazione. Tuttavia, senza effetto giuridicamente vincolante, la caratteristica principale della Raccomandazione è un lungo elenco di principi, obiettivi e compiti che gli Stati membri devono seguire, ma senza stabilire pienamente una transizione giusta.

## **B) Strategia per una mobilità sostenibile e intelligente**

La **strategia per una mobilità sostenibile e intelligente** fa parte del **Green Deal europeo** e configura due strategie con diverse iniziative legislative in diverse fasi di sviluppo (1), che propongono di rendere tutte le modalità di trasporto più sostenibili, con alternative verdi ampiamente disponibili e incentivi adeguati messi in atto per favorire la transizione, con una serie di azioni negli anni successivi:

### **Entro il 2030:**

- almeno 30 milioni di automobili a zero emissioni di gas nocivi in circolazione sulle strade europee
- 100 città europee saranno climaticamente neutre

---

(1) Per quanto riguarda la strategia per una mobilità sostenibile e intelligente che indirizza i trasporti europei verso il futuro, si prega di consultare: [https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/mobility-strategy\\_en](https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/mobility-strategy_en)  
Per quanto riguarda il Green Deal europeo, si prega di consultare: [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en)

- il traffico ferroviario ad alta velocità raddoppierà in tutta Europa;
- i viaggi collettivi destinati a viaggi inferiori a 500 km dovrebbero essere neutrali in termini di emissioni di carbonio;
- la mobilità automatizzata sarà diffusa su larga scala;
- le navi a zero emissioni saranno pronte all'uso;

**Entro il 2035:** gli aerei di grandi dimensioni a emissioni zero saranno pronti per il mercato.

**Entro il 2050:**

- quasi tutte le nuove autovetture, furgoni, autobus e veicoli pesanti saranno privi di emissioni;
- il traffico merci ferroviario raddoppierà;
- una rete transeuropea di trasporto multimodale (TEN-T) pienamente operativa per un trasporto sostenibile e intelligente con connettività ad alta velocità.

Inoltre, sono state stabilite **dieci aree chiave di azione per realizzare la Strategia**, con un totale di 82 iniziative divise in tre segmenti:

➤ **Sostenibile:**

1. Incoraggiare l'utilizzo di **veicoli, navi e aerei a emissioni zero, di carburanti rinnovabili e a basso contenuto di carbonio** e delle relative infrastrutture, ad esempio: installazione di 3 milioni di caricabatterie pubblici entro il 2030.
2. Costruire **aeroporti e porti a emissioni zero**, ad esempio, attraverso nuove iniziative per promuovere carburanti sostenibili nei settori aereo e marittimo.
3. Rendere **la mobilità interurbana e urbana sana e sostenibile**, ad esempio raddoppiando il traffico ferroviario ad alta velocità e sviluppando ulteriori infrastrutture ciclistiche nei prossimi 10 anni.
4. **Rendere il trasporto merci ecologicamente accettabile**, ad esempio raddoppiando il traffico merci ferroviario entro il 2050.
5. **Stabilire un prezzo di carbonio e offrire migliori incentivi agli utenti**, ad esempio, implementando una serie completa di misure per offrire prezzi giusti ed efficienti in tutto il settore dei trasporti.

➤ **Elegante:**

6. **Creare un sistema di mobilità multimodale connessa e automatizzata**, ad esempio, consentendo ai passeggeri di acquistare biglietti per viaggi multimodali e trasferendo le merci senza ostacoli tra diverse modalità di trasporto.

*"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"*

7. **Incoraggiare l'innovazione e l'utilizzo dei dati e dell'intelligenza artificiale (AI)** per una mobilità più intelligente, ad esempio attraverso il pieno sostegno all'impiego di droni e nuove azioni per costruire uno spazio comune europeo dei dati sulla mobilità.
  - **Resistente:**
8. **Rafforzare il mercato unico**, ad esempio, potenziando gli sforzi e gli investimenti per completare la Rete transeuropea dei trasporti (TEN-T) entro il 2030 ed aiutando il settore a svilupparsi meglio attraverso maggiori investimenti, sia pubblici che privati, nel processo di modernizzazione della flotta sotto tutti gli aspetti.
9. Rendere la mobilità **giusta ed equa per tutti**, ad esempio, rendendo la nuova mobilità economica e accessibile in tutte le regioni e per tutti i passeggeri, compresi quelli a mobilità ridotta, e rendendo il settore più attraente per i lavoratori.
10. **Aumentare la sicurezza dei trasporti** sotto tutti gli aspetti, riducendo il numero di morti quasi a zero entro il 2050.

### **C) Doppia transizione nel settore dei trasporti**

**La doppia transizione** si riferisce all'interazione tra la transizione digitale e quella verde: se utilizzate e gestite correttamente, le tecnologie digitali possono contribuire a rendere l'economia (più) efficiente sotto il profilo delle risorse, circolare e climaticamente neutra.

Il duplice approccio alla transizione riconosce che esiste un'enorme opportunità in gran parte non sfruttata e quella si riferisce al fatto che la tecnologia e i dati possano influenzare gli obiettivi di sostenibilità. Invece di trattare il digitale e la sostenibilità separatamente, una strategia di doppia transizione combina queste funzioni critiche per sbloccare vantaggi in termini di efficienza e produttività. Una doppia transizione può avere un impatto positivo rendendo la tecnologia, le risorse di dati e le infrastrutture più ecologiche e accelerando al tempo stesso la sostenibilità in tutta l'organizzazione.

Tuttavia, se da un lato le tecnologie digitali possono contribuire all'efficienza e creare fonti energetiche sostenibili per contribuire ad affrontare questo compromesso, dall'altro possono anche avere un impatto negativo sull'ambiente. Ad esempio, la formazione e l'implementazione dei modelli di intelligenza artificiale consumano energia e acqua e producono le emissioni di carbonio, sia nei data center che nel *cloud* o nell'*edge computing*. Questi effetti negativi sono già evidenti e sono anche uno degli obiettivi di questa transizione energetica sostenibile.

La digitalizzazione può incidere su diversi elementi del sistema dei trasporti, e quindi sulle sue prestazioni ambientali, quali:

*"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"*

- La domanda di viaggi può essere influenzata, ad esempio, da soluzioni di mobilità virtuale come il lavoro da remoto, le videoconferenze, l'*e-learning*, l'*e-health*, l'*e-publishing*, ecc.
- L'offerta dei determinati servizi di trasporto o delle loro combinazioni può essere resa più attraente attraverso soluzioni digitali, ad esempio fornendo informazioni in tempo reale, facilitando la prenotazione dei biglietti, consentendo una logistica intelligente e fornendo servizi multimodali per il trasporto di passeggeri e merci.
- Le soluzioni digitali possono portare in alcuni casi a un utilizzo più efficiente della capacità fisica esistente delle infrastrutture di trasporto (veicoli autonomi e connessi), rendendole più attraenti o riducendone l'impatto sull'ambiente.
- Le soluzioni digitali possono contribuire a migliorare le prestazioni ambientali dei veicoli (maggiore efficienza energetica, sensori, ecc.).

