

TRANSIZIONE ECOLOGICA: PROBLEMI DEFINITORI E QUESTIONI IRRISOLTE

Alessio Caracciolo *

Abstract [It]: Il saggio affronta con taglio ricostruttivo le differenti declinazioni di alcuni concetti chiave della transizione ecologica, delineando le principali problematiche concettuali che hanno contribuito alla composizione di un complicato quadro definitorio. In particolare, si pone l'obiettivo di sistematizzare il rapporto tra i concetti di *just transition* e transizione ecologica, e tra *green skills* e *green jobs*, spesso utilizzati come sinonimi nonostante le differenze epistemologiche. La finalità di quest'analisi è quella di offrire un contributo all'individuazione del ruolo degli intermediari del mercato del lavoro nel contesto delle trasformazioni in corso, potenzialmente epocali ma, allo stato dei fatti, ancora in una fase embrionale, frenati dalla combinazione della scarsa vincolatività degli impegni assunti dagli Stati nel consesso internazionale e della insufficiente pianificazione di una transizione trasversale che rende tanto più pressante la necessità di coinvolgere a più livelli i differenti stakeholders.

Abstract [En]: *The essay takes a reconstructive approach to the various interpretations of some key notions in the ecological transition, outlining the main issues that have contributed to a complex definitional framework. In particular, it aims to systematize the relationship between the concepts of just transition and ecological transition, and between green skills and green jobs, often used as synonyms despite their epistemological differences. The purpose of this analysis is to contribute to the identification of the role of labor market intermediaries in the context of the ongoing transformations, which are potentially epoch-making but, as things stand, still in an embryonic phase. These transformations are hindered by the combination of the non-binding nature of commitments made by States in international forums and the insufficient planning of a cross-sectoral transition, which makes the involvement of different stakeholders at multiple levels all the more urgent.*

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. *Just transition* e transizione ecologica. – 2.1. *Just transition*. – 2.2. Transizione ecologica. – 2.3. Il punto sulle due prospettive. – 3. *Green jobs* e *green skills*. – 3.1. *Green jobs*. – 3.2. *Green skills*. – 4. Gli intermediari del mercato del lavoro nella transizione ecologica. – 5. Conclusioni.

1. Introduzione.

Sul tema della transizione ecologica molto è stato scritto, non senza eccessi talvolta ideologici o catastrofisti¹, generando un certo grado di incertezza persino sul piano concettuale e definitorio. È indubbio che le trasformazioni socioeconomiche del nuovo

¹* Ricercatore in Diritto del Lavoro ex art. 24, comma 3, lett. a), della l. n. 240/2010, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia – Dipartimento di Economia “Marco Biagi”.

millennio – pur travolte e plasmate dalla pandemia iniziata nel 2019² – abbiano aperto degli scenari inediti di fronte ai quali gli interpreti devono rivalutare lo strumentario a disposizione³, ma ciò non esime dal riprendere l’interrogativo che era stato posto originariamente in dottrina⁴ sull’effettiva utilità di ricavare un nuovo ambito di indagine giuridica da quella che, apparentemente, altro non è che l’ennesima transizione⁵.

Negli ultimi anni, infatti, l’attenzione verso l’ecosostenibilità delle attività antropiche è drasticamente aumentata, andando di pari passo con l’impegno istituzionale a livello europeo⁶, ma portando all’adozione di strategie aziendali *green*⁷ soltanto in alcuni specifici casi virtuosi⁸. È stato così evidenziato che la reazione delle imprese a nuovi vincoli

Persino con «toni marcatamente “millenaristici”» (L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva e mercati transizionali del lavoro: le prospettive di cambiamento*, in S. CIUCCIOVINO-D. GAROFALO-A. SARTORI-M. TIRABOSCHI-A. TROJSI-L. ZOPPOLI, *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro: una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, Bergamo, 2021, p. 223).

2 In merito alla quale, v. per tutti i contributi nei cinque volumi di commento alla normativa emergenziale, in D. GAROFALO-M. TIRABOSCHI-V. FILI-F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, in ADAPT Labour Studies e-Book Series (nn. 89, 90, 91, 92, 93), Adapt University Press, Bergamo, 2020. Cfr. D. GAROFALO, *L’anno che verrà, ovvero sul (diritto del) lavoro (privato e pubblico) dopo la pandemia*, in *Lav. giur.*, 2022, n. 2, p. 119 ss.

3 Ciò anche nel tentativo di riordinare i risultati dello «sforzo di introdurre nell’ordinamento “una cassetta degli attrezzi” per governare il nuovo e porre una regola omnicomprensiva dell’esistente e del prevedibile», spesso condotto in modo a dir poco impreciso e senza «uno sforzo di coordinamento con le norme previgenti o una più precisa definizione del fenomeno tecnico-gestionale da regolare» (E.C. SCHIAVONE, *Gli obblighi informativi in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Art. 4, co. 1, lett. a, d. lgs. n. 104/2022; art. 1, co. 1, lett. s e art. 1-bis, d. lgs. n. 152/1997, inserito dall’art. 4, co. 1, lett. b, d. lgs. n. 104/2022*, in D. GAROFALO-M. TIRABOSCHI-V. FILI-A. TROJSI, *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt University Press, Bergamo, 2023, p. 217). Il riferimento alla “cassetta degli attrezzi” è frequente in dottrina: v. per tutti D. GAROFALO, *La dottrina giuslavorista alla prova del Covid-19: la nuova questione sociale*, in *Lav. giur.*, 2020, n. 5, p. 429; G. PIGLIALARMÌ, *Periodo di comporto e Covid-19: un’ordinanza che non convince*, in *Giur. it.*, 2022, n. 7, p. 1685; entrambi i contributi citati condividono l’interrogativo sulla validità degli strumenti che sono stati a disposizione dei giuslavoristi sino ad oggi, oppure se si stia assistendo a cambiamenti così significativi nella realtà socioeconomica da necessitarne di nuovi.

4 V. per primo D.J. DOOREY, *Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change*, in *Journal of Environmental Law and Practice*, 2017, n. 2, p. 201 ss. In particolare, l’A. riprende l’esempio – famoso nella didattica anglosassone – del “diritto dei cavalli”: i cavalli sono oggetto d’interesse da parte di molteplici norme, che ne disciplinano la proprietà, il regime della responsabilità in positivo (danni cagionati) e in negativo (danni subiti), le prestazioni sportive e le scommesse, le attività di cura e la medicina veterinaria, la commercializzazione, finanche la trasformazione in alimenti; perciò, si potrebbero raccogliere tutte le norme che hanno per oggetto “il cavallo” e creare una nuova scienza giuridica, il “diritto dei cavalli”. Tuttavia, ciò non avviene, e non tanto per i legittimi dubbi su come chiamare i professionisti di questa nuova disciplina, quanto piuttosto perché nessuno ne sente effettivamente l’esigenza (o ne trova un’utilità concreta). Il “salto” dalla fase “del cavallo” a quella di *distinct legal field* dovrebbe essere individuato in un passaggio di Ruhl e Salzman, citati dallo stesso Doorey, secondo i quali l’interrogativo è se *a profound need for social and economic adaptations to climate change create an equally profound need for legal adaptations* (se un profondo bisogno di adeguamento socioeconomico ai cambiamenti climatici genera una necessità egualmente profonda di adeguamento nell’ordinamento, trad. non lett.), per cui – in modo vagamente tautologico – la nascita di una nuova scienza giuridica, quale potrebbe essere il “diritto della transizione ecologica”, è subordinata alle necessità degli interpreti di una catalogazione organica delle disposizioni allo stesso riconducibili. Nella dottrina italiana, v. da ultimo R. SEMENZA, *La retorica dei green jobs*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 3, 2022, p. 359 ss., spec. p. 367, ove l’A. sostiene che una rivisitazione totale del sistema economico in chiave ecosostenibile è «un’ipotesi troppo radicale, che non esiste nella realtà». Sulla sussistenza di un’obbligazione climatica nel diritto italiano – specie in virtù dell’adempimento degli obblighi assunti sul piano internazionale – v. A. MITROTTI, *L’obbligazione climatica e*

ambientali – che si tratti di obblighi presenti⁹ o programmati¹⁰ – ha portato a due tipologie di interventi, che possono ricondursi agli schemi – ormai ben noti¹¹ – della riconversione industriale (con conseguente ricorso alla cassa integrazione guadagni¹²) o della soppressione (per cessazione o per frammentazione¹³) di intere unità produttive¹⁴. Senza contare che, in alcuni casi, sono state perpetrate (in modo più o meno palese) strategie “anti-green” per attrarre gli investitori scettici o addirittura contrari agli obiettivi di sostenibilità ambientale¹⁵.

Nella consapevolezza di non affrontare un argomento “nuovo”¹⁶, pertanto, il presente contributo si pone l’obiettivo di ricondurre a sistema i problemi definitivi - a partire dal rapporto tra i concetti di *just transition* e transizione ecologica, e tra quelli di *green skills* e *green jobs*, talvolta utilizzati come sinonimi per quanto in realtà abbastanza distanti sul piano

la natura del PNIEC nella Repubblica Italiana: sono eretiche le pretese di un legittimo adempimento?, in *AmbienteDiritto.it*, 2024, n. 2, p. 1 ss., spec. pp. 3-4 sul complicato rapporto tra la percezione diffusa della coerenza di tali impegni e la loro debolezza sul piano dell’effettività giuridica (data l’inesistenza di un apparato sanzionatorio). Concorde con la scarsa vincolatività dell’Agenda 2030 M. DISTEFANO, *Sulla sostenibile leggerezza giuridica dell’Agenda 2030 in tempo di permacrisi*, in *AmbienteDiritto.it*, 2024, n. 2, p. 3 ss., che la qualifica come «atto soft» sostanzialmente procrastinato al verificarsi di ogni evento significativo.

5 Sul punto, affinché l’analisi del fenomeno sia svolta in modo proficuo e senza preconcetti occorre trovare il giusto punto di equilibrio tra l’interrogativo «che la *just transition* non sia altro che un nuovo vestito cucito ad arte per travestire qualcosa di vecchio» (A. MORRONE, *La Costituzione del lavoro e dell’ambiente. Per un nuovo contratto sociale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2022, n. 4, p. 524) e la considerazione che «il passaggio a un’economia decarbonizzata e sostenibile non è solo “un’altra transizione”, da realizzare insieme alle altre grandi transizioni del nostro secolo (la globalizzazione e la digitalizzazione)» (M. BARBERA-R. SEMENZA, *Introduzione all’Itinerario di ricerca su “Giusta transizione ecologica, impresa e lavoro”*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2, 2022, p. 200), sebbene le posizioni sul punto siano in continuo divenire: basti pensare al rapporto tra transizione ecologica e transizione digitale (sul concetto di “twin transitions”, v. E. VERDOLINI-C. BELPIETRO, *Giusta transizione ecologica: l’impatto delle tecnologie digitali*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2022, n. 2, p. 205 ss., spec. p. 211), le cui interazioni sembravano in un primo momento del tutto sincroniche ma, dopo l’iniziale entusiasmo relativo alla diffusione dello *smart working* come modalità di lavoro ecosostenibile, ci si è resi conto che «l’uso di tecnologie digitali comporta tuttavia un consumo energetico medio di 15Wh al giorno, con conseguente aumento di gas serra» (M. BARBERA-R. SEMENZA, *op. ult. cit.*, p. 201). Cfr. G. CENTAMORE, *Una just transition per il diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2022, n. 1, pp. 133-134.