In sintesi, nonostante alcune disfunzioni esistenti, sembra opportuno pensare che le tecnologie digitali possano fornire funzioni capaci di catalizzare la transizione ecologica. Questo rafforzamento reciproco, chiamato "**la transizione gemella**", è particolarmente urgente nei settori economici che hanno una quota significativa di emissioni di gas a effetto serra, come i trasporti, l'energia, l'agricoltura, l'edilizia e le industrie ad alta intensità energetica.

# GUIDA PRATICA SULLA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Una **guida pratica sulla partecipazione dei lavoratori** fa parte di questo *complesso di strumenti* sviluppato (*Tool Kit*) nell'ambito del Progetto e mira a diventare un **manuale che supporti e aiuti migliorare la partecipazione dei lavoratori**, concentrandosi sugli aspetti relativi alla transizione ecologica nell'assunzione, dove, oltre a creare i nuovi posti di lavoro verdi, potrebbe verificarsi anche una perdita di quelli esistenti. Per questo motivo è necessario **rafforzare la formazione dei lavoratori**, sia attraverso la formazione per nuovi lavori nel loro settore professionale, sia formandoli per lavori in altri settori professionali. Insieme alla formazione dei lavoratori è necessario **migliorare** i sistemi di partecipazione dei lavoratori, in particolare i sistemi di informazione e consultazione, **ed analizzare e rafforzare la protezione dei lavoratori sul luogo di lavoro**, a causa della generazione dei nuovi rischi causati dalla transizione ecologica.

In questo modo la *Guida pratica* cerca di raggiungere i due obiettivi principali del progetto:

- Promuovere la cooperazione transnazionale tra gli interlocutori sociali nell'ambito del **sostegno alla partecipazione dei dipendenti** nella previsione e gestione dei cambiamenti e nella prevenzione e risoluzione dei conflitti in caso di varie forme di ristrutturazione in aziende e gruppi di aziende a livello dell'Unione europea, attraverso l'avvio di azioni volte a sostenere la creazione e il corretto funzionamento di **meccanismi e organismi transnazionali di informazione, consultazione e partecipazione, compresi i comitati aziendali europei**; e
- Promuovere lo scambio e una maggiore **diffusione delle conoscenze e delle buone pratiche**, promuovendo la cooperazione transnazionale tra gli interlocutori sociali per migliorare la partecipazione dei lavoratori alle azioni intraprese dalle aziende per attuare il Green Deal europeo.

Pertanto nella *Guida*:

- Analizziamo le situazioni che l'implementazione della transizione ecologica e digitale può provocare rispetto all'assunzione dei lavoratori nel settore dei trasporti: creazione delle nuove fonti di occupazione e creazione dei nuovi posti di lavoro verdi o eventuale perdita dei posti del lavoro. Entrambe le situazioni richiedono l'implementazione di aspetti specifici in termini di formazione (riqualificazione professionale).
- Analizziamo il modo in cui dovremmo affrontare la comparsa dei nuovi sistemi di lavoro e dei nuovi posti di lavoro e dei nuovi rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro che possono emergere da queste transizioni.

- Incorporiamo le azioni specifiche sulla *giusta transizione* nel settore dei trasporti per far fronte all'ecologizzazione e alla digitalizzazione, insistendo sugli aspetti specifici dell'attuale normativa comunitaria riguardante la partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro, e in particolare sul sistema di informazione e consultazione.
- Incorporiamo alcune buone pratiche relative alla partecipazione dei lavoratori in diversi sottosettori (strade, trasporto urbano, ferrovie, trasporto marittimo e aereo, ecc.) del settore dei trasporti per affrontare le situazioni di transizione ambientali e digitali.

## II) Conclusioni della fase di ricerca del progetto

Per affrontare la nostra *Guida pratica*, ricordiamo alcune conclusioni ottenute nella fase di ricerca del Progetto che utilizzeremo come punto di partenza per scoprire quei problemi che i lavoratori del settore dei trasporti possono incontrare e ai quali vogliamo dare la risposta attraverso la guida.

Innanzitutto, va notato che nel progetto **Green. Smart. Transport. Deal. GSTD**, partecipano otto rappresentanze (sindacali e datori di lavoro) di sei paesi: Italia, Polonia, Spagna, Slovacchia, Croazia e Macedonia del Nord (2).

La fase di ricerca, svolta durante una parte dello sviluppo del progetto, è consistita nella preparazione della *fase di ricerca teorica (desk research)*, seguita dalle conclusioni ottenute in un sondaggio online condotto in tutti i paesi partecipanti, in cui sono stati analizzati vari aspetti del contenuto tecnico: veicoli a basse emissioni, ecologizzazione urbana (*greening*), digitalizzazione e presenza del *Green Deal* nella società, insieme ad altri che riguardano specialmente i lavoratori: condizioni di assunzione e applicazione del diritto all'informazione e alla consultazione, contrattazione collettiva e dialogo sociale.

Nella nostra *Guida pratica*, avendo presente l'obiettivo principale del progetto, faremo riferimento alle conclusioni ottenute su questi ultimi due aspetti relativi alla partecipazione dei lavoratori e alle loro condizioni di assunzione che possono essere riassunti come segue:

- Se consideriamo i paesi partecipanti, la gamma dei rapporti di lavoro è molto ampia. Tuttavia, l'identità viene mantenuta in termini di partecipazione dei lavoratori attraverso i sindacati o i comitati aziendali (comitati dei lavoratori in alcuni paesi).

(2).- Le organizzazioni partecipanti sono: Federazione Autonoma dei Sindacato dei Transport, dall' Italia; Malopolski Związek Pracodawców LEWIATAN, dalla Polonia; Republiková únia zamestnávateľov, dalla Slovacchia; Unione Ferroviaria della Croazia, dalla Croazia; Coalizione sindacale indipendente dei lavoratori di Madrid - CSIT Unión Profesional; Associazione Provinciale degli Imprenditori, Trasportatori e Agenzie di Malaga e Federazione Indipendente dei Trasportatori dell'Andalusia, Spagna; Sindacato dei trasporti e delle comunicazioni della Macedonia del Nord.

- Vengono istituiti „i comitati settoriali“ di natura bipartita o tripartita, che presuppongono il dialogo sociale nel settore dei trasporti e possono essere istituiti anche "i sottocomitati" sulla base di sottosectori come quello ferroviario, marittimo, urbano, ecc.
- In tutti i paesi c'è una richiesta di rafforzare il dialogo sociale tripartito, aumentando la capacità dei sindacati e di organizzare i datori di lavoro nel settore, nonché la necessità di sviluppare i contratti collettivi e i sistemi di formazione dei lavoratori.
- Per quanto riguarda i contratti collettivi, si chiede di rafforzarli e attraverso di essi ottenere una copertura globale per tutti i lavoratori del settore dei trasporti, soprattutto negli aspetti relativi al rimborso. Per raggiungere questo obiettivo è necessario promuovere l'esistenza dei contratti collettivi in ogni sottosectore dei trasporti.
- Tra i lavoratori c'è il timore che riguarda la trasformazione dei posti di lavoro attuali in "lavori verdi", perché non vedono che il dialogo sociale offre attualmente soluzioni ai problemi accumulati.
- I lavoratori si lamentano della mancanza di informazioni sufficienti sui processi di trasformazione ecologica o digitale nelle loro aziende, ed i datori di lavoro si lamentano della mancanza di informazioni da parte delle istituzioni sulle politiche che saranno implementate dai governi e su come queste potranno influenzare le loro attività.  
In questo senso, i datori di lavoro vedono questi impatti come qualcosa di immediato, mentre i lavoratori li percepiscono nel medio termine mostrando un generale disinteresse verso la questione.
- Gli intervistati citano l'assenza di consultazioni a livello nazionale e regionale riguardo all'implementazione della Strategia per una mobilità sostenibile e intelligente come motivo di esclusione dal processo di transizione e prevedono gli impatti negativi sulle condizioni di assunzione e sui costi per le loro aziende.