6 Si può individuare l’avvio di questo processo di rafforzamento dell’impegno europeo in materia ambientale a partire dagli anni ’90 (così M. BARBERA, *Giusta transizione ecologica e diseguaglianze: il ruolo del diritto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2022, n. 3, p. 339 ss.), con un nodo centrale identificabile con l’Accordo di Parigi del 2015. Il vero e proprio punto di svolta è però rappresentato dalla combinazione dei programmi NGEU e PNRR (in tal senso, B. CARUSO-R. DEL PUNTA-T. TREU, “*Manifesto*”. *Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo “oltre” il manifesto*, in *C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, 2023, p. 12 ss.).

7 Questa scelta dovrebbe incasellarsi nella definizione ONU di *greening the economy*, ossia il processo di riconfigurazione economica ed infrastrutturale finalizzato a migliorare la produttività riducendo al tempo stesso l’impatto ambientale (riduzione delle emissioni e dei consumi di fonti non rinnovabili) e il divario sociale (ILO, *Skills for Green Jobs: A Global View. Synthesis Report Based on 21 Country Studies*, 2011, p. 174).

8 I casi italiani più noti sono quelli di ENEL, che nel 2015 ha avviato un processo di decarbonizzazione dell’intero comparto energetico (v. S. RUGIERO, *Decarbonisation in the Italian energy sector: the role of social dialogue in achieving a just transition – the case of Enel*, in B. GALGÓCZI (a cura di), *Towards a just transition: coal, cars and the world of work*, Bruxelles, ETUI, 2019, p. 109 ss.), del petrolchimico ENI di Porto Marghera (v. ENVI, *Briefing for the ENVI delegation to the Porto Marghera refinery in Venice on 17-18 July 2017*, 2017, spec. p. 10, e di Stellantis (v. Stellantis, *Corporate social responsibility report*, 2022).

9 Basti pensare alle norme esistenti – anche se in concreto insufficienti a causa delle varie deroghe che si sono susseguite per salvaguardare “la produzione nazionale” (specialmente dell’acciaio, come il d.l. 3 dicembre 2012, n. 207 – sul punto, v. P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell’occupazione nel decreto “salva Ilva”*. *Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, Working Papers Olympus, 2013, n. 27 e, in giurisprudenza, la recentissima CGUE, 25 giugno 2024, C-626/2022) – che disciplinano l’autorizzazione a numerosissime attività che possono avere un

epistemologico - e prospettare degli spunti di riflessione in merito all'aspetto ancora problematico dell'individuazione di chi siano (e cosa debbano fare) gli intermediari del mercato del lavoro nel contesto delle trasformazioni in atto.

2. *Just transition* e transizione ecologica.

I concetti di “transizione giusta” e “transizione ecologica” devono necessariamente essere analizzati in modo congiunto, per due ordini di ragioni.

In primo luogo, in dottrina si riscontra una certa sovrapposizione terminologica¹⁷, al punto che generalmente l'una implica o presuppone l'altra¹⁸; in secondo luogo, è un dato fattuale che la transizione ecologica si collochi in posizione ancillare rispetto alla transizione

impatto sull'ambiente, tra le quali si ricordano gli artt. 11 ss., d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152, come modificato dal d.lgs. 29 giugno 2010, n. 128; 19 ss., d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152, come da ultimo modificati dal d.lgs. 16 giugno 2017, n. 104 e dal d.l. 16 luglio 2020, n. 76, conv. in l. 11 settembre 2020, n. 120; 2, d.lgs. 29 giugno 2010, n. 128; 29 *bis* ss., d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152, successivamente modificati dal d.lgs. 4 marzo 2014, n. 46. Tali disposizioni, che disciplinano le procedure di valutazione ambientale strategica, valutazione di impatto ambientale e autorizzazione integrata ambientale, rispecchiano la strategia europea di prevenzione integrata dell'inquinamento, concetto che si è affermato progressivamente a partire dall'emanazione della Direttiva 96/61/CE (IPPC). Non si deve pertanto ignorare che l'ecosostenibilità delle imprese non è un aspetto nuovo nei confronti del quale l'ordinamento deve partire da zero: al contrario, sarebbe più opportuno revisionare e correggere – talvolta anche in modo coraggioso e impopolare – gli istituti già in vigore, superando le rimostranze delle imprese che troppo spesso si traducono un in più o meno evidente ricatto occupazionale, nella tristemente nota tensione tra ambiente (e salute) e lavoro. Sul punto, v. *amplius* l'appassionato intervento di A. RICCARDI al Congresso AIDLASS di Taranto, ora in A. RICCARDI, *Quale sostenibilità per Taranto?*, in Aa. Vv., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile. Atti del XX Congresso Nazionale AIDLASS, Taranto 28-29-30 ottobre 2021*, La Tribuna, Piacenza, 2022, p. 451 ss. V. *amplius* M. PENNASILICO, *Ambiente e iniziativa economica: quale “bilanciamento”?*, in *AmbienteDiritto.it*, 2023, n. 4, p. 1 ss.

10 Ad esempio, per quanto riguarda la discussa introduzione del divieto di commercializzazione delle auto con motori termici a partire dall'anno 2035, in merito al quale non esiste ancora un provvedimento normativo ma le imprese hanno già iniziato a adottare le necessarie contromisure, in considerazione del fatto che, sia pur non nel 2035, tale divieto sarà presto o tardi introdotto, anche in virtù della previsione di cui all'art. 15, comma 3, Reg. 631/2019/UE ai sensi del quale gli Stati membri dovranno introdurre obiettivi vincolanti di riduzione delle emissioni a partire dal 2035 e dal 2040 per le autovetture e i veicoli commerciali leggeri verso il conseguimento di emissioni nette pari a zero nel 2050 (obiettivo non realizzabile senza eliminare del tutto la fonte inquinante). La scelta dell'anno 2035 è determinata da una valutazione media del *life cycle* di un'autovettura, mediamente 15 anni – perciò, in considerazione del fatto che il divieto riguarda la commercializzazione ma non l'utilizzo, si è scelto di prendere in considerazione l'anno 2035 in modo da portare gli ultimi veicoli a combustione verso la loro naturale dismissione entro la data-soglia del 2050.

11 Secondo M. Barbera, l'attuazione delle politiche di *just transition* è ancora «a livello di dichiarazione di principi» (M. BARBERA, *Giusta transizione ecologica e disuguaglianze*, cit., p. 347). In effetti, «tale proposta di politica economica e del lavoro si muove [...] pienamente dentro le coordinate dell'economia di mercato, di cui non mette in alcun modo in discussione i fondamenti, come l'iniziativa imprenditoriale, lo sviluppo continuo delle attività produttive e la crescita. Al tempo stesso, tuttavia, essa sembra esprimere una linea alternativa a quella neoliberista, imperante negli ultimi trenta o quaranta anni nel mondo globalizzato» (G. CENTAMORE, *Una just transition per il diritto del lavoro*, cit., p. 142).

12 Gli ammortizzatori sociali sono stati ancora una volta “riordinati” (S. RENGA, *Replica*, in Aa. Vv., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, cit., p. 569) con la l. 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio per il 2022: sul punto, v. la ricostruzione sistematica di cui alla Circ. INPS 1° febbraio 2022, n. 18) della quale giova evidenziare le disposizioni di cui all'art. 1, comma 129, che ha rifinanziato gli interventi di cui all'art. 22 *bis*, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 “per riorganizzazione o crisi aziendale”; e con la l. 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di bilancio per il 2023: in merito, v. la Circ. INPS 16 gennaio 2023, n. 4). Sui possibili rischi connessi all'intervento pubblico – mediato – condotto con le ormai consuete misure di sostegno al reddito in corso di rapporto, v. per tutti D. GAROFALO, *L'anno che verrà, ovvero sul (diritto del) lavoro (privato e pubblico) dopo la*

giusta, e ciò in quanto la “giustizia”¹⁹ è insita nell’accezione tripartita della sostenibilità²⁰ che, a sua volta, sorregge l’intero apparato di interventi finalizzati a realizzare gli obiettivi di salvaguardia dell’ambiente e degli ecosistemi²¹.

2.1. *Just transition.*

Just transition non è un sintagma di facile definizione, che sconta non soltanto la necessità di una traduzione – ciò si potrebbe risolvere attraverso una lettura di contesto – ma soprattutto quella di una sistematizzazione. Non deve perciò sorprendere un certo grado di scetticismo nella sua ricostruzione²², se si considera che – come si desume dalla relazione

pandemia, in AA. VV., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, cit., p. 5 ss., spec. con riferimento alla deriva «neo-universalistica di sicurezza sociale» (*ivi*, p. 8) alla quale può condurre il ricorso generalizzato agli ammortizzatori sociali per le imprese «ormai decotte» (F. STAMERRA, *Blocco dei licenziamenti e limitazione dell’autonomia negoziale*, in AA. VV., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, cit., p. 536, con riferimento al meccanismo del blocco dei licenziamenti di cui all’art. 25, l. 12 agosto 1977, n. 675). Sul tema, v. già D. GAROFALO, *Gli ammortizzatori sociali in deroga*, in F. CARINCI (diretta da), *Leggi e lavoro*, Ipsoa, Milano, 2010, ove si ricostruisce anche il percorso che, nell’attesa di una riforma organica ancora oggi inattuata, ha portato alla disillusione e alla disaffezione di molti interpreti [il riferimento dell’A. è in particolare a F. Liso, nel cui punto di vista viene individuato «il disagio, se non proprio la delusione, di chi, avendo partecipato al suo concepimento, ha visto da subito naufragare [...] il disegno riformatore sotteso alla l. n. 223/1991» (*ivi*, p. 4, nota n. 9)]; ID., *Gli ammortizzatori sociali tra pubblico e privato*, in AA. VV., *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro AIDLASS, Venezia 25-26 maggio 2007*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 271 ss. La figura dell’integrazione salariale per riduzione o sospensione per ristrutturazioni, riorganizzazioni e riconversioni aziendali era nota già negli anni ’90: v., infatti, gli artt. 1, l. 5 novembre 1968, n. 1115 e 1, l. 8 agosto 1972, n. 464, «trasfusi nell’art. 1 comma 1 n. 2 lett. b l. n. 164» (S. PICCININNO, voce *Trattamento di integrazione salariale*, in *Enc. Dir.*, XLIV, Giuffrè, Milano, 1992, p. 1268. Il riferimento è alla l. 20 maggio 1975, n. 164).

13 Sul tema della frammentazione organizzativa, v. per tutti D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA. VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro AIDLASS, Cassino 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 17 ss., spec. p. 22 ss. per una ricostruzione dei processi di esternalizzazione delle attività a basso rendimento. È stato inoltre sostenuto che «l’applicazione della robotica, nel consentire risparmi sulla manodopera, permetterebbe di porre un freno e, forse, anche di contenere la delocalizzazione delle imprese» (M. RICCI, *Intervento introduttivo*, in AA. VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro*, cit. p. 12), fornendo una lettura differente dei rischi della transizione digitale, in linea con la Risoluzione del Parlamento UE del 16 febbraio 2017 nella quale si rinviene un riferimento al rapporto positivo tra incremento dell’automazione e rientro dei processi produttivi e, al contempo, all’effetto negativo dei primi sul tasso di occupazione globale.

14 Si tratta, in altri termini, di uno degli effetti del dilemma «flessibilità *versus* decentramento» (D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 44), che affligge tutti i datori di lavoro in procinto di scegliere in che modo contenere i costi del lavoro per fronteggiare le flessioni del mercato o le nuove sfide poste dall’avanzamento tecnologico (e dall’introduzione di nuovi prodotti più competitivi).

15 V. per tutti G. SUPRAN-N. ORESKES, *Rhetoric and frame analysis of ExxonMobil’s climate change communications*, in *One Earth*, 2021, n. 4, p. 696 ss., in merito alle strategie aziendali e comunicative di Exxon (in Italia, Esso). Ma, nell’esperienza di tutti i giorni, basti considerare le numerose proteste degli agricoltori in tutta Europa, che hanno condotto alle manifestazioni note come “movimento dei trattori”. Questa posizione è rafforzata dall’esistenza di problematiche concrete connesse allo sviluppo delle nuove tecnologie che dovrebbero contribuire alla riduzione delle emissioni, soprattutto a causa della scarsa diffusione di sistemi di approvvigionamento energetico da fonti rinnovabili: v. *amplius* E. VERDOLINI-C. BELPIETRO, *Giusta transizione ecologica*, cit., p. 212 ss. per un raffronto tra effetti positivi e negativi del rapporto tra transizione digitale e transizione ecologica. Sui possibili rimedi alle strategie predatorie delle imprese sul piano degli obblighi ambientali, v. M.M. BARONE, G. CAPOBIANCO, *(Dis)informazione verde e tutela consumeristica nel panorama normativo e giurisprudenziale europeo*, in *AmbienteDiritto.it*, 2023, n. 3, p. 1 ss.

della Prof.ssa Renga al Congresso AIDLASS di Taranto²³ – l'utilizzo del termine *just* con la funzione aggettivante di un concetto giuslavoristico non è nuova²⁴ e, nel recente passato, non ha sortito gli effetti sperati²⁵, al di là delle suggestioni evocative e delle riflessioni dottrinali. Nell'accezione più diffusa²⁶, essa connota la trasformazione da un'economia basata sull'utilizzo di energie non rinnovabili e sul consumo delle risorse naturali a una più sostenibile, sia sul piano ambientale che su quello sociale, attraverso l'utilizzo di fonti rinnovabili e strategie economiche più eque.

È ormai opinione comune che la *just transition* sia nata nella dottrina giussindacale americana degli anni '70 e '80 per essere poi "globalizzata" negli anni '90²⁷ come «modello

16 La «scoperta della crisi ecologica, la cui data simbolo è il 1972, e la sempre più larga diffusione di una sensibilità ambientalista nel corso del quindicennio successivo» (E. LEONARDI, *La giusta transizione tra questione sociale e questione ambientale: il potenziale ecologico delle mobilitazioni operaie*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2023, n. 1-2, p. 101) dimostrano come le questioni che sono oggi poste al centro delle Agende internazionali fossero in realtà ben note già durante lo scorso secolo, acuendo la sensazione di colpevole immobilismo a causa del quale occorrono oggi provvedimenti più drastici rispetto a quelli che sarebbero stati opportuni in una transizione ragionevole e graduale. In senso analogo, v. S. ANTONIAZZI, *Transizione ecologica ed economia circolare*, in *federalismi.it*, 2023, n. 23, p. 53 ss., spec. p. 54.

17 Così L. CASANO, *Ripensare il "sistema" delle politiche attive: l'opportunità (e i rischi) della transizione ecologica*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, n. 4, p. 997 ss.

18 Ne è un chiaro esempio la condivisibile ricostruzione di Salomone, secondo il quale «è indubbio che il concetto di *just transition* sia stato indirizzato su campo più vasto rispetto al terreno originario. Se pensiamo al versante delle iniziative imprenditoriali, di transizione ecologica si parla, per fare esempi sparsi, con riferimento a meccanica, elettronica, chimica, edilizia, automazione, *automotive*, agroalimentare, imballaggi, casa, tessile e moda, turismo. Più in generale, di transizione ecologica si discute in relazione a decarbonizzazione, risorse energetiche, cambiamenti del clima, inquinamento, economia circolare, biodiversità e molti ambiti ancora» (R. SALOMONE, *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2023, n. 1-2, p. 32). È evidente come "*just transition*" e "transizione ecologica" siano qui intesi come sinonimi.

19 La traduzione e, di conseguenza, la declinazione del lemma anglosassone non è particolarmente felice e, a ben vedere, genera delle oscillazioni interpretative che hanno portato a letture non del tutto univoche nella letteratura giuridica. In tal senso, v. M. BARBERA, *Giusta transizione ecologica e disuguaglianze*, cit., p. 339 ss. La "transizione giusta" dev'essere "equa" (ossia, conforme a equità). La "giustizia" della transizione, invece, può connotarne la fase preliminare (se sia giusto o meno procedere alla transizione stessa) o una valutazione successiva (se essa abbia avuto luogo in modo conforme alle disposizioni che la regolano). In linea con questa ricostruzione, in altre circostanze il termine *just* è stato effettivamente tradotto in "equo" (v. *sub*, nota n. 21). In tal senso, si può cogliere un parallelismo con il concetto di "danno ingiusto" ex art. 2043 c.c., la cui categorizzazione – danno *non iure* e *contra ius*, in merito alla quale v. E. SALVI, voce *Responsabilità extracontrattuale (diritto vigente)*, in *Enc. dir.*, XXXIX, Giuffrè, Milano, 1988, p. 1186 ss., spec. pp. 1204 e 1211-1213 – parte dalla verifica di una qualificazione alternativa da parte dell'ordinamento che renderebbe lecito il comportamento (come avviene con riferimento agli artt. 2044 e 2045 c.c.) e al contempo della lesione di un interesse giuridico tutelato dall'ordinamento.

20 Ossia, la «sua triplice dimensione (economica, ambientale e sociale)» (D. GAROFALO- P. PARDOLESI-A. RINALDI, *Il DJSGE e la sfida dello sviluppo sostenibile*, in D. GAROFALO-P. PARDOLESI-A. RINALDI (a cura di), *1° Simposio dei dottorandi sul tema dello sviluppo sostenibile*, Cacucci, Bari, 2020, p. 23). Per un approfondimento sul concetto di sostenibilità, v. i contributi in AA. VV., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, cit., spec. M. BROLLO, *Apertura dei lavori*, p. 2 ss.; L. FIORILLO, *Il diritto del lavoro come strumento per la sostenibilità dei servizi per la collettività*, p. 83 ss.; M. MARAZZA, *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa*, p. 192.

21 In merito ai quali v., da ultimo, B. CARUSO-R. DEL PUNTA-T. TREU, "*Manifesto*". *Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, cit., pp. 11 ss. e 19 ss.; cfr. i contributi in D. GAROFALO-P. PARDOLESI-A. RINALDI (a cura di), *1° Simposio dei dottorandi sul tema dello sviluppo sostenibile*, cit. Sulle difficoltà di bilanciamento tra questo proposito e la componente socioeconomica della sostenibilità, v. tra i molti

alternativo di sviluppo economico»²⁸. Originariamente, preso atto delle esternalità negative poste a carico della collettività e, soprattutto, dei lavoratori, il termine era utilizzato per indicare un programma americano di sostegno al reddito per i lavoratori esposti a sostanze pericolose (il *Just Transition Fund*)²⁹. Nella sua concezione contemporanea, invece, esso racchiude ormai una serie di meccanismi di trasformazione del tessuto economico e sociale. I punti focali di questo disegno sono illustrati nelle linee guida OIL del 2015³⁰, che rimarcano la stretta interconnessione tra sviluppo sostenibile, contrasto alla povertà e politiche del lavoro, oltre all'aumentata attenzione per l'ecosostenibilità delle imprese. Si potrebbe concludere, perciò, che la *just transition* è un processo di rinnovamento del sistema socioeconomico che, considerati con la debita attenzione i rischi ambientali e sociali, ambisce a generare effetti positivi sui tre pilastri della sostenibilità. Nell'esperienza empirica si possono individuare quattro approcci differenti alla *just transition*³¹, in realtà non concorrenti

B. CARUSO-R. DEL PUNTA-T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona" .IT, 20 maggio 2020, p. 35 ss.; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., pp. 34 ss. e 141 ss.; ID., *Diritto del lavoro e sostenibilità*, in DML, 2021, n. 1, p. 35 ss.; M. RICCI, *Intervento introduttivo*, cit., p. 13; P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, Adapt University Press, Bergamo, 2018, p. 109 ss.

22 È l'approccio che si può rinvenire, tra i vari, in R. SEMENZA, *La retorica dei green jobs*, cit., p. 359 ss.

23 Il riferimento è alla Dichiarazione dell'OIL *on Social Justice for a Fair Globalization*, adottata alla 97^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro il 10 giugno 2008: v. S. RENGA, *La tutela del reddito: chiave di volta per un mercato del lavoro sostenibile*, in AA. VV., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, cit., p. 329, che ne traduce il titolo in "Dichiarazione sulla Giustizia Sociale per una Globalizzazione Giusta".

24 Ancor prima, v. l'art. 31 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, rubricato *Fair and just working conditions* e tradotto ufficialmente in "Condizioni di lavoro giuste ed eque".

25 Il riferimento è alla perdurante attesa di azioni efficaci in materia di *decent work*, di politiche attive e di contrasto alla povertà, come rimarca Faioli nell'auspicio di un meccanismo di sostegno al reddito ben congegnato (v. M. FAIOLI, *La prospettiva del «more than just» per il sostegno al reddito durante e dopo la pandemia*, in Riv. dir. sic. soc., 2020, n. 2, p. 409 ss., spec. p. 419).

26 «La sostanziale visione reticolare di Agenda 2030 ne restituisce una funzione orientativa analoga a quella assunta dalla Stella Polare per le prime esperienze di navigazione d'altura, consentendo ad ogni *stakeholder*, dal singolo Sistema Paese, alla più elementare formazione sociale, finanche al cittadino *uti singuli*, di utilizzare *Goals* e *targets* quali parametri di riferimento per un nuovo modo di concepire l'esistenza sociale, collettiva e individuale, in attesa che lo sviluppo sostenibile (e non solo l'integrità dell'ecosistema ambientale globale) assurga a kelseniana *Grundnorm*, come auspicato da Bosselman» (D. GAROFALO, *Diritto del lavoro e sostenibilità*, cit., p. 43). Cfr. M. DISTEFANO, *Sulla sostenibile leggerezza giuridica dell'Agenda 2030 in tempo di permacrisi*, cit., p. 1 ss.

27 Cfr. M. BARBERA, *Giusta transizione ecologica e disuguaglianze*, cit., p. 339 ss.; G. CENTAMORE, *Una just transition per il diritto del lavoro*, cit., p. 129 ss., spec. p. 137 ss.; B. GALGOCZI, *Decarbonisation, labour market change and just transition*, in Dir. lav. rel. ind., 2023, n. 3, p. 328; R. SALOMONE, *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, cit., p. 31; E. VERDOLINI-C. BELPIETRO, *Giusta transizione ecologica*, cit., pp. 206-207.

28 G. CENTAMORE, *Una just transition per il diritto del lavoro*, cit., p. 142.

29 L'esperienza nordamericana è composita, ma ricalca per molti versi quanto accade oggi: «si pretendevano sussidi, si chiedevano strumenti per agevolare l'uscita dal lavoro per gli *older workers*. Al contempo, si invocavano *policies* governate dalla comunità locale e dall'autorità statale e federale: percorsi di *re-skilling* per le persone più giovani, opportunità di occupazione nei settori *green*, finanche l'ipotesi di un *Superfund* per sostenere percorsi educativi e formativi» (R. SALOMONE, *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, cit., p. 34).