In particolare, i datori di lavoro si lamentano che il *Green Deal* non è presente nella società né è oggetto del dibattito tra governi e interlocutori sociali.

- Infine, vengono menzionati anche i problemi della trasmissione delle informazioni ai lavoratori da parte dei sindacati o dei comitati aziendali.

I lavoratori ritengono che sia necessario ricevere più informazioni dai sindacati sui processi di transizione ecologica e digitale, citando due ragioni per cui queste informazioni potrebbero essere insufficienti: la mancanza di conoscenza da parte dei sindacati su questo argomento (mancanza di formazione specifica) e il fatto che in alcuni paesi il sistema di informazione e consultazione non dispone di una tutela giuridica sufficiente per poterlo implementare.

In breve, dalle analisi effettuate da ciascun paese, partner del progetto, possiamo concludere che è in questo momento **necessario sviluppare lo scambio di**

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"

informazioni sui processi di transizione previsti, sia al livello nazionale che regionale tra i governi e interlocutori sociali (dialogo sociale tripartito).

A livello aziendale è necessario **stabilire protocolli di informazione e consultazione chiari ed esigenti tra i datori di lavoro e sindacati (o comitati dei lavoratori) che consentano di anticipare questi cambiamenti tecnologici e rafforzino la formazione dei lavoratori esistenti nell'affrontare l'implementazione delle nuove tecnologie nei loro luoghi di lavoro.**

### **III) Strategia per una giusta transizione energetica, partecipativa e socialmente responsabile nel settore dei trasporti**

Esiste una forte correlazione tra il contenuto di gas serra (GHG) nell'atmosfera, la CO<sub>2</sub> (l'utilizzo dei combustibili fossili come fonte di energia e quanto emesso principalmente dai trasporti) e l'aumento della temperatura media della superficie terrestre che, a partire dall'era preindustriale, ha aumentato la temperatura media del pianeta di oltre 1°C. Di conseguenza, il cambiamento climatico è legato ai nostri schemi di approvvigionamento energetico e la sua soluzione *implica uno spostamento verso fonti energetiche primarie che riducano le emissioni di CO<sub>2</sub> nell'atmosfera*, ovvero la transizione energetica.

Abbiamo già sottolineato che il settore dei trasporti rappresenta quasi il 25% delle emissioni di gas serra in Europa, ed è la principale causa dell'inquinamento atmosferico nelle città.

Tenendo in considerazione questo scenario è nata la *Strategia per la Mobilità a Basse Emissioni*, che integra una serie di misure per sostenere la transizione dell'Europa attraverso tre aree prioritarie e coinvolgimento delle città e delle autorità locali nella riduzione dell'inquinamento, cercando di aumentare l'efficienza del sistema dei trasporti incoraggiando la transizione verso modalità di trasporto a basse emissioni di carbonio e di accelerare l'implementazione di energie alternative a basse emissioni di carbonio per i trasporti, verso l'uso di veicoli a emissioni zero attraverso l'attuazione di varie strategie iniziate il 12 ottobre 2015 con la firma dell'accordo di Parigi da parte di 195 paesi della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici e dell'UE, il cui obiettivo è *"mantenere la temperatura media globale significativamente al di sotto dei 2°C rispetto ai livelli preindustriali"*, ma con l'obbligo che essa non superi 1,5°C.

Tra queste strategie vale la pena citare la Strategia 20-20-20, il Quadro per l'energia e il clima 2030 e Fit for 55, che, sulla falsariga del Pacchetto 20-20-20, elabora gli obiettivi e li adegua per il 2030, tenendo conto degli scenari della Strategia 2050 e del Libro bianco sui trasporti, determinando gli obblighi di ridurre le emissioni di gas serra di almeno il 55%, raggiungere almeno la quota del 32% di energie rinnovabili, migliorare l'efficienza energetica di almeno il 32,5% e adottare misure urgenti per raggiungere l'obiettivo minimo del 10% di interconnessioni elettro-energetici nel 2020 e del 15% nel 2030.

I La Strategia per l'Europa neutrale dal punto di vista climatico 2050, il **Green Deal europeo**, presentato dalla Commissione Europea il 28 ottobre 2018, in vista del

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"

*Summit delle Nazioni Unite sul clima (COP24)* tenutosi dal 2 al 14 ottobre a Katowice (Polonia) che conferma l'impegno dell'Europa a guidare l'azione globale per il clima **attraverso una transizione socialmente giusta**, realizzando al contempo economia prospera, moderna, competitiva e climaticamente neutra entro il 2050, che comprende investimenti in soluzioni tecnologiche reali, **garanzia di giustizia sociale per una giusta transizione**, istituzione di una politica di promozione della crescita e supporto alla concorrenza tra le imprese e al mercato del lavoro. Per raggiungere questo obiettivo è stato introdotto il Meccanismo per una transizione giusta, di cui abbiamo già parlato.

Il più grande esponente di questa *strategia per l'Europa neutrale* è **il Libro bianco sui trasporti**, creato con l'obiettivo di *"rispondere alla fonte di emissioni di CO<sub>2</sub> che questo settore rappresenta e che ha la sfida di rompere la dipendenza dei sistemi di trasporto dal petrolio, senza sacrificare la loro efficienza o compromettere la mobilità"*. Il suo obiettivo principale è contribuire alla creazione di un sistema che sostenga il progresso europeo, migliori la competitività e offra servizi di mobilità di alta qualità, utilizzando in modo efficiente le risorse e utilizzando meno energia ed energia più pulita per ridurre l'impatto sull'ambiente.

### **III-1) La giusta transizione come garanzia della partecipazione dei lavoratori al processo decisionale nelle aziende in cui lavorano**

Per parlare di **transizione giusta** dobbiamo risalire alla sua creazione da parte dei sindacati in Canada e negli Stati Uniti negli anni '90 con un duplice obiettivo: **lo sviluppo di strumenti per proteggere l'assunzione a causa dei cambiamenti causati dalla crisi ambientale ed energetica** e **redazione di proposte per cambiamenti dei meccanismi di protezione dei lavoratori e dei territori colpiti da questa crisi energetica**.

Ciò che sostiene questa concettualizzazione è che **una giusta transizione non è possibile senza la partecipazione dei lavoratori** tramite i loro rappresentanti, il che è stabilito da vari regolamenti o accordi:

- L'Accordo di Parigi nel suo preambolo richiede la partecipazione dei lavoratori: *"tenendo conto degli imperativi di una giusta transizione, della forza lavoro"*.
- L'ILO nelle sue *Linee Guida* raccomanda *"consultazioni e cooperazione dei sindacati nello sviluppo e nell'attuazione di politiche a basse emissioni di carbonio per una giusta transizione verso economie e società ecologicamente sostenibili per tutti"*.