30 ILO, *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2015.

31 Cfr. UNRISD, *Mapping Just Transition(s) to a Low-Carbon World*, 2018.

tra loro quanto, piuttosto, frutto dell'adesione a differenti angolazioni prospettiche di una medesima strategia complessiva, più o meno accentuate a seconda delle scelte delle imprese e delle Istituzioni.

Lo *status quo approach* prende il via dalla consapevolezza che i cambiamenti ambientali in corso sono causati soprattutto dalle attività umane e, quindi, è su queste ultime che occorre intervenire, senza incidere sulle consuete regole del capitalismo. Le principali azioni adottate riguardano la riconversione aziendale e la riqualificazione professionale, anche attraverso incentivi di natura pubblica, ovvero, ove tali processi si rivelino troppo onerosi per l'impresa, la previsione di forme di compensazione di natura economica (come programmi di incentivo all'esodo e prepensionamento).

La *managerial reform* parte dalla considerazione che la gestione dei combustibili fossili ha generato le maggiori diseguaglianze sociali contemporanee, specialmente se si osserva il divario, in termini di qualità della vita, tra i Paesi che consumano le materie prime fossili e quelli che invece le estraggono ed esportano. Poiché i lavoratori sono sia beneficiari che attori del percorso di trasformazione, secondo tale approccio essi devono contribuire ai processi decisionali mediante le loro rappresentanze, che partecipano al dialogo sociale finalizzato a ridurre le emissioni, migliorare la produzione e salvaguardare l'occupazione³².

La *structural reform* è focalizzata soprattutto sul concetto di giustizia. Se la *just transition* può (e deve) implicare la redistribuzione dei benefici economici tra i differenti portatori di interessi, infatti, è necessario un cambiamento a livello istituzionale che vada oltre le dinamiche di mercato tradizionali. In altri termini, questo approccio comporta l'introduzione di nuove strutture di governance implementando modelli di partecipazione democratica. Le maggiori difficoltà di una siffatta impostazione sono dovute alle naturali reticenze delle imprese e delle rappresentanze sindacali a cedere parte delle loro prerogative in favore di nuovi schemi di dialogo sociale.

Infine, il *transformative approach* implica una riforma radicale del sistema economico, una trasformazione appunto, verso modelli alternativi di sviluppo nel tentativo di superare quello attuale, basato sull'illimitatezza delle risorse e sul consumismo³³. Caratterizzato da una prospettiva marcatamente trasversale sul piano del coinvolgimento degli *stakeholders*, questo tipo di intervento cerca di portare la transizione al di fuori delle strutture produttive,

32 Le modalità concrete con le quali può esplicitarsi questa "partecipazione", tuttavia, variano in modo sostanziale a seconda del Paese preso in considerazione e dell'approccio – di politica economica e di politica del diritto – adottato, poiché è possibile spaziare da meccanismi di partecipazione più incisiva (v. M. CORTI, *A proposito di un libro di W. Daubler e M. Kittner sulla partecipazione dei lavoratori in Germania. Un'opera ricca di spunti interessanti anche per la transizione ecologica*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2023, n. 1-2, p. 143 ss.) a sistemi meramente consultivi o informativi (verso i quali sembrerebbe essere orientata la più recente politica europea, come si evince dalle Dir. 2014/95/UE e 2022/2464/UE, v. da ultimo L. TARQUINIO, *Evoluzione della reportistica di sostenibilità e ruolo dei sindacati*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2023, n. 1-2, p. 125 ss.; L. VENDITTI, *Brevi note sulla evoluzione dei processi di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa*, in *AmbienteDiritto.it*, 2024, n. 2, p. 1 ss.).

33 Sul punto, v. da ultimo E. BRUTI LIBERATI, *Lotta al cambiamento climatico e sostenibilità ecologica e sociale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2022, n. 4, p. 545 ss., spec. pp. 549-550; E. LEONARDI, *La giusta transizione tra questione sociale e questione ambientale*, cit., p. 100, il quale ricorda che «nella stagione post-bellica l'impatto ambientale è stato proverbialmente considerato "il prezzo da pagare" per lo sviluppo».

cercando una condivisione più ampia delle strategie economiche per realizzare una migliore giustizia sociale.

Com'è evidente, questi quattro approcci rappresentano un "punto di ingresso" nella transizione, caratterizzandosi per un crescendo di misure via via più incisive, e tuttavia condividono alcuni punti di sovrapposizione.

2.2. Transizione ecologica.

La transizione ecologica, invece, pur incasellandosi nel concetto di transizione giusta, è un processo marcatamente ambientale, con particolare riferimento alla preservazione delle risorse naturali e alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività economiche³⁴.

In dottrina è stato sostenuto che questa non è la prima "transizione ecologica"³⁵: in un passato non troppo lontano, il sistema energetico era basato sul carbone per la produzione di elettricità e la miniera aveva un'importanza anche superiore a quella della fabbrica. I minatori lavoravano in condizioni ai limiti della schiavitù, ma potevano rivendicare condizioni di lavoro migliori in quanto il loro lavoro era così importante da consentirgli di negoziare in sede sindacale con una forza incontestabile dato che, in caso di sciopero, avrebbero paralizzato non soltanto le industrie, ma tutte le attività che dipendevano dall'elettricità. Al contempo, nell'opinione pubblica le rimostranze dei minatori erano generalmente condivise, in quanto era diffuso un generale apprezzamento per i risultati del lavoro minerario – visto come sacrificio necessario per la collettività – ed era ben nota l'intollerabilità delle condizioni di lavoro in miniera. Dopo la Seconda guerra mondiale, tuttavia, lo sviluppo tecnologico ebbe effetti dirompenti sugli equilibri sindacali sotto più aspetti: in primo luogo, il miglioramento delle tecnologie a disposizione differenziò le lavorazioni rendendo meno uniformi le esigenze dei lavoratori e più difficoltoso il coordinamento tra gli stessi; in secondo luogo, il miglioramento generalizzato delle condizioni di vita diversificò le esigenze dei lavoratori, diminuendo il consenso sociale nei confronti di alcune rivendicazioni e dando il via a quella che sarebbe diventata una sorta di "competizione sociale al ribasso"; infine, il passaggio dall'economia del carbone a quella del petrolio – e conseguente approvvigionamento dal mercato internazionale dei combustibili fossili – rappresentò la definitiva perdita del ruolo negoziale di primo piano sin qui illustrato.

La "transizione ecologica" contemporanea, invece, non è dettata tanto dal passaggio ad una nuova fonte energetica – la possibilità di utilizzare fonti rinnovabili era ben nota già a partire dagli anni '50, dato che le celle solari sono state brevettate nel 1955 e i primi esperimenti di Becquerel sull'interazione tra elettrodi, conduttori e luce solare (in altri termini, l'effetto fotovoltaico) risalgono al 1839 – quanto piuttosto dalla presa di coscienza che il depauperamento dell'ambiente e delle risorse naturali³⁶ sta conducendo ad una sorta di

³⁴ Sul punto, v. *amplius* T. TREU, *Politiche europee e nazionali per la transizione verde*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT*, 2024, n. 160, p. 2 ss.

³⁵ V. la ricostruzione storica in P. TOMASSETTI, *Dal carbone al sole: diritto del lavoro e identità sindacale nella transizione energetica (1800-2050)*, in S. CIUCCIOVINO-D. GAROFALO-A. SARTORI-M. TIRABOSCHI-A. TROJSI-L. ZOPPOLI, *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro*, cit., p. 258 ss.

³⁶ In tal senso, v. J.E. GUTIERREZ, *Lavoro e ambiente: le prospettive giuslavoristiche* (trad. it. a cura di I. Armaroli), in *Dir. rel. ind.*, 2016, n. 3, spec. p. 702. Cfr. R. SALOMONE, *Transizione ecologica e politiche del*

“punto di non ritorno”³⁷ oltre il quale non sarà più possibile contrastare i cambiamenti climatici. L’approccio più diffusamente proposto alla transizione ecologica, perciò, parte da presupposti particolarmente incisivi: le imprese devono invertire la rotta rispetto a quanto fatto sino ad oggi in termini di sfruttamento delle risorse e depauperamento dell’ecosistema, arrivando persino a prevedere interventi attivi per il ripristino delle risorse naturali utilizzate³⁸. In altri termini, «la transizione verde dovrebbe avvenire nel contesto di un’economia del benessere in cui la crescita sia rigenerativa e permetta un cambiamento sistemico, che riconosca che il benessere e la prosperità delle nostre società dipendono da un clima stabile, da un ambiente sano e da ecosistemi prosperi e che offra uno spazio operativo sicuro entro i limiti del pianeta»³⁹. Per far fronte agli incontestabili effetti delle attività antropiche sugli ecosistemi – generalmente ricondotti nella macrocategoria dei cambiamenti climatici, ma non esaurite dai soli mutamenti legati al clima – sono state proposte strategie di *adaptation* e di *mitigation*. La transizione ecologica si può collocare a confine tra le due aree, in quanto le trasformazioni aziendali finalizzate ad una maggiore ecosostenibilità possono comportare un adeguamento degli impianti produttivi (alle nuove norme, alle nuove condizioni climatiche o finanche alle nuove sensibilità ambientali), una moderazione dell’impatto ambientale per contrastare le conseguenze future o una qualsiasi combinazione di entrambi i modelli⁴⁰.

2.3. Il punto sulle due prospettive.

In conclusione, le due transizioni (giusta e verde) sono fenomeni in parte distinti, il primo avente ad oggetto gli interventi necessari per migliorare le condizioni di vita nell’adozione di nuovi equilibri, ma in larga parte interconnessi. Si può condividere la riflessione in base alla quale «la transizione è giusta, nell’ottica del diritto del lavoro, nella misura in cui in processo si realizza in modo da non danneggiare la persona che lavora, le sue capacità lavorative e il suo stesso diritto al lavoro»⁴¹; eppure, essa deve completarsi con la considerazione che se «il diritto del lavoro è nato per contrastare i problemi legati all’industrializzazione, e con i primi

mercato del lavoro, cit., p. 29 ss., spec. p. 30.

37 «A settembre 2020 ha fatto la sua comparsa sulla parete del grattacielo Metronome, in Union Square a New York, il c.d. *Climate Clock*, e cioè un gigantesco orologio digitale recante un angosciante conto alla rovescia, segnando il tempo a disposizione del nostro pianeta (meno di otto anni) per limitare le emissioni di biossido di carbonio prima che il nostro pianeta arrivi ad un punto di non ritorno» (D. GAROFALO, *Diritto del lavoro e sostenibilità*, cit., p. 35). Cfr. E. VERDOLINI-C. BELPIETRO, *Giusta transizione ecologica*, cit., p. 207.

38 Cfr. N.M. GUSMEROTTI-A. APPOLLONI, *La trasformazione dell’impresa nella transizione ecologica*, in A.M. BATTISTI-S. CASSAR-M.C. CATAUDELLA-A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro nell’interesse delle nuove generazioni*, in *Lav. prev. oggi*, 2022, n. 11-12, suppl., p. 43.

39 N.M. GUSMEROTTI-A. APPOLLONI, *La trasformazione dell’impresa nella transizione ecologica*, cit., pp. 42-43. In altri termini, «un’opera di decostruzione ontologica sarebbe al cuore di una transizione ecologica che intendesse veramente essere tale» (R. SALOMONE, *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, cit., p. 30).

40 Combinando le politiche incentivanti a livello nazionale ed europeo, «il risultato è un ambizioso programma, senza precedenti se letto nella prospettiva di attuazione dei principi di cui all’art. 3 TUE e che, per quanto qui rileva, nel quadro degli investimenti per la transizione verso un’economia a impatto ambientale “zero”, pone al centro delle politiche per il lavoro, il sostegno alla mobilità professionale, alla riconversione economica e all’occupazione giovanile» (D. GAROFALO, *Diritto del lavoro e sostenibilità*, cit., p. 45).

41 M. BARBERA-R. SEMENZA, *Introduzione*, cit., p. 200.

interventi legislativi, volti a impedire lo sfruttamento psico-fisico delle fasce più deboli della manodopera, è emersa la sua anima “pubblicistica” al fianco di quella privatistica⁴², allora quello del diritto del lavoro rimane il terreno privilegiato dove individuare gli interventi necessari per armonizzare ambiente e attività antropiche⁴³.

3. *Green jobs e green skills.*

L'importanza della seconda coppia di concetti può essere colta appieno solo se si parte dalla considerazione secondo la quale «la transizione ecologica dipende in gran parte dal ricollocamento dei lavoratori e dallo sviluppo di nuovi mestieri, più che dall'aumento della capacità di produrre e consumare specifici beni e servizi»⁴⁴.

3.1. *Green jobs.*

Per *green jobs* si possono intendere quelle occupazioni che, per finalità o per modalità di svolgimento, sono idonee a ridurre l'impatto ambientale delle attività umane. Se si prende in considerazione, quale indicatore di ecosostenibilità, un raffronto tra gli effetti che lo svolgimento di quella determinata attività lavorativa ha sull'ambiente circostante e quelli che avrebbe adottando dei correttivi sul piano dell'esecuzione o su quello dell'organizzazione, è evidente come la “portata ecologica” di ciascuna professione può variare a seconda del contesto di riferimento – normativo, geografico e socioeconomico – rendendo difficoltosa l'individuazione di una definizione univoca. Tra i *green jobs* si possono racchiudere, in linea di principio, tutte le attività professionali interessate a vario titolo dalla transizione ecologica e per le quali è necessaria o consigliabile l'adozione di un approccio ecosostenibile⁴⁵. La portata innovativa di questa declinazione aperta della categoria deve essere letta anche alla luce della posizione assunta dall'OIL⁴⁶ in merito alla possibilità che la transizione ecologica abbia un «saldo occupazionale ampiamente positivo grazie all'espansione di settori come

42 A. D'ANDREA, *Diritto del lavoro dell'emergenza ambientale e della transizione ecologica*, in A.M. BATTISTI-S. CASSAR-M.C. CATAUDELLA-A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'interesse delle nuove generazioni*, cit., p. 6.

43 «Se la maggiore indipendenza dal mercato dell'energia comporterà una minore dipendenza della persona dal mercato del lavoro, grazie alla possibilità dei lavoratori e delle loro rappresentanze di incidere sulle dinamiche di costruzione, accesso e funzionamento del mercato stesso, il cambiamento che si profila potrà contribuire a creare nuovi spazi di democrazia, di libertà e di convivenza sostenibile tra uomo e natura» (P. TOMASSETTI, *Dal carbone al sole*, cit., p. 279).

44 L. CASANO, *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori: vincoli del quadro giuridico-istituzionale e prospettive evolutive nell'ottica dei mercati transizionali*, in S. CIUCCIOVINO-D. GAROFALO-A. SARTORI-M. TIRABOSCHI-A. TROJSI-L. ZOPPOLI, *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro*, cit., p. 15. Il *Just Transition Fund* sembra orientato in questo senso, nella sua accezione di «politica *worker focused*, esattamente in relazione alla ipotesi di attenuare le conseguenze negative sul lavoro della transizione ecologica [...] come leva per politiche del mercato del lavoro da costruire in ottica anticipatoria, per sostenere riconversione di competenze professionali nei territori e per le persone interessate, indipendentemente dal fatto che abbiano ancora un lavoro o l'abbiano perso a causa della transizione» (R. SALOMONE, *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, cit., p. 38). V. *amplius* L. LAZZERONI, *Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale. Una lettura giuslavoristica*, Firenze University Press, Firenze, 2024, p. 193 ss.

45 Sulle conseguenze positive della transizione in termine di generazione di nuovi lavori di qualità e dignitosi non vi è concordanza tra gli Autori: in tal senso, v. V. SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavorativi*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2023, n. 3, p. 300.

46 Il riferimento è al report ILO, *Greening with Jobs*, 2018.

quello energetico, degli ecosistemi e dell'economia circolare»⁴⁷, senza che ciò sia circoscritto a un determinato ambito economico – stante la trasversalità di almeno due dei tre settori indicati – e, quindi, ben potendosi applicare a tutte le professioni⁴⁸.

In un recente passato⁴⁹, il concetto di *green job* era associato a determinate attività collegate in modo immediato e diretto all'ambiente⁵⁰ che, a dire il vero, ancora oggi non sono particolarmente appetibili né ben remunerate⁵¹, salvo sporadiche eccezioni. Nel tempo, i confini di tale nozione sono stati notevolmente ampliati, non senza eccessi retorici, al fine di valutare le caratteristiche e la distribuzione delle nuove opportunità di lavoro connesse alla transizione ecologica. Il grado di incertezza nell'individuazione dei *green jobs* rende difficoltosa l'adozione di un approccio efficace nel passaggio dalla teoria alla pratica. Si possono sintetizzare almeno quattro catalogazioni definitorie⁵², ciascuna delle quali sconta un certo margine di indeterminatezza e, a ben vedere, necessita di essere letta in chiave sistematica.

La prima classificazione individua nelle "attività a contenuto ecologico" quelle che, in via alternativa, «riducono gli effetti negativi sull'ambiente; sono specificamente dei servizi ambientali; generano energia in forma sostenibile; sono diretti a controllare e prevenire i danni ambientali; sono attività realizzate dalle imprese che stanno compiendo una riqualificazione energetica del loro sistema produttivo»⁵³.

Il secondo approccio, al contrario, ripartisce in tre macroaree i "lavori verdi" a seconda che si tratti di «lavoro per l'ambiente, lavoro eco-sostenibile e contenuto verde dell'occupazione, connesso al tipo di competenze necessarie per una transizione ecologica»⁵⁴.

Una terza qualificazione alternativa distingue a seconda che il "lavoro verde" inerisca a una componente "difensiva" (che compensa gli effetti dell'attività sull'ambiente), "genuina"

47 L. CASANO, *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori*, cit., p. 18.

48 V., in tal senso, B. GALGOCZI, *Decarbonisation, labour market change and just transition*, cit., p. 324.

49 «Tradizionalmente, si definiscono *green jobs* quelle "occupazioni nei settori dell'agricoltura, del manifatturiero, nell'ambito della ricerca e dello sviluppo, dell'amministrazione e dei servizi che contribuiscono in maniera incisiva a preservare o restaurare la qualità ambientale. Queste includono attività che aiutano a tutelare e proteggere gli ecosistemi e la biodiversità; a ridurre il consumo di energia, risorse e acqua tramite il ricorso a strategie ad alta efficienza; a minimizzare o evitare la creazione di qualsiasi forma di spreco o inquinamento"» (F. NARDELLI, *Professionalità, professioni, professionalismo e qualificazione dei lavoratori*, in S. CIUCCIOVINO-D. GAROFALO-A. SARTORI-M. TIRABOSCHI-A. TROJSI-L. ZOPPOLI, *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro*, cit., p. 992).

50 Dalla gestione e cura del verde pubblico all'attività di bonifica dei siti inquinati, passando per le professioni agricole, col tempo l'elenco si è ampliato considerevolmente sino a ricomprendere anche attività del settore terziario aventi un collegamento marginale con la natura. A questi si aggiungeva l'individuazione di «una data categoria di lavoratori: ingegneri, chimici, matematici, fisici» (F. NARDELLI, *Professionalità, professioni, professionalismo e qualificazione dei lavoratori*, cit., p. 992), le cui competenze possono essere declinate in chiave ecosostenibile per contribuire al raggiungimento di obiettivi ambientali.

51 Cfr. J. MARCHAND, *Don't It Make My Brown Jobs Green? What Renewable Energy Means for Jobs and Job Quality*, in *Perspectives on Work*, 2017, vol. 21, p. 24 ss., spec. p. 29; D.J. PETERS, *Understanding Green Occupations from a Task-Based Approach*, in *Applied Economics Perspectives and Policy*, 2014, vol. 36, n. 2, p. 257.

52 Per una descrizione delle quali, v. R. SEMENZA, *La retorica dei green jobs*, cit., pp. 362-363. V. anche U.S. Bureau of Labor Statistics, *Green Jobs Definition*, 2019.

53 R. SEMENZA, *La retorica dei green jobs*, cit., p. 362.

54 *Ibidem*.

(a ecosostenibilità intrinseca) o “generativa” (funzionale a ottenere un miglioramento o una compensazione).

Infine, i “lavori verdi” si possono ripartire in “lavori verdi nuovi ed emergenti”, “competenze verdi trainate o spinte” (lavori per i quali è prevista l’applicazione di nuove tecnologie) e “lavori indirettamente verdi” (vecchi lavori per i quali muta solo il risultato da raggiungere).

In conclusione, se nell’economia verde si possono distinguere professioni a domanda crescente (Green Increased Demand - Green ID), professioni con competenze migliorate (Green Enhanced Skills - Green ES) e professioni nuove ed emergenti (Green New and Emerging - Green NE)⁵⁵, è evidente come solo nei confronti delle prime si possa condurre un ragionamento generale, mentre per le altre si debba necessariamente calare la riflessione nel contesto delle nuove competenze richieste a livello specifico. Ciò conduce al secondo elemento del binomio *jobs - skills*, che completa il primo riempiendone di contenuto tutti gli spazi definitivi lasciati liberi.

3.2. *Green skills*.

Le *green skills* sono l’insieme di conoscenze, competenze e attitudini necessarie per svolgere un’attività professionale con approccio rispettoso dell’ambiente e mirato alla realizzazione di almeno una tra le declinazioni della sostenibilità⁵⁶ e, quindi, ciascuna professione può essere caratterizzata (o arricchita) da capacità ad esse riconducibili. Anche in questo caso, non esiste però una definizione univoca⁵⁷, ed è soltanto a partire dal 2010⁵⁸ che si è affermato il bisogno di considerare le “capacità”⁵⁹ in un’ottica più ampia, tentando di affiancare alle competenze generiche e specifiche, ben note in dottrina⁶⁰, anche quelle “trasversali”⁶¹, tra le quali la collaborazione, il pensiero critico, l’interdisciplinarietà e la capacità di risoluzione dei problemi, che sono però «tutte competenze cruciali in ogni

55 Questa ulteriore classificazione si può rinvenire in L. CASANO, *Skills and Professions for a “Just Transition”. Some Reflections for Legal Research*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2019, n. 3, p. 31 ss., spec. p. 37, ove l’A. rimarca anche come «*studying the existence and evolution of specific professionalization processes in the green economy is important, in consideration of the relevance of these occupations to the achievement of sustainable development goals*» (studiare l’esistenza e l’evoluzione di specifici processi di professionalizzazione nell’economia verde è importante, in considerazione dell’importanza di queste occupazioni per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, trad. non lett.). Cfr. B. GALGOCZI, *Decarbonisation, labour market change and just transition*, cit., p. 326.

56 Sul concetto di sostenibilità e le sue declinazioni v., da ultimo, D. PORENA, *Sustainability in the fundamental charts, with a focus on Italy*, in *AmbienteDiritto.it*, 2024, n. 2, p. 2 ss., e *ivi* ulteriori riferimenti bibliografici, spec. p. 5 per la valorizzazione del collegamento con la salvaguardia delle generazioni future.