- Anche la Commissione europea nel suo *Pacchetto Unione dell'energia 2015* sottolinea l'importanza del ruolo delle parti interlocutori e le invita a includere la transizione energetica nel loro dialogo sociale.

Tale partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali nelle aziende in cui lavorano è giustificata anche perché i cambiamenti strutturali che il settore dei trasporti sta provando di fronte alle transizioni energetiche e digitali hanno un enorme impatto sulla vita personale e professionale dei suoi lavoratori.

Ora, affinché la *Giusta transizione* sia efficace, deve soddisfare determinate condizioni:

- **Realizzarsi attraverso un dialogo sociale tripartito:** tra governi, imprenditori e sindacati.
- **Assicurare le misure di sostegno speciali** per i settori e per le industrie colpiti – nel nostro caso, per il settore dei trasporti.
- **Includere la protezione sociale dei lavoratori particolarmente sensibili** al processo di transizione energetica, compresi i lavori diretti, indiretti e indotti.
- **Stabilire piani di formazione per i lavoratori** in relazione ai nuovi lavori verdi.

Inoltre, dovrebbe essere inclusa (anche se non direttamente legata al settore dei trasporti) anche l'elaborazione dei piani di rilancio territoriale, in cui prevalgono la diversificazione delle attività economiche e lo sviluppo rurale, con particolare attenzione ai gruppi di donne e giovanili, così come alle risorse economiche attraverso i bilanci di ogni stato e la tassazione verde.

Sulla base di queste „condizioni”, e per realizzare questa *giusta transizione, partecipativa e socialmente responsabile*, dobbiamo promuovere la partecipazione dei lavoratori attraverso la contrattazione collettiva e cercare un maggiore coinvolgimento dei sindacati e degli organismi di rappresentanza diretta dei lavoratori (comitati aziendali) in questa partecipazione.

### **III-2) Promuovere la partecipazione dei lavoratori al processo decisionale nelle aziende in cui lavorano**

#### **A.- La normativa europea sul diritto di partecipazione dei lavoratori**

Il diritto dei lavoratori alla partecipazione nell'Unione Europea inizia con *la Carta della Comunità dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 (Carta Sociale)*, in cui si sottolinea "la necessità di incoraggiare la partecipazione dei lavoratori", e successivamente con *la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea* che riconosce i diritti collettivi alla partecipazione dei lavoratori, quali:

- Libertà di riunione e di associazione politica e sindacale (art. 12)
- Diritto **all'informazione e alla consultazione dei lavoratori** in merito all'azienda o al settore professionale che si esercita attraverso i rappresentanti dei lavoratori o dei sindacati (art. 27)
- Oppure, **il diritto alla contrattazione e all'azione collettiva**, a livelli adeguati, compreso il diritto di sciopero (art. 28)

Inoltre, il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) regola la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali attraverso i sistemi di informazione e consultazione, nella sezione X, sulla politica sociale (articoli da 151a a 161).

In conformità a questa normativa, il Parlamento europeo ha adottato diverse direttive e risoluzioni in cui si richiede **che sia garantito ai lavoratori il diritto di partecipare ai processi decisionali nelle aziende e nei luoghi di lavoro**, sia nelle società nazionali che transnazionali su vari argomenti, nonché accordi intersettoriali dei interlocutori sociali con disposizioni in materia di informazione e consultazione.

Da questa normativa si distinguono tre direttive relative all'informazione e la consultazione al livello nazionale, che stabiliscono il diritto del lavoratore ad essere informato e consultato dal datore di lavoro su una serie di questioni relative ai risultati economici e ai benefici e ai piani di aziende che possono incidere sostanzialmente sull'assunzione, tra l'altro.

- ❑ **Direttiva 98/59/CE** del 20 luglio, relativa ai licenziamenti collettivi, la quale stabilisce che in caso di licenziamenti collettivi il datore di lavoro, utilizzando sistemi di informazione e consultazione, deve avviare trattative con i lavoratori per determinare la forma e il metodo per evitare tali licenziamenti o ridurre numero di lavoratori interessati.
- ❑ **Direttiva 2001/23/CE**, del 12 marzo, relativa all'obbligo di notificare i lavoratori in caso di trasferimento di aziende e mantenimento dei diritti in tali casi.
- ❑ **Direttiva 2002/14/CE**, dell'11 marzo, che **stabilisce un quadro generale relativo all'informazione e consultazione dei lavoratori nella Comunità Europea**, stabilendo principi procedurali minimi per tutela di tali diritti che analizzeremo di seguito.

Oltre alle direttive sopra citate, bisogna citare anche il **Pilastro europeo dei diritti sociali**, costituito da 20 misure vincolanti per tutti gli stati membri dell'Unione Europea, il cui obiettivo è quello di fare la guida per il raggiungimento dei risultati sociali e lavorativi efficaci, nonché per garantire una migliore regolamentazione e attuazione dei diritti sociali. Questo pilastro... garantisce il diritto dei lavoratori non solo a ricevere informazioni, ma anche a essere consultati su questo segmento di attività:

*il diritto di tutti i lavoratori di qualsiasi settore è di essere informati o consultati su questioni di loro interesse, in particolare sui trasferimenti, ristrutturazioni e*

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"

*fusioni di aziende e sui licenziamenti collettivi, con l'obiettivo di migliorare la tutela dei lavoratori in queste situazioni. [Principio 8]*

## **B.- Attuazione del sistema di partecipazione, informazione e consultazione tramite la Direttiva 2002/14.**

La direttiva 2002/14/CE costituisce un riferimento sulla partecipazione dei lavoratori al processo decisionale, compresi i sistemi di informazione e consultazione come elementi fondamentali di tale partecipazione.

- **L'informazione** è definita come **la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per farli conoscere l'argomento che viene discusso ed esaminato** e che influisce su: la politica del personale, lo sviluppo delle retribuzioni e dell'assunzione, l'evoluzione della parte economica della società, ecc.
- **Le consultazioni** sono lo scambio di opinioni e ***l'apertura di un dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e i datori di lavoro*** sull'organizzazione del lavoro e sulle attività professionali dei lavoratori: ristrutturazione del personale, riduzione dell'orario di lavoro, trasferimenti totali o parziali, processi di fusioni e acquisizioni, piani di formazione professionale, ecc.

Per entrambi i sistemi di partecipazione è stato stabilito un quadro generale con le seguenti regole procedurali:

- Su cosa viene attuato: Sia l'informazione che la consultazione si riferiscono ad aspetti, quali la situazione economica della società, la struttura e il potenziale sviluppo dell'assunzione e le decisioni che possono causare cambiamenti significativi nell'organizzazione del lavoro o nei rapporti contrattuali.
- Il momento per la comprensione dell'informazione e della consultazione deve essere adeguato in modo che tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori possa avvenire una discussione sull'argomento.
- Contenuto: Le informazioni fornite dal datore di lavoro devono consentire ai rappresentanti dei lavoratori di conoscere la situazione reale e di preparare una risposta (fase di consultazione) alla domanda posta.
- I partecipanti coinvolti: Informazioni e consultazioni vengono effettuate attraverso i rappresentanti dei lavoratori (comitati dei lavoratori) o, direttamente, attraverso i sindacati.

- E, l'obiettivo delle consultazioni: Raggiungere un accordo sulle decisioni che potrebbero portare ai cambiamenti fondamentali nell'organizzazione del lavoro o nei rapporti contrattuali.

Inoltre, la Direttiva mira a garantire la riservatezza delle informazioni che il datore di lavoro fornisce ai sindacati, introducendo un obbligo di segretezza, in base al quale i rappresentanti dei lavoratori e i loro consulenti non possono divulgare pubblicamente le informazioni ricevute in modo riservato dalla società, e il concetto di informazione riservata, attraverso il quale i datori di lavoro possono limitare il diritto di informare o consultare i rappresentanti dei lavoratori quando ciò danneggia gravemente le attività della società.

### **C.- Partecipazione, informazione e consultazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro**

**La tutela della salute sul luogo di lavoro rappresenta uno dei diritti individuali fondamentali di ogni lavoratore** (art. 31.1 della *Carta dei diritti fondamentali dell'UE*) ed è tutelata dalla normativa vigente, sia a livello europeo che in ogni legislazione nazionale. Ogni datore di lavoro, sia nel settore privato che in quello pubblico, ha infatti l'obbligo di garantire le condizioni di lavoro sane, contando sulla partecipazione dei lavoratori alle decisioni su tali argomenti.

Pertanto, come nel processo decisionale generale, anche le modalità di partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali in materia di sicurezza e salute sul lavoro sono regolate attraverso una serie di norme caratterizzate dal fatto che, oltre ai diritti di partecipazione dei lavoratori, stabiliscono particolari **obblighi a cui il datore di lavoro deve attenersi per garantire le adeguate condizioni di salute e di sicurezza ai lavoratori**, stabiliti dalla **Direttiva Quadro dell'Unione Europea 89/391/CEE**, che fa riferimento all'attuazione di misure volte a *promuovere il miglioramento di sicurezza e salute dei lavoratori sul posto di lavoro*, che comprende inoltre i diritti di partecipazione e consultazione dei lavoratori in tale materia.

Tale direttiva definisce il concetto di **rappresentante dei lavoratori** ai fini di sicurezza e salute dei lavoratori come *"qualsiasi persona eletta, nominata o designata, conformemente alle leggi e/o consuetudini nazionali, come delegato dei lavoratori per i problemi relativi alla sicurezza e alla salute dei lavoratori sul luogo di lavoro"*, riconoscendo loro il diritto di essere **interlocutori nella fase di consultazione sui temi della sicurezza sul lavoro** e istituendo le garanzie (sufficiente liberazione dalle mansioni lavorative senza perdita della retribuzione e tutti i mezzi necessari per l'esercizio delle loro funzioni) per lo svolgimento di quelle funzioni.

Insieme alla *Direttiva Quadro*, è necessario citare anche **il Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro per il periodo 2021-2027**, che determina i seguenti aspetti della partecipazione dei lavoratori: piena partecipazione dei lavoratori e impegno dei datori di lavoro in materia di sicurezza e salute, rafforzando le competenze dei rappresentanti dei lavoratori con l'obiettivo di *“applicare in modo soddisfacente la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro”* o modificando la legge *“in modo trasparente e democratico”* con il coinvolgimento, tra le altre cose, delle parti interlocutori.

**Il quadro strategico** adotta un approccio tripartito (lavoratori, datori di lavoro e governi) e si concentra su tre obiettivi chiave o priorità strategiche:

1. Anticipare e gestire il cambiamento nel contesto delle transizioni ecologiche, digitali e demografiche
2. Migliorare la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, in linea con l'approccio "zero vittime" (*“visione zero”*) alla mortalità connessa al lavoro
3. Aumentare la preparazione per rispondere alle crisi sanitarie attuali e future.

**Il quadro strategico** fa riferimento in particolare a: **nuovi compiti** (digitalizzazione o ecologizzazione); **nuovi modelli di lavoro** (robotizzazione, intelligenza artificiale, ecc.); nuovi luoghi di lavoro (lavoro a distanza) e **cambiamento demografico** (invecchiamento della forza lavoro); annunciando che si tratta di situazioni che possono portare a **nuove opportunità di lavoro**, migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata o aumentare le misure sanitarie, ma che devono essere aggiornate **adattandole a nuovi rischi e situazioni di lavoro** (macchine, schermi, luoghi di lavoro, ecc.). Questi aspetti sono assolutamente validi nel settore dei trasporti e in tutti i suoi sottosettori.

## **D.- Contrattazione collettiva e dialogo sociale.**

La contrattazione collettiva è un postulato fondamentale dell'*Organizzazione Internazionale del Lavoro*, ILO, insieme alla libertà di associazione, istituita nel 1919, riaffermata nel 1944 e sviluppata nelle sue Convenzioni 151 e 154, e che si presenta come una procedura per la risoluzione delle controversie di lavoro.

Precisamente, l'articolo 2 della Convenzione 154 stabilisce che: *“si svolgono negoziati su fissazione delle condizioni di lavoro e d'impiego, regolamentazione dei rapporti tra datore di lavoro e dipendente e la regolamentazione dei rapporti tra i datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori”*.

Si include una serie di misure per promuovere questa contrattazione collettiva:

- *Che sia applicabile per tutti i datori di lavoro e per tutte le categorie di lavoratori*
- *Che sia esteso progressivamente a tutte le questioni relative alle condizioni di lavoro*

- Che le procedure di risoluzione delle controversie contribuiscano alla promozione della contrattazione collettiva.
- Che la negoziazione avvenga a qualsiasi livello: aziendale, regionale e nazionale;
- Che le parti del negoziato dispongano delle informazioni necessarie per negoziare con piena cognizione di causa.

Se ci focalizziamo sul livello europeo, vediamo che **la contrattazione collettiva è riconosciuta come un diritto dall'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE**; la sua applicazione è disciplinata dagli articoli 152, 154 e 155 del *Trattato sul funzionamento dell'Unione europea* (TFUE).

Questo breve regolamento fornisce un breve quadro giuridico per la contrattazione collettiva che, sebbene minimo, è considerato sufficiente per la prassi corrente delle parti sociali.

In particolare, l'articolo 152 del TFUE sancisce il rispetto dell'autonomia collettiva e della libertà di associazione e legittima le parti sociali a disciplinare i rapporti di lavoro a cui partecipano, trasformando la contrattazione collettiva in un modo alternativo di produrre norme giuridiche e abbandonando il suo ruolo iniziale di essere solo una via complementare in questo settore.

L'articolo 155, paragrafo 1 del TFUE riconosce che: *"il dialogo tra le parti sociali a livello dell'Unione può, se lo desiderano, portare all'instaurazione di relazioni derivanti da trattati, compresi accordi"*.

## **E.- Partecipazione transnazionale dei lavoratori attraverso i comitati aziendali europei.**

Come abbiamo già sottolineato, l'Unione europea sostiene e completa l'azione degli Stati membri nel campo della partecipazione dei lavoratori, attraverso l'informazione e la consultazione dei lavoratori, con l'obiettivo di realizzare aspetti fondamentali della politica sociale europea quali: miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, adeguata protezione sociale, livello elevato e sostenibile di occupazione e la lotta contro l'esclusione.