57 Così anche R. SEMENZA, *La retorica dei green jobs*, cit., p. 373.

58 F. NARDELLI, *La via tortuosa verso la valorizzazione delle competenze green*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, n. 4, p. 993.

59 «Anche senza scomodare Amartya Sen e le *capabilities*» (R. SALOMONE, *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, cit., p. 33) – in merito alle quali, tuttavia, v. per tutti B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e capability nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, n. 1, p. 1 ss.; cfr. D. GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L’occupabilità*, Cacucci, Bari, 2004, spec. p. 349 ss.

60 Sul punto, v. D. GAROFALO, *op. ult. cit.*, p. 347 ss.

61 Si tratta delle *soft skills*, in merito alle quali – sempre in chiave *green* – v. anche T. TREU, *Politiche europee e nazionali per la transizione verde*, cit., p. 6 ss.

processo e settore produttivo»⁶². Questa sorta di “frammentazione” della rilettura ecosostenibile delle professioni può avere una duplice accezione, da un lato evidentemente positiva e dall’altro potenzialmente negativa.

Nella prima delle due, è ormai evidente che ciascuna attività economica, se interessata da una trasformazione volta a migliorarne l’impatto ambientale, necessita di un rinnovamento – uno svecchiamento – delle mansioni, come per certi versi è avvenuto («con ritardo»⁶³) con il rinnovo del CCNL Metalmeccanici⁶⁴ sottoscritto nel 2021. In quest’ottica, è opportuno considerare che ogni mansione può essere arricchita da un nuovo insieme di attività⁶⁵ – o, in alternativa, di nuove modalità di adempimento della prestazione – che risponde all’esigenza di rendere più sostenibile l’impresa stessa ma che si traducono sostanzialmente nell’adozione di comportamenti virtuosi da parte dei lavoratori, ottenendo in tal modo l’effetto di moltiplicare i benefici apportati da ciascuno di essi. Questa è una scelta strategica che può rivelarsi vincente nei contesti nei quali non è necessario – o è antieconomico – affrontare una riconversione significativa degli impianti di produzione, mentre può condurre a benefici minori nelle realtà economiche che hanno già adottato nuovi modelli organizzativi o tecnologie all’avanguardia, dove il comportamento dei lavoratori può avere un impatto marginale sull’impronta ecologica dell’impresa. L’apporto dei lavoratori è talvolta accompagnato da incentivi di natura economica o prestazionale⁶⁶.

Ma è proprio quest’ultima constatazione che apre una riflessione sull’accezione potenzialmente negativa della rilettura in chiave ecologica delle *skills*, accennata in precedenza. Partendo dall’assunto secondo il quale gli obiettivi di sostenibilità presentano quasi sempre una struttura graduale che ne dovrebbe consentire un raggiungimento progressivo, infatti, l’ottenimento di buoni risultati nell’immediato – grazie all’apporto dei lavoratori incentivati attraverso sistemi premiali per l’utilizzo di mezzi ecologici negli spostamenti o per l’adozione di buone pratiche quotidiane sul luogo di lavoro (come ad esempio contribuire alla riduzione degli sprechi di energia e altre materie prime) – non garantisce che l’impresa riuscirà a conseguire anche i risultati di lungo periodo, mentre al contempo scarica sui lavoratori un impegno ulteriore che, a ben vedere, competerebbe all’impresa stessa in termini di rinnovamento degli strumenti di produzione e delle modalità organizzative. In secondo luogo, data l’elasticità concettuale sin qui delineata, «il rischio è quello di contribuire alla edificazione di una Babele delle competenze che vede proliferare standard formativi e professionali diversi in differenti ambiti, soprattutto con riferimento al digitale e anche all’area delle cosiddette competenze green, dove acquistano un peso importante, più che gli standard pubblici, quelli dell’ampia area della normazione tecnica nazionale e internazionale, che interviene anche sui contenuti dei profili professionali»⁶⁷.

62 F. NARDELLI, *La via tortuosa verso la valorizzazione delle competenze green*, cit., p. 993.

63 T. TREU, *Impresa sostenibile: implicazioni per il diritto del lavoro*, in *W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .IT*, 2024, n. 483, p. 8.

64 CCNL per l’industria metalmeccanica e della installazione di impianti sottoscritto il 5 febbraio 2021 da Federmeccanica e Assisital per Confindustria, e da FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL.

65 Cfr. B. GALGOCZI, *Decarbonisation, labour market change and just transition*, cit., p. 327.

66 Cfr. V. SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, cit., pp. 310-311.

67 L. CASANO, *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori*, cit., p. 32. Cfr. T. Treu, *Impresa sostenibile*, cit., p. 7.

Un potenziale controlimita a quest'ultimo rilievo può essere individuato nella certificazione delle competenze⁶⁸, che sembra essere ancora carente rispetto ai profili professionali definiti dalla contrattazione collettiva, nonostante sia quest'ultima il principale punto di riferimento per la gestione dinamica delle professionalità, avendo essa tutto il potenziale per cogliere le esigenze concrete di aziende e lavoratori. Queste carenze generano incertezze che si ripercuotono sul sistema delle politiche attive, in quanto se non c'è un collegamento tra il tessuto produttivo e il sistema di classificazione delle competenze⁶⁹ queste ultime, quand'anche acquisite in un'ottica transizionale, non è detto che siano pienamente in grado di rispondere alle rinnovate esigenze del mercato del lavoro.

Per proteggere il lavoratore dai potenziali comportamenti "predatori" dei datori di lavoro poco inclini a sobbarcarsi i costi della transizione, invece, la diversa distribuzione dei rapporti di forza negoziale lascia ancora pochi margini di azione. Gli spazi entro i quali è possibile ricostruire un sistema di "diritti transizionali" restano quelli consueti della tutela della personalità del lavoratore, nelle note forme del diritto alla tutela della professionalità e del diritto alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, mentre non sembra configurabile un "diritto al lavoro verde"⁷⁰. Sembra, invece, condivisibile l'interrogativo posto da Morrone, «su quale foglio pensiamo di riscrivere le pagine di un *nuovo diritto del lavoro ecologico?*»⁷¹, poiché la sfida più ardua è rappresentata dalla necessità di ripensare non tanto le mansioni alle quali adibire il lavoratore in un contesto produttivo più sostenibile, quanto piuttosto le

68 L. CASANO, *Ripensare il "sistema" delle politiche attive: l'opportunità (e i rischi) della transizione ecologica*, cit., spec. pp. 1009 e 1017, ma v. anche p. 1012, nota n. 65, in merito al «racordo ancora mancante tra i sistemi di classificazione e inquadramento della contrattazione collettiva e gli altri sistemi di riconoscimento delle capacità professionali pubblici e privati». Cfr. G.R. SIMONCINI, *Occupabilità e produttività del lavoro: il nodo della certificazione delle competenze*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 3, p. 687.

69 Come in effetti sembra essere, nella configurazione attuale: in tal senso, v. L. CASANO, *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori*, cit., pp. 34-35.

70 A tale conclusione può pervenirsi anche sulla base della considerazione che, nonostante le innovazioni introdotte con il d.lgs. 104/2022, in capo al lavoratore non può riconoscersi un "diritto alla transizione" – neppure nella forma, pur contemplata dall'art. 10, d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (sul quale v. V.M. TEDESCO, *La transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili*, in D. GAROFALO-M. TIRABOSCHI-V. FILI-A. TROJSI, *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro*, cit., p. 332 ss.) di una "transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili", derubricata a mera richiesta in virtù della quale nasce solo un dovere di risposta scritta (secondo alcuni, motivata, pur senza il dovere di provare tale motivazione: sul punto v. per tutti D. GAROFALO, *La trasparenza nel settore privato. Genesi – ambito – tecniche della tutela*, in corso di pubblicazione in *Lav. prev. oggi*) – e, quindi, anche a fronte dei considerevoli cambiamenti in atto per moltissime figure professionali, il lavoratore potrà al più invocare il diritto (anch'esso corrispondente a un obbligo non accompagnato da sanzione) alla manutenzione della professionalità ex art. 2103 c.c. (sul quale v. M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento. Art. 2103 c.c.*, in *Comm. Schlesinger*, Giuffrè, Milano, 1997, p. 673 ss.; D. GAROFALO, *Lo ius variandi tra categorie e livelli*, Intervento ai Seminari di Bertinoro, XV ed., 21-22 novembre 2019, Bologna, dattiloscritto).

71 A. MORRONE, *La Costituzione del lavoro e dell'ambiente*, cit., p. 524. Difatti, «il Diritto del lavoro viene [...] coinvolto in tutti i suoi aspetti fondamentali: politiche attive del lavoro, formazione e riqualificazione dei lavoratori, sicurezza e salute del lavoro e dell'ambiente circostante ai luoghi di produzione, protezione sociale e sostegno al reddito nel passaggio da un'occupazione all'altra, ruolo e funzione della contrattazione collettiva, politiche sindacali, partecipazione dei lavoratori e degli altri *stakeholder* coinvolti e così via» (V. SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, cit., pp. 284-285).

modalità con le quali (indirizzare e) conciliare due esigenze in ontologica antitesi quali lo sviluppo economico e la sostenibilità ambientale⁷².

4. Gli intermediari del mercato del lavoro nella transizione ecologica.

Il ruolo riconosciuto più di frequente agli intermediari del mercato del lavoro⁷³ è quello di negoziare interventi specifici in merito all'organizzazione del lavoro e alla valorizzazione della professionalità⁷⁴. Tuttavia, i contributi che si occupano degli intermediari non affrontano le transizioni⁷⁵, o mostrano un atteggiamento prudentemente scettico⁷⁶, mentre i contributi che si occupano di transizione ecologica – salvo sporadiche eccezioni⁷⁷ – non reputano gli intermediari fondamentali ai fini della stessa, privilegiando il ruolo delle imprese⁷⁸ e delle Istituzioni⁷⁹.

Occorre peraltro considerare che la definizione dell'«architettura istituzionale del mercato del lavoro» è ostica, specialmente alla luce della «polisemia della formula» che rende possibile parlare «esspressamente di una nozione “in senso stretto”, facendola coincidere ora con la “disciplina delle assunzioni, l’intermediazione di manodopera e il decentramento produttivo, gli interventi sulle crisi aziendali, le politiche attive del lavoro”, ora, con “la disciplina delle assunzioni, l’intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, le politiche attive del lavoro”, cioè con un’area in realtà ridotta rispetto alla prima, cui pure questa dottrina dice di richiamarsi», oppure di una nozione più ampia, nella quale il mercato del lavoro è ricondotto a «un ambito più vasto, ma non coincidente con l’intero diritto del

72 «Lo stesso concetto di sviluppo sostenibile è stato messo in discussione, perché “lo sviluppo implica, necessariamente, una crescita”» (V. SPEZIALE, *op. ult. cit.*, p. 286, che a sua volta cita M. Barbera). Un assunto sul quale vi è invece concordanza è quello in base al quale «*focusing on upskilling and reskilling is crucial for the green transition*» (B. GALGOCZI, *Decarbonisation, labour market change and just transition*, cit., p. 326).

73 Per “intermediari” devono intendersi non soltanto i soggetti pubblici e le agenzie per il lavoro, bensì anche le parti sociali, in quanto portatrici di specifici interessi che possono assumere un peculiare rilievo nella costruzione dei mercati tanto da prefigurare un loro ruolo attivo, in sinergia con agenzie e rete dei servizi pubblici per l’impiego.