Precisamente, nel 2009, è stata adottata la **Direttiva 2009/38/CE**, *relativa all'istituzione di un Comitato aziendale europeo ovvero una procedura di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese a dimensione comunitaria*, che ha cercato di rimediare ad una serie di lacune individuate rispetto alla Direttiva originaria, e che comprendeva la definizione di una serie di concetti chiave, quali "questioni transnazionali", "informazione" e "consultazione", nonché la specificazione di disposizioni sul diritto alla formazione e l'articolazione tra informazione e procedure di consultazione a livello europeo e nazionale.

L'obiettivo principale della presente Direttiva è garantire il diritto all'informazione e alla consultazione su questioni transnazionali per il personale delle imprese o dei gruppi di imprese di dimensioni europee (con almeno mille dipendenti) garantisce il diritto all'informazione ed alla consultazione sulle questioni transnazionali e propone di farlo attraverso due azioni: **l'istituzione di un Comitato aziendale europeo o di una procedura alternativa per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.**

L'informazione e la consultazione si intendono come quanto già detto in riferimento alla **Direttiva 2002/14/CE**.

*"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"*

Attraverso il CAE, l'obiettivo è quello di "migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese a dimensione comunitaria" (l'articolo 1 della Direttiva 94/45/CE) sulle decisioni prese dalla direzione centrale che li riguardano. Pertanto, il compito principale del CAE è quello di essere informato e consultato sui progetti transnazionali.

I CAE possono essere istituiti, da un lato, da imprese di dimensioni comunitarie, che hanno sedi in diversi Stati membri dell'Unione europea o nei paesi dello Spazio economico europeo e che in almeno due Stati membri diversi assumono almeno 1.000 lavoratori in tale gruppo e assumono i 150 o più lavoratori in tal gruppo; dall'altro lato, istituiti da gruppi di imprese di dimensioni comunitarie che occupano 1.000 o più lavoratori in tutti gli Stati membri, comprendenti almeno due imprese in diversi Stati membri, fermo restando che almeno un'impresa del gruppo assume i 150 o più lavoratori in uno Stato membro ed almeno un'altra delle imprese del gruppo assume i 150 o più lavoratori in un altro Stato membro.

Al fine di istituire tali comitati viene formata una commissione di negoziazione tra la direzione centrale dell'impresa ed i rappresentanti dei lavoratori previsti dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

Questo CAE ha diritto ad essere informato e consultato sulle questioni che influiscono sull'azienda nel suo complesso su aspetti quali: la struttura, la situazione economica e finanziaria, il probabile sviluppo delle attività, la produzione e le vendite dell'azienda, la situazione attuale e lo sviluppo potenziale dell'occupazione, ossia i cambiamenti che interessano l'organizzazione e i nuovi metodi di lavoro.

[Nota: l'attuale Direttiva 2009/38 è attualmente in fase di revisione da parte della Commissione europea, in linea con la *Risoluzione del Parlamento europeo del 2 febbraio 2023, recante raccomandazioni alla Commissione sulla revisione della direttiva sui comitati aziendali europei*].

## **IV) Possibili effetti della transizione energetica e la transizione digitale sull'occupazione e sulla sicurezza e salute sul lavoro nel settore dei trasporti**

### **IV-1) Obiettivo prioritario: Mantenimento di un'occupazione di qualità e della riqualificazione professionale dei lavoratori**

In generale, secondo diverse indagini ed analisi condotte nell'ambito dell'UE, possiamo affermare che c'è una diffusa mancanza di conoscenza sulle politiche dell'ecologizzazione e del loro impatto sull'economia, che non vi è sufficiente interesse ad affrontare tali questioni nell'ambito del dialogo sociale nazionale e che la partecipazione e l'impegno dei sindacati in questo settore sono scarsi.

Concludendo che **il lavoro dignitoso e la qualità dell'occupazione dovrebbero essere garantiti, a fronte di processi dell'ecologizzazione (greening) attraverso l'istituzione di programmi di apprendimento permanente per i lavoratori**; e che, in alcuni paesi, la transizione verde e **la creazione di nuovi posti di lavoro verdi sono percepiti come una minaccia per l'occupazione attuale.**

In tal senso, nella ricerca condotta nel nostro progetto, in alcuni paesi è stata rilevata una mancanza di professionisti nel settore dei trasporti e si è percepito che le tecnologie di intelligenza artificiale hanno un impatto che viene visto in modo molto diverso da datori di lavoro e lavoratori. Sebbene i datori di lavoro possano considerare tale impatto positivo da aspetti quali: meno conducenti, avere un trasporto più veloce ed efficiente sia di merci che di passeggeri, eliminando le pause per i conducenti che non necessitano dei sistemi automatizzati, essere in grado di svolgere operazioni continuative (giorno e notte, 365 giorni all'anno), riduzione degli incidenti stradali nonché il miglioramento dei processi per la consegna di prodotti o merci nei luoghi più difficili, dove le aziende si avvalgono già dell'assistenza di una persona che si fa carico della gestione di parte del viaggio (il cosiddetto "primo miglio" o "ultimo miglio").

D'altra parte, **dal lato dei lavoratori, questi "potenziali" profitti aziendali vengono convertiti in perdite di posti di lavoro** o, nel migliore dei casi, nella "riconversione" **dei loro posti di lavoro verso posti di lavoro più "tecnologici" le cui prestazioni richiedono una nuova formazione dei lavoratori**, l'accesso a nuove qualifiche professionali e l'apprendimento permanente per adattarsi a queste nuove situazioni.

In ogni caso, sia che si perdano posti di lavoro o che nascano nuove professioni, **dobbiamo essere in grado di anticipare questi cambiamenti attraverso politiche occupazionali volte a formare e addestrare i lavoratori a queste nuove professionalità**, al fine di garantire che la transizione energetica venga portata avanti con successo in un modo socialmente giusto che implica tre aspetti specifici:

### **a) Garantire il mantenimento dell'occupazione:**

Per evitare la perdita di posti di lavoro nei diversi sottosettori del settore dei trasporti, dobbiamo anticipare il 2050 in cui si prevede che le "emissioni zero" diventino realtà, attuando la giusta transizione energetica, intesa come un'opportunità per la creazione di posti di lavoro qualificati e di qualità, associati a nuovi processi produttivi, che richiedono nuove competenze e capacità dei lavoratori.

Per fare ciò, dobbiamo attuare una serie di azioni integrate in questi processi di transizione giusta, vale a dire:

- Stabilire le misure necessarie per mantenere tanto il lavoro diretto quanto quello indiretto nel settore dei trasporti.
- Stabilire le misure per anticipare il cambiamento attraverso politiche occupazionali finalizzate alla formazione e all'addestramento dei lavoratori.
- Stabilire le misure di protezione sociale adeguate ed efficienti che garantiscano la "sopravvivenza" dei lavoratori colpiti dai processi di transizione energetica e/o digitale.
- Promuovere politiche industriali sostenibili che consentano la creazione di posti di lavoro „verdi“ e di qualità nei diversi sottosectori del settore dei trasporti.
- Promuovere gli investimenti nelle tecnologie verdi attraverso programmi europei di Ricerca e Sviluppo nonché le piattaforme tecnologiche a basse o zero emissioni di carbonio con la partecipazione dei sindacati alla gestione dei Fondi Europei.

### **b) Istituire la protezione sociale come strumento di garanzia quando non è possibile mantenere l'occupazione:**

Quando non è possibile mantenere l'occupazione e il lavoratore perde il lavoro, egli non sempre potrà avere condizioni di vita adeguate. Per questo motivo, dobbiamo attuare le misure di protezione sociale necessarie, adeguate ed efficaci che garantiscano la loro sopravvivenza e mantengano le loro condizioni di vita con sussidi di disoccupazione, assicurazione sanitaria, prestazioni sociali, pensioni, eccetera.

Va ricordato che **la protezione sociale è un diritto umano fondamentale** (*Programma per il lavoro dignitoso dell'OIL*) e garantire questa transizione energetica giusta implica l'istituzione di misure di protezione adeguate ed efficienti che proteggano questi lavoratori colpiti da licenziamenti collettivi; prepensionamenti, chiusure aziendali, ecc. Pertanto, per garantire che non vi sia un "abbandono" sociale dei lavoratori che non sono in grado di mantenere il loro attuale posto di lavoro, dobbiamo:

- Promuovere l'istituzione di sistemi di protezione sociale basati sui principi di universalità, parità di trattamento e continuità, che offrono l'assistenza sanitaria, la sicurezza della remunerazione per tutti ed i servizi sociali.
- Promuovere l'integrazione di adeguate misure di protezione sociale nelle politiche nazionali in materia di cambiamenti climatici, per i lavoratori dipendenti dalle risorse naturali, valorizzando le situazioni di povertà energetica e i consumatori più vulnerabili.
- Valutare e prevedere i rischi delle risorse ritirate, anticipando la possibilità di svalutazione delle immobilizzazioni materiali e immateriali delle aziende di trasporto, riducendone il valore e l'impatto negativo sui lavoratori.

### **c) Utilizzare la formazione e l'adattamento o la qualificazione professionale come strumenti per combattere la perdita di posti di lavoro o la conversione tecnologica dei posti di lavoro esistenti:**

*"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"*

La risoluzione del *Parlamento europeo del 14 marzo 2019 sui cambiamenti climatici* stabilisce una serie di possibilità per raggiungere l'azzeramento delle emissioni nette senza perdite dei posti di lavoro, **rimodellando la *Panoramica delle competenze dell'UE*, adattandola alle regioni, ai settori e alle persone più vulnerabili e migliorando il livello delle competenze dei lavoratori per ottenere un'occupazione di qualità nella propria regione, e di farlo attraverso la transizione giusta.**

L'ILO sottolinea inoltre che l'adeguamento dei sistemi professionali e di istruzione volti alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di nuove competenze professionali: "*è una delle chiavi per garantire il successo della transizione giusta verso un'economia a basse emissioni di carbonio, in quanto sblocca l'integrazione nel lavoro in nuove fonti di occupazione, stimola la produttività, la crescita e lo sviluppo dell'occupazione*".

Adesso, per realizzare questo sviluppo di nuove competenze e l'adattamento di quelle esistenti, dobbiamo contare sul coinvolgimento delle imprese del settore dei trasporti nella formazione che devono impartire ai loro lavoratori, e lottare contro ostacoli come la mancanza di motivazione tra i datori di lavoro che non prendono in considerazione l'introduzione di questi miglioramenti, la mancanza di informazioni corrette, la limitata capacità di apportare modifiche ed i rischi finanziari per intraprenderle e la paura del cambiamento da parte dei lavoratori.

Pertanto, di fronte a queste situazioni e con l'obiettivo di promuovere e migliorare questa attività formativa necessaria per contrastare la perdita di posti di lavoro, dovremmo

- **Promuovere lo sviluppo di strategie nazionali di formazione**, adattando i programmi esistenti in materia di istruzione e formazione professionale per favorire la qualificazione in nuovi posti di lavoro.
- **Negoziare accordi settoriali** per il settore dei trasporti nel suo complesso, sottosettoriale (per ciascuno dei suoi sottosettori) e le imprese, **per anticipare il fabbisogno di competenze** e promuovere l'apprendimento professionale permanente nelle categorie più colpite dalla transizione verde e digitale.
- **Utilizzare i meccanismi di informazione e consultazione per anticipare i cambiamenti strategici e monitorare le politiche di formazione dell'azienda** per promuoverne il loro adattamento alle esigenze dei lavoratori dovute alla transizione ecologica e digitale
- **Promuovere la ricollocazione dei lavoratori** più colpiti dal cambiamento e stabilire il loro adattamento professionale.

#### **IV-2) La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nel settore dei trasporti**

Le conseguenze del *cambiamento climatico* rappresentano la prima sfida della tutela della salute con situazioni di stress da calore sul lavoro, inquinamento atmosferico (le patologie respiratorie e l'aumento della mortalità, radiazioni UV, manifestazioni

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"

dermatologiche, patologie oftalmologiche, tumori della pelle, ecc.) oppure l'esposizione ad alte temperature (disidratazione, eruzioni cutanee, perdita di minerali, colpo di calore e simile).

Però, oltre a questi rischi, ci sono nuovi rischi associati ai *lavori verdi (green)* che dipenderanno sia dall'innovazione tecnologica sviluppata sia dalla velocità con cui verranno attuati i nuovi cambiamenti nel sistema produttivo: utilizzo di nuovi materiali, nanomateriali o energie rinnovabili, rischi chimici dovuti all'uso di bioenergia, biotecnologie, trattamento e depurazione delle acque e altri che devono essere analizzati.

In particolare, **i lavoratori del settore dei trasporti dovranno adattare i loro modelli di lavoro ai nuovi rischi**, quali i rischi elettrici generati dalle auto elettriche che si ricaricano ad una colonnina pubblica. Pertanto, **nell'ambito della partecipazione dei lavoratori, occorre tenere conto anche di alcuni aspetti fondamentali in materia**, per cui è necessario:

- Analizzare i rischi delle nuove tecnologie associate allo sviluppo di trasporti più ecologici: veicoli elettrici ed ibridi, veicoli alimentati a biocarburante, tecnologia delle celle a combustibile a idrogeno.
- Analizzare i rischi inerenti all'elettrificazione delle ferrovie, all'uso di biocarburanti, idrogeno ed energia solare negli aeromobili oppure allo sviluppo di sistemi di trasporto intelligenti.
- Valutare i rischi associati all'infrastruttura di rifornimento e ricarica o alla sostituzione delle batterie che possono comportare rischi di incendio o esplosione.
- Organizzare la formazione dei lavoratori relativa alla prevenzione dei rischi di folgorazione a cui sono esposti nei servizi di manutenzione dei veicoli elettrici e tanti altri servizi.

Probabilmente, in questo ambito della prevenzione dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro, **c'è ancora quasi tutto da fare (valutazione e prevenzione)** e non possiamo trascurare il fatto che le attuali misure di prevenzione non possono essere trasferite direttamente ai nuovi posti di lavoro con i loro nuovi rischi che vi sono nuovi fonti di occupazione associate a nuovi rischi che non abbiamo ancora individuato e che la rapida evoluzione delle tecnologie e le "rotazioni" dei lavoratori rendono più difficile determinare gli effetti dei posti di lavoro sulla salute.

## V) Buone pratiche per migliorare la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nel settore dei trasporti.



Abbiamo già commentato che la transizione energetica e digitale deve essere trasversale a tutti i settori produttivi e deve essere realizzata secondo formule che garantiscano la partecipazione degli attori sociali ed economici coinvolti, poiché la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori è l'elemento base del concetto di *Just Transition*: una transizione giusta non è possibile

### senza la partecipazione dei lavoratori.

Diversi studi (condotti da EUROFOUND, dalla Confederazione dei sindacati europei e dalle società di consulenza Syndex e JQ&ROS con il sostegno finanziario dell'UE) realizzati a livello europeo, sottolineano due aspetti che dobbiamo considerare quando affrontiamo l'attuazione di miglioramenti nella partecipazione dei lavoratori a questi processi di transizione, attraverso i loro sindacati o comitati aziendali. Il primo aspetto dimostra che **l'attuale partecipazione dei sindacati è bassa o bassissima ed è trattata in modo diverso nei diversi Stati**: i sindacati *non sono sempre costituiti* per essere consultati sulle politiche energetiche e climatiche e quando lo si fa, alle proposte sindacali non è stata prestata tanta attenzione dai governi o dalle aziende, o non è stata prestata affatto attenzione. Il secondo aspetto dimostra che **i sindacati non sono sempre consapevoli dell'importanza della loro partecipazione al processo decisionale.**

Sulla base di queste considerazioni, riteniamo che sia i sindacati che i datori di lavoro abbiano l'obbligo di migliorare questa partecipazione in tutto ciò che riguarda la transizione energetica e digitale del settore dei trasporti e, per farlo, è necessario che preparino i loro leader ed i rappresentanti affinché le loro funzioni di coinvolgimento, comunicazione e partecipazione siano più efficaci.

Per questi motivi, abbiamo sviluppato una serie di **buone pratiche di miglioramento sul coinvolgimento delle organizzazioni sindacali con l'obiettivo di aumentare la partecipazione dei lavoratori con i loro datori di lavoro nel settore dei trasporti** a fronte dei cambiamenti strutturali che possono verificarsi a causa dei processi di transizione energetica e digitale e attraverso l'applicazione di questi strumenti dell'informazione, consultazione e contrattazione collettiva. [A questo catalogo di *Buone pratiche* vanno aggiunte le proposte incluse nel settore dell'occupazione e della sicurezza e salute sul luogo di lavoro di cui al capitolo precedente].

- **Informare i responsabili sindacali, i rappresentanti dei lavoratori ed i datori di lavoro**, su ciò che implicano le normative europee sul cambiamento climatico, sui processi di transizione energetica e digitalizzazione e sui loro effetti sulla ristrutturazione del settore dei trasporti e di ciascuno dei suoi sottosettori.

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"

- **Aumentare la consapevolezza dei dirigenti sindacali e quelli aziendali** sull'importanza di fornire ai lavoratori informazioni complete e corrette su quanto il datore di lavoro ha apportato alla procedura di informazione.
- **Erogazione una formazione sufficiente ai dirigenti sindacali, ai rappresentanti dei lavoratori ed ai datori di lavoro** sulle questioni necessarie per svolgere un ruolo nella progettazione e nell'attuazione di strategie di sviluppo per una **transizione energetica giusta**.
- **Stabilire una transizione giusta come priorità della politica sindacale e imprenditoriale**, rafforzando le strategie nei processi di transizione energetica e digitale nell'ambito del dialogo sociale tripartito tra governi, datori di lavoro e sindacati.
- **Promuovere l'istituzionalizzazione di forum intersettoriali per il dibattito e la consultazione** sull'attuazione di strategie e politiche a basse emissioni di carbonio, con la partecipazione dei sindacati.
- **Utilizzare i meccanismi di informazione e consultazione** per anticipare i cambiamenti strategici e supervisionare le politiche di ecologizzazione (*greening*) delle imprese, promuovendone l'adattamento alle esigenze dei lavoratori a causa della transizione ecologica..
- **Promuovere un dialogo settoriale efficace**, attraverso la creazione di gruppi di esperti, studi sull'impatto dell'occupazione, forum di discussione, ecc. o attraverso dialoghi bipartiti (impresa e settore dei sindacati).
- **Estendere l'ambito di applicazione della contrattazione collettiva** a livello aziendale e sui temi della transizione energetica quali l'occupazione, la riqualificazione professionale, la retribuzione e l'impatto sulla sicurezza e la salute dei lavoratori.
- **Coinvolgere il sindacato nel suo complesso**, attraverso dibattiti, strumenti e proposte, che lo coinvolgano nella difesa di azioni specifiche nel settore dei trasporti.
- **Sviluppare alleanze** con altri attori che si occupano del clima, sindacati, ONG ed istituzioni che ci aiutino a promuovere una transizione energetica giusta e un maggiore coinvolgimento delle parti sociali nella transizione trasversale.
- **Promuovere il riconoscimento delle rappresentanze sindacali e dei rappresentanti dei lavoratori come legittimi interlocutori con il datore di lavoro**, eliminando situazioni di spersonalizzazione nel processo decisionale ed impedendo che siano considerati un elemento subordinato ai processi economici e sociali.

- **Sviluppare una maggiore adesione dei lavoratori** del settore dei trasporti, ricercando una maggiore presenza sindacale sul posto di lavoro, che consenta un maggiore coinvolgimento dei lavoratori e faciliti la difesa delle loro condizioni di lavoro e dell'impiego.
- **Ricercare il coordinamento sindacale nei diversi settori e strutture territoriali.** È importante che l'Unione fornisca una risposta unica al processo di transizione energetica, in quanto è di natura trasversale.
- **Difendere il mantenimento delle condizioni occupazionali e di vita dei lavoratori del settore trasporti,** a fronte dell'avanzamento dei processi di transizione energetica e/o digitale.
- **Difendere la qualità dell'occupazione,** promuovendo la **formazione professionale** come strumento di formazione al lavoro a fronte dell'implementazione di nuove tecnologie, nuove forme di occupazione e nuove formazioni e competenze nelle condizioni della ristrutturazione del settore.
- **Analizzare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori del settore dei trasporti,** stabilendo meccanismi che consentano di progredire nella difesa delle nuove situazioni di rischio generate dai nuovi *lavori verdi (green)* e contro la sussistenza di nuovi rischi sanitari e psicosociali, in particolare quelli prodotti dagli effetti della pandemia COVID-19.



| ➤ POSTI DI LAVORO E UNA GIUSTA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA A EMISSIONI ZERO      |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
| Industria e produzione energetica<br>Dall'energia fossile alle energie rinnovabili | Energia intensa<br>Nuove fonti di energia | Industria<br>Efficienza energetica, energia elettrica | Settore trasporti<br>Elettrificazione, biocarburanti | Edilizia<br>Rinnovare nuove fonti di energia |

| TRANSIZIONE GIUSTA                                |                                     |                                     |                    |   |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|---|
| Diversificazione economica e politica industriale | Gestione e partecipazione sindacale | Educazione, formazione e competenze | Protezione sociale | Preparazione delle organizzazioni sindacali |

# LOAD

GREEN.SMART.TRANSPORT.DEAL



Co-funded by  
the European Union

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them"