74 Secondo Casano, infatti, la contrattazione collettiva può contribuire alla definizione dell'infrastruttura giuridico-istituzionale dei mercati del lavoro transizionali, esercitando una “funzione tipica” di adeguamento alle condizioni socioeconomiche (in questo senso, v. L. CASANO, *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori*, cit., p. 14 ss.).

75 V. per tutti F. CARINCI, *Alice non abita più qui (a proposito e a sproposito del “nostro” diritto sindacale*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2013, n. 4, p. 665 ss.

76 Cfr. L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva e mercati transizionali del lavoro*, cit., p. 221 ss.

77 C. CARTA, *La transizione ecologica nelle relazioni sindacali*, in *Lav. dir.*, 2022, 2, p. 311 ss.; L. CASANO, *Ripensare il “sistema” delle politiche attive*, cit., p. 997 ss.; C. GARBUIO, *Transizioni nel mercato e mercato nelle transizioni: ruolo ibrido e strumenti delle agenzie per il lavoro*, in S. CIUCCIOVINO-D. GAROFALO-A. SARTORI-M. TIRABOSCHI-A. TROJSI-L. ZOPPOLI, *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro*, cit., p. 183 ss.; J.E. GUTIERREZ, *Lavoro e ambiente: le prospettive giuslavoristiche*, cit., p. 679 ss.; E. LEONARDI, *La giusta transizione tra questione sociale e questione ambientale: il potenziale ecologico delle mobilitazioni operaie*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2023, n. 1-2, p. 99 ss.; T. NOVIZ, *A just transition for labour: how to enable collective voice from the world of work*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2023, n. 1-2, p. 55 ss.

78 In questo senso, secondo Gutierrez il ruolo delle parti sociali è ancora secondario rispetto alle decisioni aziendali, in considerazione della preminenza della libertà di iniziativa economica (v. J.E. GUTIERREZ, *Lavoro e ambiente: le prospettive giuslavoristiche*, cit., p. 679 ss., spec. p. 682).

79 «Sarebbe giusto accompagnare le misure di sostegno al reddito a investimenti pubblici e privati in settori “verdi” e in percorsi formativi che favoriscano l’occupabilità dei lavoratori» (C. CARTA, *La transizione ecologica nelle relazioni sindacali*, cit., p. 313).

lavoro: dunque, si va dal decentramento produttivo ai contratti a contenuto formativo e al lavoro sommerso, ovvero dall'istruzione e formazione, alla formazione professionale regionale, collocamento e servizi per l'impiego, ammortizzatori sociali, incentivi alle imprese e lotta al lavoro sommerso, od ancora dall'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ai trattamenti di disoccupazione e agli strumenti per l'inserimento e la ricollocazione»⁸⁰.

Con riferimento alle agenzie per il lavoro, la recente emergenza pandemica ha mostrato in modo esponenziale⁸¹ come le stesse possano rafforzare il proprio ruolo "ibrido" di «intermediarie ma anche datrici di lavoro, doppio ruolo spesso "dimenticato"»⁸².

La collaborazione tra la componente pubblica e quella privata del sistema di collocamento è stata incentivata dall'introduzione di istituti e misure di politica attiva a vari livelli territoriali⁸³, non senza criticità sul piano del funzionamento dei servizi⁸⁴. Poiché gli operatori privati sono remunerati solo al raggiungimento di un risultato⁸⁵ (generalmente, l'assunzione del lavoratore), infatti, l'attività svolta nei confronti di soggetti inoccupabili o quella che non si finalizza con la realizzazione dell'obiettivo rimangono erogate a titolo gratuito e risultano quindi poco appetibili, orientando le azioni private verso soggetti con profili più facilmente collocabili.

L'accesso ai servizi per l'impiego rappresenta inoltre un obbligo per i beneficiari delle prestazioni di sostegno al reddito, dato il meccanismo della condizionalità⁸⁶, generando un

80 G. CANAVESI, *Appunti sulla nozione giuridica di mercato del lavoro*, in *Biblioteca "20 Maggio"*, 2018, n. 1, p. 5 (già in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, 349, 2018).

81 Così C. GARBUIO, *Transizioni nel mercato e mercato nelle transizioni*, cit., p. 183 ss. Il riferimento è al ruolo ricoperto nel reclutamento del personale sanitario: le agenzie hanno fondamentalmente soppiantato i centri per l'impiego, ritenuti troppo lenti per far fronte alle esigenze emergenziali.

82 D. GAROFALO, *Diritto del mercato del lavoro e mercati transizionali del lavoro: un binomio ormai inscindibile*, in S. CIUCCIOVINO-D. GAROFALO-A. SARTORI-M. TIRABOSCHI-A. TROJSI-L. ZOPPOLI, *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro*, cit., p. 13.

83 «La forza di questo sistema è certamente costituita dalle professionalità e dalle competenze che le agenzie possono mettere in gioco. A ben scarsi risultati infatti porterebbero le disposizioni relative alla formazione, alla riqualificazione, alla ricollocazione, se non fossero implementate e gestite da soggetti che proprio su queste attività hanno fondato la loro presenza e credibilità sul mercato» (C. GARBUIO, *Transizioni nel mercato e mercato nelle transizioni*, cit., p. 190).

84 Per le note critiche all'efficacia del sistema di collocamento, cfr. D. GAROFALO, *Le politiche del lavoro nel Jobs Act*, in F. CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi Atto II – Commento al d.d.l. S.1428 ora C.2660*, ADAPT Labour Studies e-Book, 2014, 32, pp. 48-49; ID., *Gestione del mercato del lavoro e concorso pubblico-privato: alcune correzioni al titolo II del d. lgs. n. 276/2003*, in M. MISCIONE-D. GAROFALO (a cura di), *Il Collegato Lavoro 2010*, Ipsoa, Milano, 2011, p. 579 ss.; S. GIUBBONI, *Primi appunti sulla disciplina del reddito di cittadinanza*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, 401, 2019, p. 19; M. RICCI, *I servizi per l'impiego: alcune osservazioni critiche dopo gli interventi legislativi dell'ultimo biennio*, in *Quad. Arg. dir. lav.*, 2014, 2, p. 1 ss.; M. RUSCIANO, *Il lavoro come diritto: servizi per l'impiego e decentramento amministrativo*, in *Riv. giur. lav.*, 1999, suppl. n. 3, p. 25; F. STAMERRA, *Reddito di cittadinanza e riduzione delle disuguaglianze sociali: spunti per un dibattito*, in D. GAROFALO-P. PARDOLESI-A. RINALDI (a cura di), *1° Simposio dei dottorandi sul tema dello sviluppo sostenibile*, cit., p. 173.

85 V. gli incentivi previsti dall'art. 10, d.l. 4 maggio 2023, n. 48, conv. con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85, in merito ai quali C. GAROFALO, *Le misure di incentivazione (artt. 10, 27, 28 e 35, d.l. n. 48/2023)*, in E. DAGNINO-C. GAROFALO-G. PICCO-P. RAUSEI, *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro"*, Adapt University Press, Bergamo, p. 201 ss.

86 In merito alla quale cfr. L. CORAZZA, *La condizionalità "relazionale": reddito di cittadinanza, mercato del lavoro, esclusione sociale*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, n. 2, p. 174 ss.; V. FILI, *L'inclusione da diritto a obbligo*, in M. BROLLO-C. CESTER-L. MENGHINI (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, Trieste, 2016, p.

sistema micro-conflittuale che pone in contrasto l'esigenza del beneficiario di mantenere il sussidio con quella dell'agenzia di offrire occasioni di lavoro onde conseguire un risultato monetizzabile.

Infine, la ricollocazione con contratto di somministrazione non è considerata tra i risultati remunerabili.

Per queste ragioni, le agenzie sono spesso restie a entrare nelle reti di servizi, concentrando la loro attività sull'acquisizione di professionalità di livello medio-alto da inviare in missione. Eppure, è stato sostenuto che «lungi dal sostituirsi allo Stato e ai servizi da esso offerti, le agenzie possono affiancarsi ad esso, costruendo ponti solidi per carriere discontinue, minimizzando i rischi e garantendo transizioni sicure in mercati sempre più dinamici ai quali le istituzioni pubbliche, se lasciate sole, non sempre riescono a dare risposte altrettanto concrete e veloci»⁸⁷.

In questa configurazione, le agenzie per il lavoro si comportano al pari delle imprese potenzialmente utilizzatrici della manodopera offerta, dovendo gestire anch'esse la transizione ecologica preoccupandosi di quali professionalità emergeranno grazie alle nuove tecnologie o di quali programmi di formazione e riqualificazione risulteranno più efficaci al fine di migliorare la propria offerta. Con riferimento a questa categoria di intermediari, si può pertanto concludere che il relativo apporto alla transizione ecologica sia stato sino ad ora marginale e trascurabile, potendosi auspicare un maggior contributo in futuro.

In posizione preminente rispetto alle agenzie si possono collocare le parti sociali⁸⁸, recuperando un ruolo che fu loro già agli inizi dello scorso secolo: le organizzazioni sindacali, infatti, hanno mostrato in passato la capacità di promuovere la tutela della persona del lavoratore e arginare la mercificazione della prestazione, contribuendo ad analizzare, costruire e soddisfare domanda e offerta⁸⁹. In tal senso, le parti sociali possono contribuire alla composizione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, non soltanto individuando esigenze e percorsi professionali, ma costruendo i presupposti per la progettazione, lo sviluppo e la realizzazione di un sistema economico sostenibile. Questa trasformazione deve però tener conto anche delle differenze territoriali, individuando e analizzando le vulnerabilità, per realizzare appieno il proposito che "nessuno sia lasciato indietro"⁹⁰.

117 ss.; D. GAROFALO, *La disoccupazione da pandemia: come passare dall'assistenzialismo di Stato ad una nuova politica per l'occupazione*, in D. GAROFALO, *Covid-19 e sostegno al reddito*, in D. GAROFALO-M. TIRABOSCHI-V. FILI-F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, III, Adapt University Press, 2020, pp. 1-2.

87 C. GARBUIO, *Transizioni nel mercato e mercato nelle transizioni*, cit., p. 199.

88 Sul punto, v. per tutti S. ROSSI, *Impresa, lavoro, ambiente: le relazioni sindacali sulla questione ambientale*, in *AmbienteDiritto.it*, 2024, n. 1, p. 1 ss., spec. p. 14 ss., ove l'A. opera una classificazione delle possibili modalità di intervento delle parti sociali nella gestione della transizione ecologica.

89 In tal senso, P. TOMASSETTI, *Dal carbone al sole*, cit., p. 258 ss.

90 «As we embark on this collective journey, we pledge that no one will be left behind» (U.N., *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1, 2015, p. 3). Tale affermazione di principio fa il paio con quella contenuta nel rapporto Brundtland "Our Common Future", nel quale si evidenziava la necessità di rivedere il sistema economico mondiale affinché il soddisfacimento delle necessità della generazione presente non compromettesse la possibilità per le generazioni future di soddisfare i propri. Sul punto, v. A. MORRONE, *La Costituzione del lavoro e dell'ambiente*, cit., p. 513 ss., spec. pp. 523-524; cfr. D. PORENA, *Sustainability in the fundamental charts*, cit., pp. 5-6 per una panoramica internazionale. L'"interesse delle future generazioni" è entrato a pieno titolo tra i principi costituzionali con la novella dell'art. 9 Cost. – sul

Nonostante l'attenzione crescente delle imprese all'interconnessione tra le misure nazionali ed europee che ambiscono a traghettare l'economia verso un sistema più sostenibile, tuttavia, la contrattazione collettiva a livello nazionale non sembra aver ancora affrontato con decisione la tematica, limitandosi a fornire un quadro generale entro il quale incasellare interventi pensati sulla base di schemi giuridici già rodati. Mettendo in relazione qualità del lavoro e qualità dell'ambiente, si possono verificare due tipologie di intervento, a seconda che le azioni abbiano un impatto diretto sui lavoratori ovvero sulle politiche aziendali.

Tra le prime si annoverano strumenti classici, come formazione, aggiornamento professionale e revisione dei sistemi di inquadramento, ai quali si affiancano strategie nuove basate sull'introduzione di incentivi per l'adozione di buone pratiche ambientali sul posto di lavoro e di scelte di mobilità sostenibile⁹¹.

Tra le seconde, invece, si possono ricomprendere le politiche di riduzione dell'impatto ambientale degli impianti, l'adozione di obiettivi di sostenibilità aziendale e lo sviluppo di reti territoriali per migliorare l'interazione tra impresa e comunità locale. Da un'analisi dei contratti collettivi più applicati⁹², però, emerge una tendenziale rimessione delle questioni più rilevanti alle scelte unilaterali della *governance* aziendale, relegando il ruolo delle rappresentanze allo schema informazione-consultazione-controllo che, sebbene in linea con i più recenti orientamenti eurounitari, non può dirsi effettivamente partecipativo⁹³. L'elemento

punto, v. F. CIRILLO, *L'interesse delle future generazioni: ragionamenti fallaci e interpretazioni sostenibili*, in *AmbienteDiritto.it*, 2023, n. 3, p. 1 ss., spec. p. 12 in merito alla portata effettiva della novella e alla necessità di una sua interpretazione coerente con le finalità della riforma costituzionale; A. MITROTTI, *L'obbligazione climatica e la natura del PNIEC nella Repubblica Italiana*, cit., p. 5, spec. i riferimenti bibliografici di cui alla nota n. 9. Cfr. M. MILANESI, *Il ritorno dello Stato programmatore: transizione ecologica, riforma dell'art. 41 Cost. e nuovi modelli d'intervento pubblico*, in *AmbienteDiritto.it*, 2023, n. 3, p. 1 ss.

91 Sulla natura sfidante della transizione ecologica rispetto allo strumento della formazione professionale, v. T. TREU, *Impresa sostenibile*, cit., pp. 5-6.

92 Questa ricostruzione è agevolmente supportabile da un'analisi dei CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti sottoscritto il 5 febbraio 2021 da Federmeccanica e Assisital per Confindustria, e da FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL (codice CNEL C011); CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti sottoscritto il 26 maggio 2021 da Unionmeccanica per Confapi e da FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL (codice CNEL C018); CCNL area meccanica sottoscritto il 17 dicembre 2021 da Confartigianato Autoriparazione, Confartigianato Metalmeccanica di Produzione, Confartigianato Impianti, Confartigianato Orafi, Confartigianato Odontotecnici, Confartigianato Restauro, CNA Produzione, CNA Installazione e Impianti, CNA Servizi alla comunità/Autoriparatori, CNA Artistico e tradizionale, CNA Benessere e Sanità, CASARTIGIANI e CLAAI per le parti datoriali e da FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL (codice CNEL C030); CCNL PMI settore metalmeccanico ed installazione impianti sottoscritto il 7 giugno 2021 da Confimi Impresa Meccanica e da FIM-CISL, UILM-UIL (codice CNEL C01A); CCNL Energia e Petrolio sottoscritto il 21 luglio 2022 da Confindustria Energia e da FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL (codice CNEL B254); CCNL Settore Elettrico sottoscritto il 18 luglio 2022 da Elettricità Futura, Utilitalia, Enel S.p.A., GSE S.p.A., So.G.I.N. S.p.A., Terna S.p.A., Energia Libera per le parti datoriali e da FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL (codice CNEL K051). In tal senso, v. anche P. Pascucci, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in *Lav. dir.*, 2022, n. 2, p. 341, in relazione alle previsioni del CCNL C011 in tema di ruolo di RLS e RSPP in materia ambientale.

93 V., in tal senso, le considerazioni critiche di M. PEDRAZZOLI, *La «vera» partecipazione e l'art. 46 Cost.*, in AA. VV., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro AIDLASS, Lecce 27-28 maggio 2005*, Giuffrè, Milano, 2006, p. 251 ss.; cfr. P. TOMASSETTI, *Dal carbone al sole*, cit., p. 262 ss.; senza dimenticare che, da un lato, il tema della partecipazione «si ripresenta ad ondate persistenti, con contenuti che in parte si ripetono da più di cento anni e ha

di maggior pregio degli ultimi rinnovi contrattuali rimane perciò confinato alla ridefinizione dei mansionari, pur con alcune configurazioni particolarmente innovative sul piano dell'adattabilità⁹⁴.

5. Conclusioni.

Non è facile affermare in modo netto cosa debbano fare gli intermediari del mercato del lavoro per contribuire in modo fattivo a gestire le transizioni in corso, superando così la mera constatazione che i risultati allo stato attuale siano insoddisfacenti. Se, da un lato, si può auspicare un ruolo più consapevole nella partecipazione delle rappresentanze all'utilizzo, da parte delle imprese, degli strumenti messi a disposizione a livello unionale⁹⁵ e nazionale, dall'altro le misure che dovrebbero padroneggiare non sempre dialogano in modo efficace tra loro. Ne è un esempio il raffronto tra la missione 2 (Rivoluzione verde e transizione ecologica) e la missione 5 (Inclusione e coesione) del PNRR, che risultano complementari al fine di realizzare gli obiettivi della transizione ecologica ma, di fatto, non mostrano un vero e proprio coordinamento⁹⁶. Così, ciò che può fornire una prima impressione di innovazione si risolve in concreto in un'operazione di rinnovamento stilistico che assume gradualmente i connotati di opzioni già ampiamente navigate nel panorama industriale italiano⁹⁷.

Gli esempi virtuosi, in realtà, non mancano - basti pensare alle occasioni nelle quali Cgil, Cisl e Uil hanno raggiunto una posizione comune in materia di sviluppo sostenibile⁹⁸, ma

le sue augi, diciamo, nei periodi di crisi» (M. PEDRAZZOLI, *op. ult. cit.*, p. 251); dall'altro, sino ad oggi nella pratica la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese è stata «poco più di un *flatus vocis*» (R. SCOGNAMIGLIO, *Presentazione delle giornate di studio*, in AA. VV., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori*, cit., p. 13).

94 V., ad esempio, il contratto di espansione sottoscritto da ENI, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL e UGL CHIMICI il 1° aprile 2021 e relativo all'aggiornamento delle competenze professionali dei lavoratori interessati da percorsi di trasformazione aziendale e transizione energetica.

95 Basti pensare alle disposizioni introdotte con le Dir. UE nn. 1152/2019, 1158/2019 e 2464/2022 e alla proposta COM/2022/71 (final) per una *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, che restituiscono un quadro d'insieme orientato verso la valorizzazione degli interessi degli *stakeholders* mediante l'introduzione – o il rafforzamento, in alcuni casi – dei doveri di informazione e consultazione, da un lato, e di segnalazione e controllo, dall'altro. Sul punto, cfr. E. BARCELONA, *La sustainable corporate governance nelle proposte di riforma del diritto europeo: a proposito dei limiti strutturali del c.d. stakeholderism*, in *Riv. soc.*, 2022, n. 1, p. 1 ss.; M. DI SARLI, *Una proposta di direttiva della Commissione UE in materia di Corporate Sustainability Reporting*, in *Nuovo dir. soc.*, 2021, n. 9, p. 1561 ss.; ID., *Dovere di diligenza e responsabilità delle imprese: una risoluzione del Parlamento europeo*, *ivi*, p. 1555 ss. Così, da un lato si può assistere ad un maggiore coinvolgimento delle parti sociali nelle varie fasi decisionali – con quei poteri ancora “acerbi” che Pedrazzoli definì «*participatio interrupta*» (M. PEDRAZZOLI, *La «vera» partecipazione e l'art. 46 Cost.*, cit., p. 253) – mentre, dall'altro, si può constatare il consolidamento di un'economia nella quale i consumatori prendono in considerazione le conseguenze (in termini anche di esternalità negative) dell'attività antropica: quella che, nella sua accezione più decisa, potrebbe definirsi una *shaming economy*, nella quale al potere coercitivo della norma si sostituisce il potere (talvolta molto più incisivo, come dimostrano i recentissimi casi di ostracizzazione di note figure del mondo della pubblicità digitale) del mercato.

96 Cfr. R. SALOMONE, *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, cit., p. 43.

97 La ERG ha decarbonizzato la sua produzione energetica nel periodo compreso tra il 2008 e il 2014 con lo strumentario di quel tempo: in tal senso, v. V. SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica*, cit., p. 305, e *ivi* ulteriori riferimenti e ricostruzioni.

98 V. per tutti gli accordi ENI, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL “Insieme – Modello di relazioni industriali a supporto della transizione energetica” e CGIL, CISL, UIL “Per un modello di sviluppo sostenibile”, reperibili sui siti istituzionali delle associazioni sindacali firmatarie. Un buon grado di fiducia in tal senso

anche se sul piano delle dichiarazioni di principio sussiste una sostanziale uniformità di intenti, questa non si è ancora tradotta in risultati soddisfacenti. Occorrerà attendere i futuri sviluppi in termini di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese⁹⁹, senza ignorare che, nel frattempo, esistono già degli istituti in parte idonei a perseguire l'eco-compatibilità dell'impresa¹⁰⁰: la valorizzazione del ruolo dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione¹⁰¹ – che in molti contesti si sta evolvendo verso l'accezione più ampia "Health, Safety & Environment"¹⁰² – può offrire spunti concreti a legislazione vigente per un coordinamento tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori.

traspare in L. VENDITTI, *Brevi note sulla evoluzione dei processi di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa*, cit., pp. 2 – in relazione alla possibile funzione degli accordi di prossimità – e 5 ss. (con riferimento all'impresa sociale).

99 Per tutti v., da ultimo, E. ALES, *La proposta di legge Cisl sulla partecipazione dei lavoratori all'impresa socialmente responsabile: una stimolante e articolata base per una seria riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, n. 4, p. 913 ss.

100 Cfr. S. ROSSI, *Impresa, lavoro, ambiente*, cit., p. 24 ss. Sull'art. 2087 c.c. quale norma di «“apertura, integrazione e chiusura” del sistema prevenzionistico» anche in virtù «dell'intreccio tra sicurezza del lavoro e dell'ambiente esterno», v. D. GAROFALO, *L'evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, in *Var. temi dir. lav.*, 2023, n. 4, p. 844 ss., spec. p. 867 ss. (le citazioni testuali sono rinvenibili rispettivamente a p. 869, anche con riferimento al virgolettato di G. Natullo, e a p. 867).

101 V. l'art. 32, d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Sul punto, però, v. anche P. PASCUCCI, *Per un dibattito sulla responsabilità penale del RLS*, in *Dir. sic. lav.*, 2023, n. 2, p. 1 ss., nonché gli altri contributi nel medesimo volume tematico, che affrontano i rischi di un'eccessiva responsabilizzazione del rappresentante (non “responsabile”, come erroneamente chiamato in Cass. pen., 25 settembre 2023, n. 39814) dei lavoratori per la sicurezza.

102 Oltre all'acronimo inglese HSE, nella prassi contrattualcollettiva sono più diffusi quelli di RLSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente, che può tuttavia confondersi sul piano terminologico con il Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza Aziendale) o RLSSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente).