



VERSO UNA GIUSTA TRANSIZIONE A LIVELLO AZIENDALE/SETTORIALE ATTRAVERSO IL DIALOGO SOCIALE

TOOLKIT



Co-funded by
the European Union

Just Transition. Verso una Giusta Transizione: sostenere i sindacati nell'intraprendere iniziative per un futuro sostenibile a livello aziendale/settoriale attraverso il dialogo sociale.

Codice del Progetto: **VS/2021/0055**

Finanziamento del progetto: Commissione Europea, DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione – Linea di budget 04.03 01 06, Informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti delle imprese

Organizzazione coordinatrice: Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL (Italia)

Coordinatore del progetto: Francesco Lauria

Responsabile del coordinamento delle azioni progettuali: Ilaria Carlino

Partner: ACV-CSC (Belgio), CFDT (Francia), Podkrepa (Bulgaria), Vorming en Actie vzw (Belgio).

Enti Affiliati: Fondazione Ezio Tarantelli Centro Studi Ricerche e Formazione (Italia)
Vlaams ABVV (Belgio) FIRST CISL (Italia)

Organizzazioni Associate: CES – Confederazione Europei dei Sindacati (UE), FIM CISL (Italia), FISAC CGIL (Italia), FLAEI CISL (Italia).

La versione definitiva del presente Toolkit è stata realizzata a novembre 2022

Progetto Grafico: Gianluca Soddu – gi.soddu@gmail.com

Avviso legale

Questo documento è stato preparato per la Commissione Europea. Esso riflette tuttavia le opinioni degli autori. La Commissione non può quindi essere ritenuta responsabile per l'uso delle informazioni ivi contenute.

Contributi alla redazione del Toolkit:

- CISL: Ilaria Carlino, Cosmo Colonna, Francesco Lauria, Marcello Poli, Vilma RInolfi.
- ACV-CSC: Phanny Moray, Katleen Parijs, Fien Vandamme.
- CFDT: Kristian Bongelli, Anne Juliette Lecourt, Laure Pelletier
- Vorming en Actie vzw: Annick Clauwaert, Joris van Eekert
- Podkrepa: Emil Antonov, Veselina Starcheva
- FIRST CISL: Domenico Iodice, Paola Vinciguerra
- Fondazione Ezio Tarantelli Centro Studi Ricerche e Formazione: Emanuele Nebbia Colomba, Sara Prosdocimi
- Vlaams ABVV: David Weinberger
- FIM CISL: Antonello Gisotti
- FISAC CGIL: Alessandra Cialdoni, Anna Maria Romano
- FLAEI CISL: Luigi Sedran

Contatti per ottenere ulteriori informazioni

Per ricevere supporto sui temi legati alla Giusta Transizione:

energia.sicurezza.ambiente.territorio@cisl.it

Per maggiori informazioni sul progetto:

progettazione.europa@cisl.it

- **CISL** – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
→ www.cisl.it
Dipartimento Ambiente e Sviluppo Sostenibile
- **FIRST CISL** – Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
→ <https://www.firstcisl.it/>
- **FIM-CISL** – Federazione Italiana Metalmeccanici
→ <https://www.fim-cisl.it/>
- **FISAC CGIL** – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito
→ <https://www.fisac-cgil.it/>
- **FLAEI CISL** – Federazione Lavoratori delle Aziende Elettriche Italiane
→ <http://www.flaeicisl.org/>
- **FONDAZIONE EZIO TARANTELLI** – Centro Studi Ricerche e Formazione
→ <https://www.fondazionetarantelli.it/>



INDICE

Prefazione

5

Informazioni utili e link

7

La Giusta Transizione

7

L'Unione Europea e la Giusta Transizione

12

Situazione attuale in Italia

17

Risorse finanziarie UE

20

Risorse finanziarie a livello nazionale

26

I diritti di informazione e consultazione come strumento
per i rappresentanti sindacali

29

Formazione, opportunità, finanziamenti

35

Buone pratiche

39

Strumenti di analisi

43

Consigli per l'azione

46

Glossario

49





Prefazione

Lo **sviluppo sostenibile** è possibile solo con l'impegno attivo del mondo del lavoro. I governi, i datori di lavoro e i lavoratori non sono spettatori passivi, ma piuttosto agenti del cambiamento, in grado di sviluppare nuovi modi di lavorare che salvaguardino l'ambiente per le generazioni presenti e future, sradicando la povertà e promuovendo la giustizia sociale, favorendo le imprese sostenibili e creando un **lavoro dignitoso** per tutti.¹

Questo toolkit è stato sviluppato nell'ambito del progetto VS/2021/0055 **JUST TRANSITION** Sostenere i **sindacati** nell'intraprendere iniziative per un **futuro sostenibile** a livello **aziendale/settoriale** attraverso il **dialogo sociale**.

Il progetto mira ad aiutare i sindacalisti a cogliere le opportunità derivanti dal Green Deal europeo e dalla ripresa successiva alla pandemia di Covid-19, per promuovere un futuro sostenibile con alti indici occupazionali, formulando e sostenendo proposte in linea con la filosofia della giusta transizione a livello aziendale e territoriale.

Il Toolkit è declinato in versioni nazionali per i 4 paesi partner del progetto (Italia, Belgio, Bulgaria, Francia) e presenta contenuti comuni, relativi al contesto Europeo. Ciascuna versione contiene informazioni specifiche in merito al contesto del relativo paese.

Accanto al Toolkit il progetto prevede l'istituzione di un help desk sulla giusta transizione a livello nazionale, al quale i rappresentanti sindacali delle aziende e dei territori potranno rivolgersi per richiedere a Consulenti formati ad hoc nell'ambito del Progetto, informazioni e consigli utili a realizzare azioni verso una transizione giusta.

1. ILO, Resolution concerning sustainable development, decent work and green jobs, 2013

1 Cos'è?

Il **toolkit** fornisce ai rappresentanti sindacali strumenti che gli consentano di essere maggiormente coinvolti nelle procedure di informazione, consultazione e partecipazione, al fine di assumere un ruolo proattivo nella gestione di una transizione giusta, compiendo cioè passi verso un futuro ad economia circolare e ad emissioni zero per le loro aziende o territori, salvaguardando l'occupazione e il **lavoro dignitoso** attraverso il **dialogo sociale**.

3 A cosa serve?

Il **toolkit**:

- mira a fornire informazioni, strumenti e indicatori per aumentare la consapevolezza e la proattività dei sindacalisti;
- mette in rilievo il coinvolgimento democratico dei sindacalisti nei processi di transizione e l'importanza del **dialogo sociale**.

Mentre il concetto di giusta transizione implica una trasformazione verso un'economia in cui le 3P dei modelli classici di **sostenibilità** (persone – pianeta – profitto) sono in equilibrio, il focus di questo toolkit è sull'aspetto ambientale (pianeta) in quanto non sempre quest'ultimo viene considerato nell'approccio socio-economico tradizionale dei sindacati. Questo toolkit fornisce strumenti per introdurre le tematiche ecologiche nel lavoro sindacale quotidiano e contiene altresì

alcuni strumenti utili all'analisi del contesto socio-economico (persone-profitto).



2 Chi sono i destinatari?

Il **toolkit** è concepito principalmente come strumento per i **rappresentanti sindacali in azienda e nei territori**. Nasce dal bisogno di sviluppare una maggiore consapevolezza tra i lavoratori e i loro rappresentanti finalizzata a proporre e stimolare una gestione proattiva del futuro nelle aziende o nelle aree di produzione in cui essi lavorano e agiscono.

4 Qual è la struttura?

Il **toolkit** è composto da:

- una sezione introduttiva che fornisce informazioni sul concetto di transizione giusta, le politiche, la situazione attuale, le risorse finanziarie, i diritti di informazione e consultazione e le opportunità di formazione, in relazione alla transizione giusta completa di box di approfondimento;
- buone pratiche di giusta transizione da ogni Paese dei partner di progetto;
- strumenti di analisi ad uso autonomo dei sindacalisti, per riflettere sulla situazione a livello aziendale e/o locale in relazione alla giusta transizione, per definire criticità e opportunità, e per stimolare azioni collettive e/o individuali. Gli strumenti sono rivolti ad approfondire:
 - la situazione dell'azienda,
 - le relazioni con i lavoratori rappresentati,
 - le relazioni con il territorio.
- consigli per l'azione
- un glossario della terminologia.

All'interno del testo, i termini presenti nel glossario sono indicati come nell'esempio tra parentesi (**glossario**).

I concetti collegati tramite link a pagine esterne al toolkit, sono indicati come nell'esempio tra parentesi (->**LINK**).

sostenibilità sociale dei processi di transizione è quello previsto dall'ILO (International Labour Organization – Organizzazione Internazionale del Lavoro), che nelle Linee Guida del 2015 ne definisce 5 pilastri:

1. partecipazione e dialogo a tutti i livelli;
2. investimenti nella creazione e trasformazione di posti di lavoro attraverso politiche orientate a favorire basse emissioni di carbonio e investimenti in infrastrutture;
3. politiche attive del lavoro e programmi di formazione per lo sviluppo di nuove competenze che accompagnino i lavoratori nella transizione;
4. rispetto per i sindacati e i diritti umani: nessun **lavoro** può essere “verde” se non è **dignitoso**;
5. rete di ammortizzatori sociali per i lavoratori colpiti dagli effetti negativi dalla transizione.

L'ITUC (International Trade Union Confederation – Confederazione sindacale internazionale), a sua volta, ha diffuso nel 2017 una pubblicazione con alcuni suggerimenti pratici per la giusta transizione, tra cui:

- investire in posti di lavoro: aumentare le opportunità di **lavoro dignitoso** nei settori che riducono le emissioni e aiutano le comunità ad **adattarsi al cambiamento climatico**;
- rispettare il contributo che i lavoratori del settore fossile hanno dato alla prosperità odierna e fornire loro sostegno al reddito, riqualificazione e opportunità di redistribuzione, così come pensioni sicure per i lavoratori più anziani;
- investire nel rinnovamento delle comunità per

ottenere speranza e fiducia nelle regioni e nelle istituzioni locali in prima linea nella **transizione energetica**, nella trasformazione industriale o colpite dagli impatti climatici;

- sostenere l'innovazione e la condivisione tecnologica per consentire una rapida trasformazione dell'energia e della produzione aziendale;
- promuovere il **dialogo sociale** con tutte le parti interessate e ricorrere alla contrattazione collettiva valorizzando il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro sindacati per accompagnare i cambiamenti sul posto di lavoro, l'incremento della produttività e lo sviluppo delle competenze.

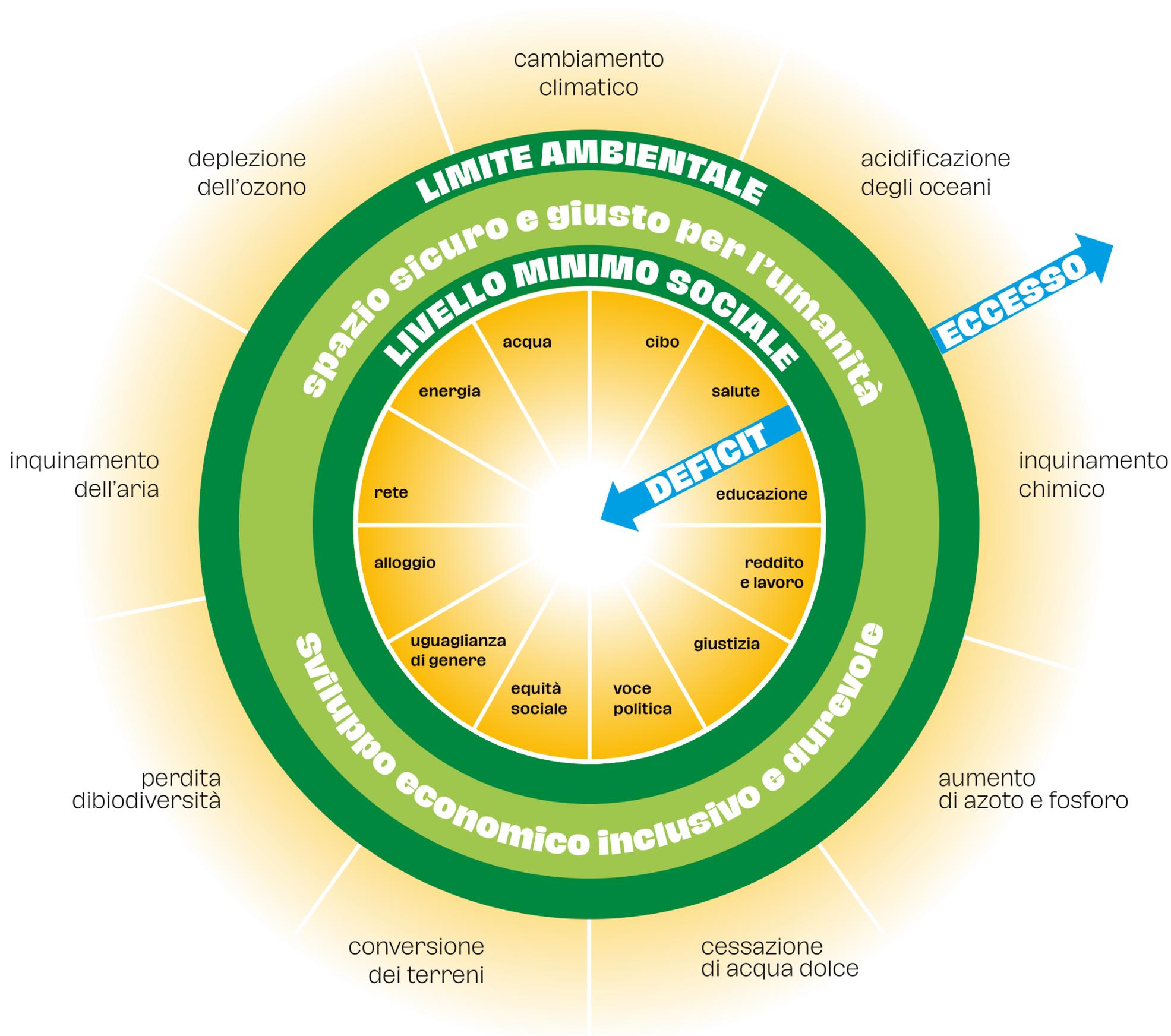
Il **modello Donut** dell'economista britannica Kate Raworth mostra come dovrebbe apparire un'**economia sostenibile** dopo una giusta transizione. Un'economia sostenibile ha come punti di riferimento il livello minimo sociale e il limite ambientale. In un'economia sostenibile, infatti, non c'è posto per pratiche di **dumping sociale** e, nel contempo, i limiti del pianeta sono rispettati. La transizione giusta è la lotta per una società socialmente ed ecologicamente sostenibile.²

Noi sindacati abbiamo un ruolo importante da svolgere nella lotta per una transizione giusta: non solo continuando a difendere i diritti sociali dei lavoratori - infatti, il livello minimo sociale è il nostro classico campo d'azione – ma anche impegnandoci per contribuire a proteggere il limite ambientale, in quanto non farlo mette in pericolo il futuro di tutti.

2. Per approfondimenti: Raworth K. (2017), “L'economia della ciambella. Sette mosse per pensare come un economista del XXI secolo”, Edizioni Ambiente



Modello Donut



Rielaborazione degli autori
da Doughnut Economics Action Lab

La transizione climatica avverrà passo dopo passo, come ogni grande cambiamento sociale. Per assicurare una transizione giusta, ogni passo dovrà essere:

Ambizioso

Nessun lavoro su un pianeta morto.

Un clima vivibile è una condizione necessaria per assicurare un'economia fiorente con buoni posti di lavoro. Ogni passo dovrebbe quindi essere abbastanza ambizioso da raggiungere gli obiettivi climatici di Parigi.

Socialmente giusto

Non lasciare nessuno indietro.

Nessun passo verso un'economia verde dovrebbe essere un passo indietro per i lavoratori. I posti di lavoro verdi devono essere

buoni posti di lavoro e dovrebbero essere previste misure sociali extra dove necessario, per assicurarsi che nessuno venga lasciato indietro.

Democratico

Niente su di noi senza di noi.

I lavoratori e i sindacati dovrebbero essere consultati e inclusi ad ogni passo lungo il percorso verso una transizione verde nel mondo del lavoro e questo ad ogni livello (aziendale, settoriale, territoriale, ecc ...).

Questo toolkit mira a fornire ai sindacalisti una serie di strumenti concreti per aiutarli a fare passi verso un'economia verde nella loro azienda, settore o territorio.



Opportunità e sfide della transizione giusta

Nella transizione verso economie e società **sostenibili** dal punto di vista ambientale, il mondo del lavoro può beneficiare di alcune **importanti opportunità**, ad esempio:

- (a) guadagni netti nell'occupazione totale grazie alla possibilità di creare un numero significativo di posti di **lavoro dignitosi** aggiuntivi attraverso investimenti nella produzione e nel consumo sostenibili dal punto di vista ambientale e nella gestione delle risorse naturali;
- (b) miglioramento della qualità del lavoro e dei redditi su larga scala grazie a processi produttivi più efficienti e a prodotti e servizi più ecologici in settori come l'agricoltura, l'edilizia, il riciclaggio e il turismo;
- (c) l'**inclusione** sociale attraverso un migliore accesso all'energia sostenibile dal punto di vista ambientale e ai pagamenti per i servizi ambientali, ad esempio, che sono di particolare importanza per le donne e i residenti nelle aree rurali;

e deve affrontare alcune **sfide importanti**, ad esempio:

- (d) la ristrutturazione economica, con conseguente spostamento dei lavoratori e possibili perdite di posti di lavoro e creazione di posti di lavoro attribuibili all'ecologizzazione delle imprese e dei luoghi di lavoro;
- (e) la necessità per le imprese, i luoghi di lavoro e le comunità di adattarsi ai cambiamenti climatici per evitare la perdita di beni e mezzi di sussistenza e la migrazione involontaria;
- (f) gli effetti negativi sui redditi delle famiglie povere dovuti all'aumento dei prezzi dell'energia e delle materie prime.

Data la portata e l'urgenza di queste sfide ambientali e occupazionali, è chiaro che il mondo non avrà né le risorse né il tempo per affrontarle separatamente o consecutivamente. Affrontarle insieme non è un'opzione, ma una necessità.

✓ Fonte: **Linee guida per una giusta transizione verso economie e società sostenibili dal punto di vista ambientale per tutti (ILO, 2015)**



L'Unione Europea e la Giusta Transizione

Dal secolo scorso si è svolta una lunga serie di negoziati sul clima, sia a livello di Unione Europea che di Nazioni Unite → **Guida interattiva**. Di estrema importanza in questa traiettoria è l'adozione da parte delle Nazioni Unite nel 2015 dei → **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile**:³ una chiamata universale all'azione per porre fine alla povertà, proteggere il pianeta e garantire che entro il 2030 tutte le persone godano di pace e prosperità.

Il 12 dicembre dello stesso anno, alla **COP 21** di Parigi, 196 delle Parti partecipanti, hanno adottato il cosiddetto → **Accordo di Parigi**⁴:

una pietra miliare nel processo multilaterale sui cambiamenti climatici. Per la prima volta, infatti, un accordo vincolante unisce tutte le nazioni in una causa comune per intraprendere sforzi ambiziosi per affrontare il **cambiamento climatico** e **adattarsi** ai suoi effetti. L'obiettivo è quello di limitare il **riscaldamento globale** al di sotto di 2, preferibilmente 1,5 gradi Celsius, rispetto ai livelli preindustriali.

Per raggiungere questo obiettivo, i Paesi firmatari mirano a raggiungere il picco globale delle emissioni di **gas serra** il prima possibile, per ottenere un mondo **neutrale** dal punto di vista climatico entro la metà del secolo.



3. Per approfondimenti
→ <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>

4. Per approfondimenti
→ <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/climate-change/paris-agreement/>



L'accordo di Parigi

Temperatura

2100



- ✓ Mantenere il riscaldamento globale sotto i 2 °C
- ✓ Proseguire gli sforzi per limitare l'aumento delle temperature a 1.5 °C

Finanziamenti

2020-2025



- ✓ I Paesi più ricchi dovranno mobilitare 100 miliardi di dollari all'anno dal 2020
- ✓ La cifra verrà aggiornata nel 2025

Specifiche



- ✓ I Paesi sviluppati devono continuare a impegnarsi nella riduzione dei gas serra
- ✓ I Paesi in via di sviluppo sono incoraggiati a "intensificare gli sforzi" e a ridurre gradualmente i gas serra

Obiettivi Emissioni

2050



- ✓ Raggiungere il picco di emissioni di gas serra il prima possibile
- ✓ Dal 2050: riduzioni più rapide per raggiungere un equilibrio tra le emissioni prodotte dall'attività umana e la quantità che può essere catturata dai "pozzi di assorbimento"

Condivisione Oneri



- ✓ I Paesi sviluppati devono fornire risorse finanziarie per aiutare i Paesi in via di sviluppo
- ✓ Gli altri paesi sono invitati a fornire un sostegno su base volontaria

Meccanismo Revisione

2025



- ✓ Una revisione ogni cinque anni. Prima revisione obbligatoria: 2025
- ✓ Ogni revisione dovrà mostrare un miglioramento rispetto al periodo precedente

Danni correlati al cambiamento climatico



- ✓ I Paesi vulnerabili hanno ottenuto il riconoscimento della necessità di "scongiorare, ridurre al minimo e affrontare" le perdite subite a causa del cambiamento climatico



L'impegno dell'Unione Europea per sostenere a livello mondiale la transizione climatica ed energetica trova espressione nel ➔ **Green Deal Europeo** (11 dicembre 2019), nel quale viene esplicitata la strategia europea per trasformare l'Unione in un'economia moderna, efficiente sotto il profilo delle risorse e competitiva. Il Green Deal prevede, infatti, di rendere l'**Europa**

il primo continente al mondo neutrale da un punto di vista climatico entro il 2050, garantendo che, entro quella data, non siano più generate **emissioni nette di gas** a effetto serra, di dissociare la crescita economica dall'uso delle risorse, **non trascurando nel contempo nessuna persona e nessun luogo.**

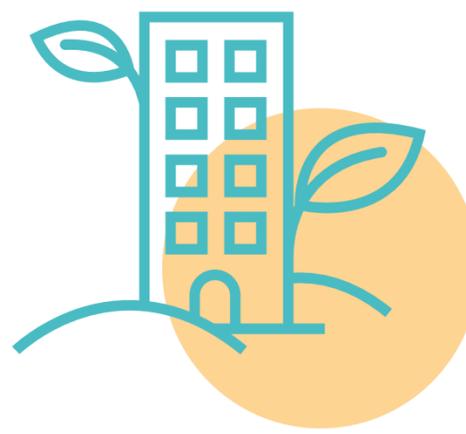
L'UE intende:



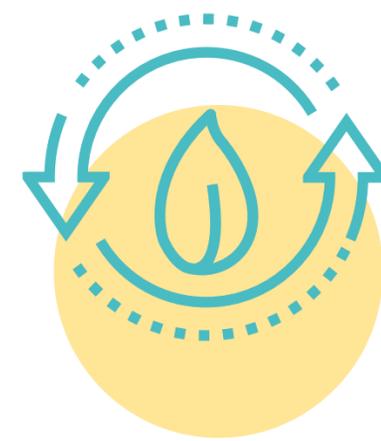
✓ Diventare climaticamente neutra entro il 2050



✓ Proteggere vite umane, animali e piante riducendo l'inquinamento



✓ Aiutare le imprese a diventare leader mondiali nel campo delle tecnologie e dei prodotti puliti



✓ Contribuire a una transizione giusta e inclusiva

✓ Fonte: **Scheda informativa**
Cos'è il Green Deal europeo? ➔ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/fs_19_6714



Per raggiungere questo obiettivo, tutti i 27 Stati membri dell'UE si sono impegnati a ridurre le emissioni di almeno il 55% entro il 2030, rispetto ai livelli del 1990 (Pacchetto

climatico "**Fit for 55**"). Si tratta di obblighi legali stabiliti nella **→ prima normativa europea sul clima**. Questo crea nuove opportunità di innovazione, investimento e lavoro.

Fissazione dei prezzi

- Un sistema per lo scambio di quote di emissioni più robusto, anche nel settore dell'aviazione
- Estensione dello scambio di quote di emissioni ai trasporti marittimi e stradali e all'edilizia
- Aggiornamento della direttiva sulla tassazione dell'energia
- Nuovo meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere

Obiettivi

- Aggiornamento del regolamento sulla condivisione degli sforzi
- Aggiornamento del regolamento sull'uso del suolo, il cambiamento di uso del suolo e la silvicoltura
- Aggiornamento della direttiva sulle energie rinnovabili
- Aggiornamento della direttiva sull'efficienza energetica

Norme

- Prestazioni più rigorose in termini di CO₂ per auto e furgoni
- Nuova infrastruttura per i combustibili alternativi
- ReFuelEU: carburanti più sostenibili per l'aviazione
- FuelEU: carburanti più puliti per il settore marittimo

Misure di sostegno

- Utilizzare entrate e regolamenti per promuovere l'innovazione e la solidarietà e per mitigare le ripercussioni sui soggetti vulnerabili, in particolare attraverso il nuovo **Fondo sociale per il clima e il potenziamento del Fondo per la modernizzazione e del Fondo per l'innovazione**.

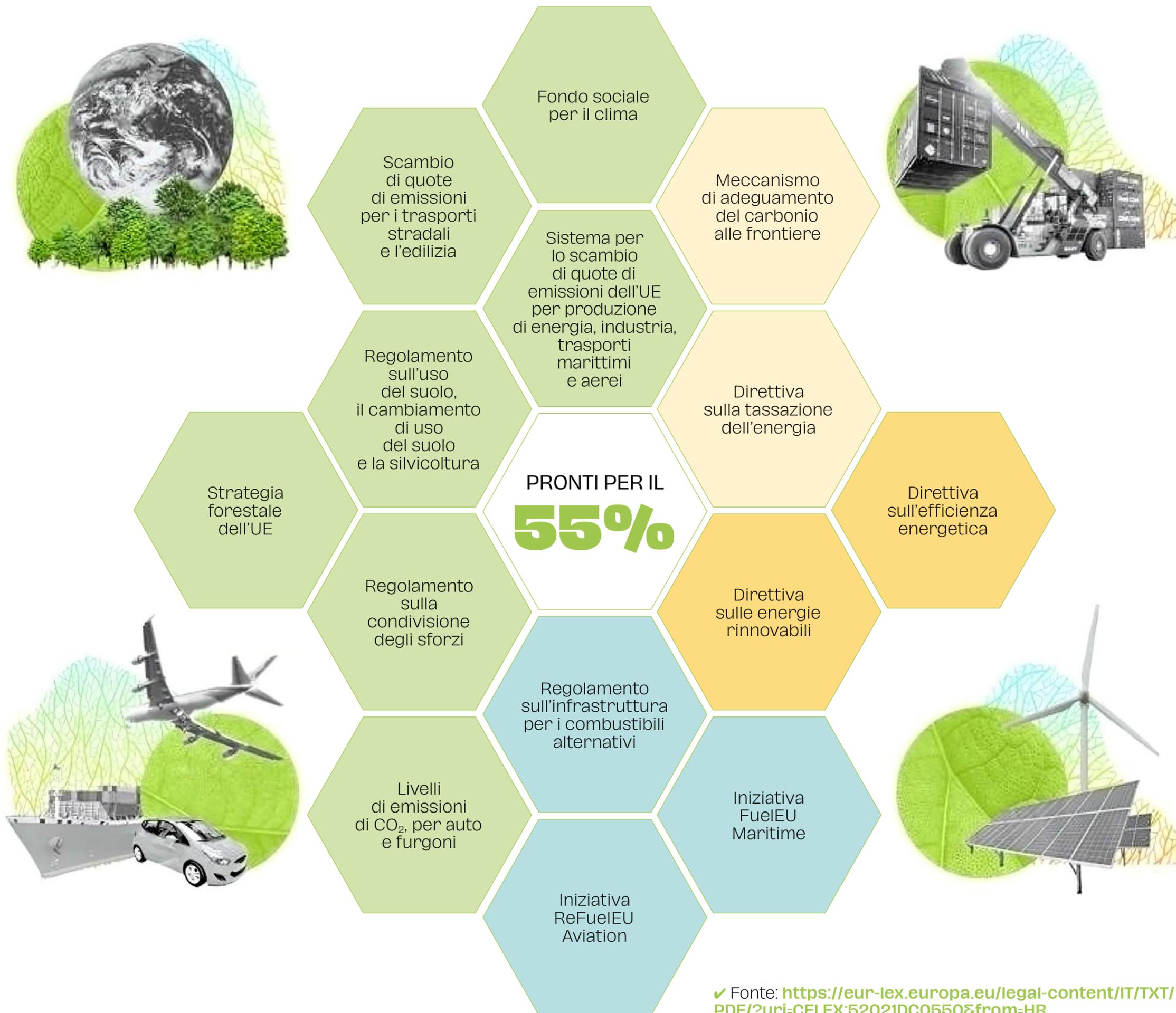
✓ Fonte: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0550&from=HR>

Cronistoria – Green Deal Europeo e Fit for 55

→ <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/green-deal/timeline-european-green-deal-and-fit-for-55/>



Pacchetto climatico "Fit for 55"



✓ Fonte: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0550&from=HR>

Per un quadro dell'andamento di questi fattori riferimenti utili si trovano:

<p>Negli studi e nei rapporti di ricerca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ➔ https://www.symbola.net/collana/greenitaly/ • ➔ https://www.enea.it/it/Ricerca_sviluppo • ➔ https://www.isprambiente.gov.it/it/pubblicazioni • ➔ https://www.cmcc.it/it • ➔ https://www.statigenerali.org/documenti/ • ➔ https://asvis.it/public/asvis2/files/Pubblicazioni/QUADERNO_ASVIS_7_Transizione_Ecologica.pdf
<p>Nei piani di programmazione politica o altre fonti istituzionali (studi, provvedimenti, servizi, direttive, consultazioni, rapporti, accordi, decreti, linee guida, incentivi)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (ex Ministero della Transizione Ecologica)/ sezioni Media e Temi ➔ https://www.mite.gov.it/ • Ministero delle Imprese e del Made in Italy (ex Ministero dello Sviluppo Economico / sezione per i Media ➔ https://www.mise.gov.it/it/per-i-media • Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ➔ https://italiadomani.gov.it/it/home.html • Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima 2030 ➔ https://www.mise.gov.it/index.php/it/notizie-stampa/pniec2030 • Unioncamere, Novità legislative su Ambiente & Economia circolare ➔ https://www.unioncamere.gov.it/spazio-europa-news-da-bruxelles/novita-legislative/ambiente-economia-circolare • UFFICIO STUDI SENATO documentazione stato avanzamento PNRR ➔ https://www.senato.it/30367?categoria=2709 • UFFICIO PARLAMENTARE BILANCIO (passaggi parlamentari e audizioni) ➔ https://www.upbilancio.it/
<p>Nelle banche dati statistiche accreditate</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ISTAT per dati su popolazione, società e istituzioni, istruzione e lavoro, economia, ambiente e territorio ➔ https://www.istat.it/it/ • SISTAN per dati Italia e disaggregati territori, in italiano su: industria, lavoro, ambiente e energia, popolazione, condizioni economiche delle famiglie, salute e sicurezza, partecipazione sociale ➔ https://www.sistan.it/index.php?id=347 • EUROSTAT per dati Italia (possibilità di comparazione con EU e singoli Paesi) in inglese: <ul style="list-style-type: none"> • visualizzazioni grafiche e immediate su: società, economia, energia, ambiente, trasporti, ecc ➔ https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/visualisation-tools; • versione completa su: economia e finanze, popolazione e condizioni sociali, industria, mercati e servizi, agricoltura e pesca, mercati internazionali, trasporto, ambiente e energia, scienza, tecnologia e società digitale ➔ https://ec.europa.eu/eurostat/data/statistics-a-z; • sezione EU Policy Indicators per statistiche sulla performance dell'Italia rispetto alle politiche UE: indicatori europei, obiettivi di sviluppo sostenibile, economia circolare, occupazione e politiche sociali, pilastro europeo dei diritti sociali su indicatori europei ➔ https://ec.europa.eu/eurostat/web/main

Per un quadro dell'andamento di questi fattori riferimenti utili si trovano:

<p>In riviste e piattaforme divulgative su iniziative, casi e buone pratiche italiane</p>	<ul style="list-style-type: none">• → https://greenreport.it/• → https://www.lanuovaecologia.it/• → https://economiecircolare.com/
<p>Nei documenti – politici o di approfondimento – di emanazione sindacale</p>	<ul style="list-style-type: none">• Dipartimento Ambiente della CISL: → https://www.cisl.it/temi/ambiente-energia-salute-sicurezza/• Dipartimento Sostenibilità e Responsabilità Sociale di Impresa della FISAC-CGIL: → https://www.fisac-cgil.it/category/dipartimenti/rsi• Adattamento ai cambiamenti climatici e mondo del lavoro – Una guida per i Sindacati – CES → https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-09/ETUC-adaptation-climate-guide_IT.pdf• Coinvolgere i sindacati nella lotta contro il cambiamento climatico per creare una transizione giusta – Una guida per i Sindacalisti – CES → https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_IT.pdf



Risorse finanziarie UE

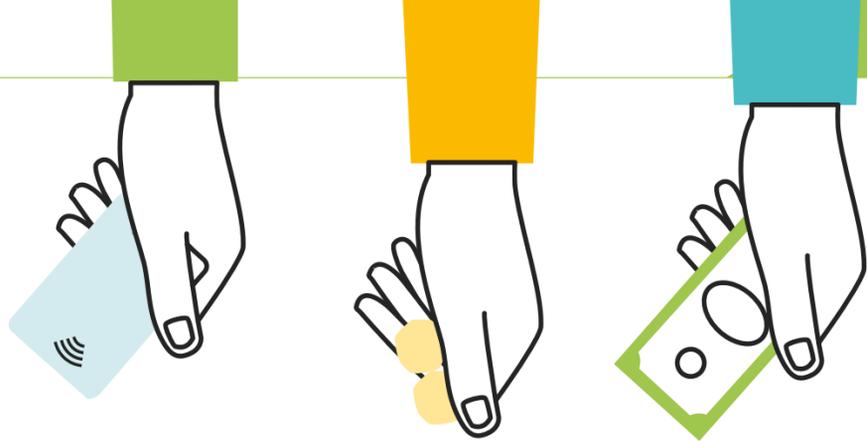
I -> Meccanismo di Transizione Giusta
(Just Transition Mechanism, JTM) – strumento fondamentale per garantire che la transizione verso un'economia **neutrale** dal punto di vista climatico avvenga in modo equo e senza lasciare indietro nessuno – fornisce un sostegno mirato che mobilerà nelle regioni più svantaggiate circa 55 miliardi di euro nel periodo 2021-2027, in

modo da alleviare l'impatto socio-economico della transizione.

Il Meccanismo di giusta transizione affronta gli effetti sociali ed economici della transizione concentrandosi sulle regioni, le imprese e i lavoratori che dovranno affrontare le sfide maggiori (-> **Chi sono i beneficiari?**), attraverso tre pilastri:

Nuovo Fondo per la TRANSIZIONE GIUSTA





I -> **Fondo per la Transizione Giusta** (Just Transition Fund) è uno strumento finanziario nel quadro della politica di coesione che mira a fornire sostegno ai territori che affrontano gravi sfide socio-economiche derivanti dalla transizione verso la **neutralità climatica**, in modo da promuovere l'attuazione del Green Deal europeo. Il suo obiettivo principale è quello di alleviare l'impatto della transizione finanziando la riconversione e la modernizzazione dell'economia locale e mitigando le ripercussioni negative sull'occupazione. Per raggiungere il suo obiettivo, il Fondo per la transizione giusta sostiene

investimenti in settori quali la connettività digitale, le tecnologie energetiche pulite, la riduzione delle emissioni, la riprogettazione di siti industriali, la riqualificazione dei lavoratori e l'assistenza tecnica.

La -> **piattaforma per una transizione giusta** aiuta i paesi e le regioni dell'UE a realizzare la transizione giusta. È composta da uno sportello unico e da un helpdesk. Offre un'ampia assistenza a livello tecnico e consultivo. Le autorità competenti e i beneficiari possono accedervi per trovare tutto ciò che devono sapere sui fondi, comprese le opportunità, gli aggiornamenti normativi o le iniziative settoriali specifiche. La piattaforma promuove inoltre attivamente lo scambio delle migliori pratiche tra tutte le parti interessate, anche attraverso incontri periodici fisici e virtuali.

Altre possibili fonti di finanziamento

Altri strumenti di finanziamento dell'UE per sostenere programmi e progetti incentrati sulla giusta transizione:

- -> **Horizon Europe (Scienza, Ricerca, Competenze)**

- -> **LIFE Programme (Protezione dell'ambiente)**
- -> **Innovation Fund (Tecnologie ecologiche)**
- -> **Modernisation Fund (Energia, per Paesi UE a basso reddito)**

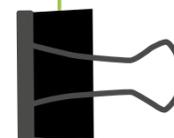
Il ruolo delle banche nel promuovere l'Economia Verde dell'UE

Il sistema bancario svolge una funzione essenziale di erogazione e allocazione delle risorse, trasferendo le risorse economiche dai risparmiatori agli investitori. Il credito erogato dagli istituti bancari continua a essere una fonte di finanziamento dominante a livello globale.

Il ruolo del sistema bancario nel finanziamento delle attività economiche e produttive è un volano soprattutto per lo sviluppo della

riconversione verde delle piccole e medie imprese, spesso sostenuta da finanziamenti pubblici.

→ Per maggiori dettagli, ecco un focus di ricerca sui contributi finanziari dell'UE per la transizione giusta, elaborato dalla First CISL, la federazione del settore bancario della CISL



Tassonomia dell'UE per le attività economiche sostenibili

Per ottenere un linguaggio comune e una chiara definizione di ciò che è **sostenibile**, nel marzo 2018, la Commissione europea ha adottato il → **PIANO D'AZIONE SULLA FINANZA SOSTENIBILE** che richiede la creazione di un sistema di classificazione comune per le attività economiche sostenibili definito **Tassonomia UE**.

Il → **REGOLAMENTO SULLA TASSONOMIA** è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea il 22 giugno 2020 ed è entrato in vigore il 12 luglio 2020. Esso stabilisce:

- criteri per le attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale (art. 3).
- sei obiettivi ambientali (art. 9).





La tassonomia si applica a due soggetti diversi:

- a) le istituzioni finanziarie che offrono prodotti finanziari sul mercato europeo
- b) le società non finanziarie che sono già tenute a presentare una rendicontazione non finanziaria ai sensi del regolamento Non-Financial Reporting Disclosure (NFRD).

Gli obiettivi 1 e 2 devono essere adottati da:

- le istituzioni finanziarie entro la fine del 2021
- le società non finanziarie per tutto il 2022

Gli obiettivi da 3 a 6 devono essere adottati da:

- istituzioni finanziarie e società non finanziarie entro la fine del 2022

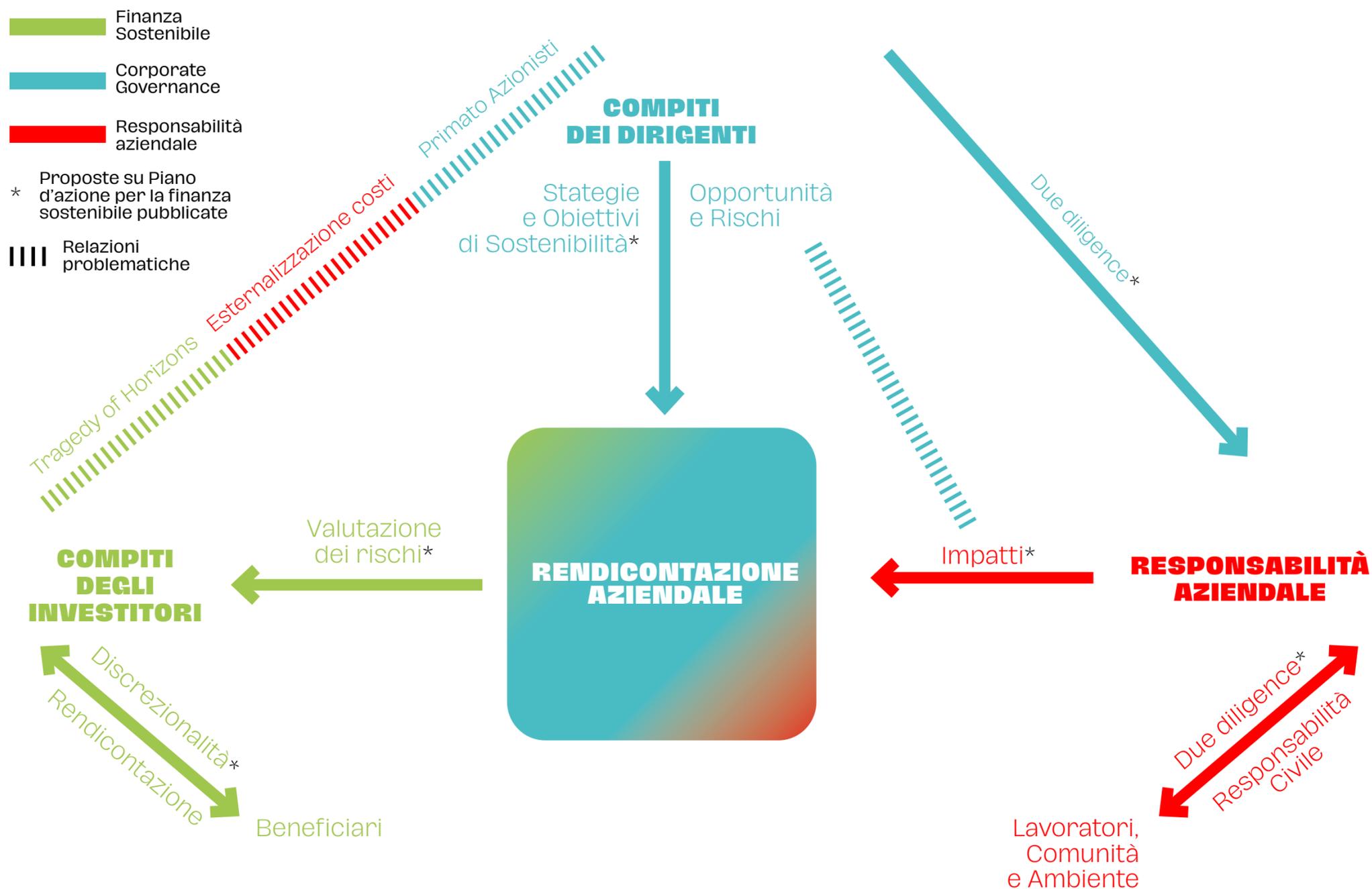
Rendicontazione di sostenibilità (dalla Direttiva Nfrd sulla rendicontazione non finanziaria alla Direttiva Crsd sulla rendicontazione di sostenibilità delle imprese)

La legislazione dell'UE fino ad ora in vigore ha imposto, dal 2014, alle grandi aziende (da 500 dipendenti in poi) di divulgare informazioni sul modo in cui operano e gestiscono le sfide sociali e ambientali.

Ciò ha iniziato ad aiutare gli investitori, le organizzazioni della società civile, i consumatori, i politici e gli altri **stakeholder** a valutare le prestazioni non finanziarie delle grandi imprese

e le ha incoraggiate a sviluppare un approccio responsabile al business.

La ➤ **Direttiva 2014/95/EU** – detta anche Direttiva sulla rendicontazione non finanziaria (NFRD) – ha, infatti, stabilito prime regole non del tutto esaustive sulla divulgazione di informazioni non finanziarie e sulla diversità da parte di alcune grandi imprese. Questa direttiva ha modificato la Direttiva



✓ Fonte: 2019, Research Report – Alliance for Corporate Transparency, Pg. 23

Il 21 aprile 2021 la Commissione ha adottato una
→ **proposta di direttiva sulla rendicontazione della sostenibilità delle imprese (CSRD)**.

che è stata approvata in forma definitiva il 10 novembre 2022 dal Parlamento Europeo e il 28 novembre 2022 dal Consiglio Europeo.

La nuova Direttiva è stata pensata proprio nell'ambito del **Green Deal Europeo e dell'Agenda per la finanza sostenibile** nella logica di rendere trasparenti le informazioni ambientali, sociali e di governance anche per favorire gli investimenti privati nell'ambito del finanziamento della transizione verde e socialmente responsabile. Il limite per l'attuazione della rendicontazione di sostenibilità è stato abbassato dagli attuali 500 dipendenti della Direttiva in vigore a 250 mentre sono stati

ampliati anche altri indicatori al fine di triplicare il numero di imprese europee coinvolte (circa 50.000). La **Direttiva sulla rendicontazione della sostenibilità delle imprese** intende intervenire sugli attuali requisiti e limiti di rendicontazione della Direttiva sulla rendicontazione non finanziaria per garantire che gli investitori, la società civile e le altre parti interessate abbiano accesso alle informazioni di cui hanno bisogno, incoraggiando al contempo le aziende a sviluppare un approccio responsabile al business e non imponendo loro obblighi di rendicontazione eccessivi.

→ **pagina ufficiale del Consiglio Europeo sull'approvazione della Direttiva Crsd e sulla tabella di marcia di attuazione**



Per un approfondimento da un punto di vista sindacale sui temi in oggetto:

→ **La Rendicontazione non finanziaria: nuovo obbligo o cambio di paradigma?**

→ **La pubblicazione finale del progetto europeo Talk**

(VS 2020/0065)

sulla rendicontazione non finanziaria e il reporting di sostenibilità aziendale.



Risorse finanziarie a livello nazionale

Seguendo le raccomandazioni dell'ILO⁶, i governi, in consultazione con le parti sociali, dovrebbero:

- integrare lo **sviluppo sostenibile** e una giusta transizione nelle politiche macroeconomiche e di crescita;

- allineare la crescita economica agli obiettivi sociali e ambientali;
- adottare regolamenti e strumenti adeguati;
- investire fondi pubblici per rendere più verde l'economia;
- sviluppare politiche commerciali e di investimento.



6. ILO, Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, Geneva, (2015).

- Il → **Fondo per la crescita sostenibile (FCS)** definito dal Ministro dello sviluppo economico di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze il 1° dicembre 2021 prevede la concessione di agevolazioni finanziarie a sostegno dei progetti di ricerca, sviluppo e innovazione per la transizione ecologica e circolare a sostegno delle finalità del → **Green Deal italiano**. La misura è destinata al sostegno dei progetti di imprese ammesse ai finanziamenti agevolati Fondo rotativo per il sostegno alle imprese e gli investimenti in ricerca (FRI) e finanzia: de-carbonizzazione dell'economia, **economia circolare**, riduzione dell'uso della plastica e sostituzione della plastica con materiali alternativi, rigenerazione urbana, turismo sostenibile, **adattamento** e mitigazione dei rischi sul territorio derivanti dal **cambiamento climatico**.
- La transizione ecologica è anche uno degli obiettivi cardine del PNRR, in cui sono stati stanziati 59,46 miliardi per la missione 2: → **Rivoluzione verde e transizione ecologica**. Le misure che riguardano la transizione ambientale non sono però comprese esclusivamente, nella Missione 2. Altre risorse sono allocate nella missione 3 (Infrastrutture per una **mobilità sostenibile**) nella quale, dato il focus sulle ferrovie e sulla mobilità sostenibile, oltre l'80 per cento della spesa sostiene la transizione ecologica. Si consiglia di monitorare i bandi legati al PNRR visibili sul portale → **Italia Domani**.
- Il → **Fondo Nazionale Efficienza Energetica** favorisce gli interventi necessari per il raggiungimento degli obiettivi nazionali di efficienza energetica, promuovendo il coinvolgimento di istituti finanziari, nazionali e comunitari, e investitori privati sulla base di un'adeguata condivisione dei rischi. Il Fondo sostiene gli interventi di efficienza energetica realizzati dalle imprese e dalla Pubblica Amministrazione su immobili, impianti e processi produttivi:
 - la riduzione dei consumi di energia nei processi industriali;
 - la realizzazione e l'ampliamento di reti per il teleriscaldamento;
 - l'efficientamento di servizi ed infrastrutture pubbliche, inclusa l'illuminazione pubblica;
 - la riqualificazione energetica degli edifici.
- → **Economia Circolare – Sostegno alla riconversione produttiva per un migliore utilizzo delle risorse** è l'incentivo che favorisce la riconversione delle attività produttive verso un modello di economia che mantiene il più a lungo possibile il valore dei prodotti, dei materiali e delle risorse e che riduce al minimo la produzione di rifiuti. La misura è gestita da Invitalia ed è stata attivata dal Ministero dello Sviluppo economico, con il Decreto 11 giugno 2020, nell'ambito del Fondo per la crescita sostenibile.

- -> **Rilancio aree di crisi industriale.**

L'intervento è finalizzato al rilancio delle attività industriali, alla salvaguardia dei livelli occupazionali, al sostegno dei programmi di investimento e allo sviluppo imprenditoriale delle aree colpite da crisi industriale e di settore (legge 15 maggio 1989, n. 181). Sono ammissibili alle agevolazioni le iniziative che:

- prevedano la realizzazione di programmi di investimento produttivo e/o programmi di investimento per la tutela ambientale, eventualmente completati da progetti per l'innovazione di processo e l'innovazione dell'organizzazione, progetti per la formazione del personale e, nel caso di programmi di investimento con spese ammissibili di importo superiore a 5 milioni di euro, progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale, con spese complessive ammissibili non inferiori a 1 milione di euro; nel caso di programma d'investimento presentato nella forma del contratto di rete, i singoli programmi d'investimento delle imprese partecipanti alla rete devono prevedere spese ammissibili complessive non inferiori a 400.000,00 euro;
- comportino un incremento degli addetti dell'unità produttiva oggetto del programma di investimento.

- -> **Investimenti sostenibili 4.0** è la misura a sostegno di nuovi investimenti imprenditoriali innovativi e **sostenibili**. Destinatari sono le micro, piccole e medie imprese su tutto il territorio nazionale. L'obiettivo è quello di favorire la trasformazione tecnologica e digitale delle imprese, al fine di superare la contrazione indotta dalla crisi pandemica e orientare la ripresa degli investimenti verso ambiti strategici per la competitività e la crescita sostenibile.

- Essendo secondo l'art 117 Cost. la sicurezza e tutela del lavoro, le professioni e il sostegno all'innovazione per i settori produttivi di competenza concorrente tra Stato e Regioni, si consiglia anche di monitorare i **siti delle regioni** a cui appartengono i siti produttivi interessati.

Sul sito dell'Agenzia nazionale per lo sviluppo (-> **Invitalia.it**) è possibile approfondire le specifiche di questi e altri finanziamenti disponibili.





I diritti di informazione e consultazione come strumento per i rappresentanti sindacali

La democrazia sul luogo di lavoro è fondamentale per costruire una ripresa responsabile e **sostenibile** per tutti. Le azioni volte a rafforzare i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori dovrebbero essere inserite in una strategia sindacale

globale per la ripresa dalla crisi pandemica. (...) Questi diritti dovrebbero essere strettamente connessi agli obiettivi e alle priorità sindacali del “Next Generation EU”, al Green Deal europeo e all’attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali e della Strategia industriale.⁷

7. Posizione della CES su un nuovo quadro UE per l’informazione, la consultazione e la rappresentanza a livello di consiglio di amministrazione per le forme societarie europee e per le società che si avvalgono degli strumenti di diritto societario dell’UE che consentono la mobilità delle imprese. Adottata dal Comitato esecutivo dell’8-9 dicembre 2020.
-> <https://bit.ly/3USWRBx>



Cosa sono

I diritti di informazione e consultazione sono uno strumento di protezione degli interessi collettivi dei lavoratori.

Essi si sono sviluppati come: “procedure con cui l'imprenditore informa e consulta i lavoratori o i loro rappresentanti, raccogliendo le loro esigenze e valutazioni prima di prendere decisioni”.

Il dibattito sui diritti di informazione, consultazione (e partecipazione) si è sviluppato, in Italia e in Europa, soprattutto negli anni '70, a seguito della crisi petrolifera, del rinnovamento industriale e dell'impatto sull'occupazione degli agglomerati industriali derivanti dai massicci investimenti delle multinazionali in Europa.⁸

Nella contrattazione collettiva a livello nazionale, essi tendono ad essere di carattere generale, cioè non legati a situazioni di crisi o di ristrutturazione aziendale.

L'informazione e la consultazione riguardano:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa,

nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

La consultazione avviene:

- a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- c) sulla base delle informazioni, fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.

8. Per approfondimenti,

→ <https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/720/1%20DIRITTI%20DI%20INFORMAZIONE%20E%20CONSULTAZIONE.pdf>



La normativa

Nel 2002 è stata adottata una direttiva quadro europea sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori (2002/14/CE).

Con il Decreto Legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, il Governo italiano ha recepito la Direttiva 2002/14/CE relativa al quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Il decreto nazionale, adottato a seguito di un avviso congiunto delle parti sociali, **ha sottolineato la necessità di informare e consultare i lavoratori come condizione preliminare per il successo dei processi di ristrutturazione e per l'adattamento delle aziende alle nuove condizioni create dalla**

globalizzazione economica.

L'attenzione è rivolta alla previsione e alla prevenzione dei rischi che gravano sull'occupazione e alla predisposizione di misure anticipatrici per prevenire le perturbazioni derivanti da dinamiche di mercato sempre più flessibili, nonché alla formazione e all'aggiornamento delle competenze dei lavoratori per migliorare l'occupabilità e l'adattabilità.

I diritti d'informazione e consultazione si esprimono in tutti gli aspetti della contrattazione collettiva e delle **relazioni industriali**, compresi quelli relativi alla **sostenibilità** e alla tutela di salute, sicurezza e ambiente.

Secondo il decreto (Decreto Legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007), le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro. **Pertanto, riportiamo di seguito alcuni esempi non esaustivi in ambiti che pongono in correlazione il**

corretto riconoscimento e utilizzo dei diritti di informazione e consultazione a livello settoriale e le tematiche emergenti della giusta transizione. Ulteriori spazi, ovviamente, sono rappresentati non solo dalla contrattazione nazionale, ma da quella di secondo livello.



CCNL chimico farmaceutico

Formalizza l'obbligo per le imprese di fornire ai lavoratori e ai loro rappresentanti: "gli elementi necessari alla corretta comprensione e partecipazione ai programmi di miglioramento e alle iniziative correlate quali implementazione di sistemi di gestione, bonifiche dei siti, risparmio energetico e attività formative".

Da analizzare sono l'Osservatorio nazionale del settore chimico, l'Osservatorio farmaceutico e il sistema di Osservatori aziendali previsti alla Parte X e articolo 46 del CCNL chimico-farmaceutico. L'esperienza maturata in ambito di Osservatorio nazionale è amplificata nel CCNL proprio in funzione dell'obiettivo di favorire modalità di confronto e **Relazioni industriali** non negoziali, costruttive e partecipative.

Negli obiettivi del CCNL, l'Osservatorio si propone quindi con attività di affiancamento nell'analisi e valutazione dei problemi di attualità del settore, in modo da incidere favorevolmente per da una parte favorire situazioni di sviluppo e dall'altro prevenire momenti di criticità o aiutarne il superamento. Con esplicito riferimento alla

transizione verde, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale è stata costituita un'apposita sezione, fra le quattro totali, dedicata all'analisi di temi di Salute, Sicurezza e Ambiente.

Accanto all'ambito d'azione nazionale, sono istituiti Osservatori aziendali, che possono essere affiancati alla costituzione volontaria di Comitati per lo scenario economico aziendale, secondo quanto previsto dal CCNL. Le parti all'articolo 63 – Formazione - convengono come, allo scopo di favorire lo sviluppo e la diffusione nelle imprese della formazione, debba essere il livello nazionale ad indirizzare, coordinare, supportare, monitorare ed eventualmente attuare le attività formative dei livelli aziendali e territoriali (oltre che il rapporto con il livello interconfederale) attraverso l'Organismo Bilaterale Chimico Farmaceutico per la formazione OBFC.

L'attività svolta è espletata anche nell'ambito dei temi di Salute, Sicurezza e Ambiente, nel quale le parti concordano di costituire un gruppo paritetico permanente.

CCNL energetico-petrolifero

I diritti di informazione e consultazione sono esplicitati e attuati per il tramite di plurime e sempre maggiormente riconosciute e supportate esperienze di bilateralità. Esse si esprimono nella costruzione di Osservatori, ovvero nella costruzione e promozione della Commissione nazionale paritetica per la formazione. All'interno di questa, le parti promuovono la formazione continua, prevedendo procedure e percorsi legati

specificamente all'utilizzo di risorse nel finanziamento di piani formativi aziendali o interaziendali, nella più ampia analisi sistematica delle politiche industriali delle imprese ovvero delle linee di tendenza dell'intero settore energetico, indicando le conseguenze delle sfide del mercato sull'organizzazione del lavoro e, conseguentemente, sulle politiche da adottare in termini di formazione.

CCNL metalmeccanico

Nel rinnovo del 15 febbraio 2021, uno spazio importante è rappresentato dalla previsione di approfondimenti specifici per realizzare proposte utili a orientare lo sviluppo e la crescita del settore. Gli osservatori paritetici territoriali previsti dal CCNL hanno il compito di approfondire la situazione economica sociale dell'industria metalmeccanica anche in riferimento agli effetti determinati dalla pandemia Covid-19 e alle sfide di prospettiva, compresa la transizione green.

Nell'ambito della sezione del CCNL sulla formazione continua (Articolo 7 Sezione

Quarta) è stato inserito il seguente testo: "Le parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero di gap sulle **competenze digitali**, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e dell'**economia circolare**."

CCNL Elettrici

Il CCNL rinnovato il 18 luglio 2022 si pone come un “contratto della giusta transizione” per un settore che è fortemente impattato dalla decarbonizzazione degli impianti di produzione termoelettrici e della digitalizzazione delle reti e della generazione diffusa.

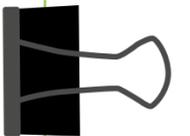
Le Parti firmatarie tendono ad anticipare il cambiamento con l’istituzione di un osservatorio di settore che sarà sede per esaminare i temi della **transizione energetica**, i nuovi scenari derivanti dalla decarbonizzazione e per affrontare le politiche di contrasto ai cambiamenti climatici e di riduzione delle emissioni inquinanti, per supportare l’impatto dell’innovazione tecnologica e della digitalizzazione nell’organizzazione del lavoro e nella nascita di nuovi servizi innovativi. All’Organismo bilaterale di settore sulla formazione sono attribuite competenze sulle politiche attive.

Il cuore del CCNL è il rafforzamento della partecipazione e della collaborazione attraverso lo studio e l’individuazione di nuove modalità di relazione, emancipando il diritto di informazione e consultazione: l’obiettivo è quello di lavorare assieme per costruire le basi per un futuro in cui l’azienda, la filiera produttiva e i territori costituiscano una vera e propria comunità integrata a tutti gli effetti e non solo un aggregato economico.

Infine, vi è l’impegno delle parti per operare assieme perché la **transizione energetica** si realizzi prendendosi cura delle persone e dei territori in cui le imprese sono insediate, ricercando soluzioni che agevolino la reimpiegabilità delle persone e la stessa stabilità e lo sviluppo occupazionale, l’orientamento verso le nuove competenze necessarie ai processi di transizione.

Interessante è l’uso che si può fare di diritti di informazione e consultazione nell’ambito della transizione ecologica, lavorando sui piani di **sostenibilità** e sulla rendicontazione non finanziaria, aprendo così nuovi spazi negoziali e partecipativi.

Si pensi, ad esempio, alla richiesta di efficientare l’utilizzo delle risorse, la diversificazione delle fonti di energia, un maggiore sforzo verso l’**economia circolare** (attraverso ad esempio il **riciclo** dei materiali di scarto), e infine la riqualificazione o l’impiego di ulteriore forza lavoro legata alle professioni verdi.



Formazione, opportunità, finanziamenti

Sindacati ricoprono un ruolo fondamentale nel supportare i lavoratori nell'affrontare i processi di trasformazione del mercato del lavoro, anche sostenendo lo sviluppo delle loro competenze e l'apprendimento permanente per rafforzare l'occupabilità e la partecipazione, attraverso il **dialogo sociale**. Le organizzazioni sindacali sono impegnate, infatti,

in diverse azioni a livello nazionale, settoriale e d'impresa finalizzate alla formulazione delle politiche, contribuendo alle strategie nazionali e partecipando a organismi consultivi e alla negoziazione di accordi. Questo ruolo si esplicita anche nell'impegno a promuovere e facilitare l'accesso alle opportunità formative tramite la contrattazione a tutti i livelli.



→ **Fondi paritetici interprofessionali settoriali**

Sono promossi attraverso specifici accordi interconfederali dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro, a partire da quelle maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

I Fondi sono istituiti per ognuno dei settori economici (industria, agricoltura, terziario, dell'artigianato etc...). Fondi autonomi, o sezioni interne ai Fondi costituiti, sono previsti per i quadri e/o i dirigenti mediante accordi tra le organizzazioni delle parti sociali più rappresentative.

I fondi finanziano in toto o in parte Piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali concordati tra le Parti sociali, nonché «eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse».

I Fondi finanziano la formazione nelle aziende aderenti, ossia in quelle che decidono di destinare lo 0,30% del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all'INPS, a tale scopo. **In questo senso**

la formazione erogata attraverso i Fondi interprofessionali non implica alcun costo per le aziende.

Nella legge di Bilancio 2022, i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua vengono chiamati in causa per le politiche attive a favore dei lavoratori in Cigs in due casi:

- il comma 202 prevede che i lavoratori beneficiari di Cigs debbano comunque partecipare a iniziative formative anche mediante i Fondi interprofessionali;
- il comma 200 prevede che i Fondi stessi possano concorrere a definire le azioni formative nell'accordo di transizione occupazionale, che consente una proroga di 12 mesi del trattamento di Cigs.

Vale la pena evidenziare come alcuni Fondi stanno pubblicando, a partire dagli ultimi anni, Avvisi specifici per il finanziamento della formazione a sostegno della transizione ecologica.

→ Fondo Sociale Europeo+

Il Fondo sociale europeo Plus (Fse+) è il principale strumento di investimento sulle persone, per costruire un'Europa più attenta al sociale e più **inclusiva**. Nella sua componente relativa a istruzione e competenze, aiuta gli Stati membri ad affrontare la crisi pandemica, ad

ottenere più alti livelli di occupazione, istruzione e competenze soprattutto per giovani e donne, una più equa protezione sociale e una forza lavoro pronta alle transizioni, in particolare quelle dell'economia verde e del digitale.

→ Fondo Nuove Competenze

Il recente Fondo Nuove Competenze gestito da ANPAL rientra negli strumenti previsti dal Piano Nuove Competenze, legato al PNRR e risponde alla necessità di accompagnare la fase di ripresa delle imprese dopo l'emergenza pandemica e alle esigenze di riallineamento delle competenze del personale ai nuovi fabbisogni. Altra finalità è connessa con il sostegno ai lavoratori nell'accrescere e rinnovare le proprie competenze anche al fine di adattarsi al cambiamento. Le risorse in dotazione al Fondo sono destinate a rimborsare i datori di lavoro per il costo delle ore lavorative destinate alla frequenza, da parte dei loro dipendenti, di percorsi di sviluppo delle competenze (aggiornamento, qualificazione o riqualificazione)

previsti da specifiche intese sindacali. Il costo della formazione (docenti, sedi, materiale didattico, ecc.) non è ricompreso tra i costi ammessi a contributo del Fondo e quindi resterà a carico del datore di lavoro o potrà essere recuperato (in tutto o in parte) mediante accesso alle risorse del Fondo interprofessionale di riferimento o della Regione.

Inoltre, il Fondo nuove competenze può sostenere anche percorsi formativi utili alla ricollocazione esterna all'azienda dei lavoratori eccedenti; esso si rivela, quindi, un canale di accesso a finanziamenti pubblici per attività formative connesse non solo ai **fabbisogni** di competenze dell'impresa beneficiaria ma utili ai lavoratori anche per il reimpiego sul mercato.



→ Programma GOL – Garanzia Occupabilità Lavoratori

Questo Programma si inserisce nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e prevede l'applicazione di una serie di strumenti e misure per il reinserimento lavorativo dei disoccupati, dei percettori di Reddito di Cittadinanza, dei lavoratori in cassa integrazione, dei disabili, delle donne, dei giovani, degli over 50 e di altre categorie compresi i lavoratori autonomi con partita IVA.

Nell'ambito del programma GOL, i commi 249-250 della Legge di Bilancio 2022 prevedono che possono essere sottoscritti accordi per realizzare percorsi di formazione fra:

- autonomie locali;
- soggetti pubblici e privati;
- Enti del Terzo settore;
- associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tali accordi hanno lo scopo di realizzare progetti formativi e di inserimento lavorativo

nei settori della transizione ecologica e digitale destinati ai lavoratori disoccupati inoccupati e inattivi e di riqualificare i lavoratori già occupati e potenziare le loro conoscenze. Su queste basi, le imprese, anche in rete, possono, secondo il loro livello di specializzazione, realizzare la formazione dei lavoratori, nei medesimi settori, al fine di:

- fare acquisire ai lavoratori disoccupati, inoccupati e inattivi, previa accurata analisi del fabbisogno di competenze, conoscenze specialistiche tecniche e professionali, anche avvalendosi dei contratti di apprendistato di I e III livello e senza limiti di età (articoli 43, 45 e 47, comma 4, Decreto Legislativo 81 del 2015);
- istituire centri interaziendali per garantire, eventualmente mediante l'istituzione di conti individuali di apprendimento permanente, la formazione continua dei lavoratori già occupati da riqualificare e agevolare la mobilità tra imprese.

→ Programma di investimento Sistema Duale (SD)

Sempre all'interno del Piano Nuove Competenze è previsto uno specifico investimento relativo al rafforzamento del sistema duale. Questo programma intende rendere il sistema educativo e formativo più sinergico con il mercato del lavoro attraverso il potenziamento

delle misure di alternanza scuola lavoro e del contratto di apprendistato duale. La finalità è quella di favorire l'occupabilità dei giovani attraverso l'acquisizione di nuove competenze che siano anche in linea con la transizione ecologica e digitale.

Buone pratiche



Multiutility, A2A

società operante nella fornitura di luce, gas ed acqua.

È all'avanguardia all'interno del panorama nazionale per ciò che concerne il **coinvolgimento delle parti sociali e degli attori del territorio** nella definizione delle politiche aziendali, l'**inclusione** delle **diversità** e l'**uguaglianza** di genere in azienda. Nel 2022 ha inoltre rivisto al rialzo gli investimenti nello sviluppo di **energie rinnovabili**, **mobilità sostenibile** e **economia circolare**, prevedendo di anticipare di 10 anni l'obiettivo di emissioni zero. L'azione nell'ambito della condivisione del piano industriale ha favorito la possibilità di suggerire delle integrazioni da parte della delegazione sindacale con particolare riferimento ai temi della Giusta Transizione.

Molto importante è il tavolo permanente su tutta la produzione termoelettrica (centrali a gas e carbone in fase di conversione). Due delle centrali dell'azienda (Brindisi e Messina) stanno inoltre sviluppando tecnologie volte alla realizzazione di sistemi di supporto alla frequenza di rete e di **termovalorizzazione**.

È stato avviato, infine, un tavolo congiunto per definire tematiche formative con corsi condotti assieme da azienda e sindacati volti a rafforzare le competenze dei lavoratori coinvolti in processi di

riconversione produttiva al fine di rafforzare la **sostenibilità** della produzione di energia.

→ <https://www.gruppoa2a.it/en/sustainability>

Automobili Lamborghini S.p.A.

settore automotive, produttore di vetture supersportive.

Nel 2022, per il secondo anno consecutivo, si è aggiudicata il Green Star Award, per l'eccellenza raggiunta nell'ambito di strategie a sostegno della green economy. L'azienda è all'avanguardia per ciò che riguarda il consumo di energia e acqua e le emissioni di gas a effetto serra e altri agenti inquinanti nel ciclo produttivo. Lamborghini ha all'attivo numerosi progetti e campagne di formazione, informazione, sensibilizzazione e promozione di comportamenti sostenibili dal punto di vista ambientale, a beneficio dei propri lavoratori e alla comunità locale. Di notevole rilievo è l'istituzione di un servizio di **carpooling aziendale**, inserito nell'accordo integrativo 2019-22 negoziato con i Sindacati a livello aziendale e territoriale, finalizzato alla riduzione dell'uso delle vetture private, con un risparmio certificato di **CO₂**.

→ <https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/628/Lamborghini%20Contratto%20Integrativo.pdf>





Reverse Metallurgy Project

Progetto di metallurgia inversa

Il progetto si basa su un partenariato finanziario pubblico/privato. Ha il sostegno del governo vallone e in particolare del Ministro dell'Economia. Fa parte del programma NEXT.

Il programma "NEXT-Economia circolare" è uno dei tre assi trasversali della politica industriale vallone, complementare ai sei cluster di competitività (i "Poli"). Riguarda la **gestione efficiente delle risorse, la chiusura dei flussi di materiali e nuovi modelli economici**, che costituiscono gli elementi chiave dell'economia circolare.

→ <https://reverse-metallurgy.net/fr/>

Fondo di transizione per il settore estrattivo della ghiaia

Nel 1993 il governo fiammingo ha deciso che il settore dell'estrazione della ghiaia doveva cessare le sue attività a causa del suo pesante **impatto ambientale**. Il decreto sulla ghiaia stabiliva che l'estrazione della ghiaia doveva essere completamente eliminata entro il 2006. Per raggiungere questo obiettivo sono state imposte quote di produzione annualmente decrescenti e le aziende estrattive hanno dovuto pagare una

tassa per ogni tonnellata di ghiaia estratta. Questa tassa sulla ghiaia è stata utilizzata per istituire un fondo per la ghiaia. Il denaro proveniente dal fondo doveva essere utilizzato per finanziare opere di utilità per la riorganizzazione del paesaggio, la riconversione sociale del settore e la ricerca di alternative alla ghiaia. Nel 2009 il decreto sulla ghiaia è stato modificato per consentire la continuazione dell'estrazione di ghiaia a condizione che vengano rispettate una serie di rigorose condizioni ambientali. Un esempio di questo tipo di progetto è quello di Elerweerd, dove l'estrazione commerciale di ghiaia è stata autorizzata per migliorare la sicurezza contro le inondazioni intorno al fiume Maas e creare una riserva naturale.

Il comitato sociale, in cui i sindacati sono attivamente coinvolti, ha lavorato bene e ha fornito **ricollocaimento, opportunità di formazione, prepensionamento o compensazioni finanziarie** ai lavoratori interessati. Le sue attività proseguono tuttora, anche se il numero di dipendenti del settore è sceso a poche decine.

Per saperne di più sul decreto sulla ghiaia e sul fondo per la ghiaia:

→ https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/628/Belgian%20good%20practice_Gravel%20sector.pdf



Sentinelles vertes

Sentinelle verdi

Le Sentinelle Verdi sono state create dalla federazione F3C (Consiglio, comunicazione, cultura). Questa rete di attivisti nelle aziende del settore mira a:

- sensibilizzare gli altri rappresentanti eletti e i lavoratori con strumenti interattivi
- avviare azioni in azienda (attraverso attività socio-culturali, negoziando accordi)
- agire come sentinelle per la transizione nella loro azienda.

Questa rete è gestita dalla federazione, che riunisce regolarmente gli attivisti per **formarli, scambiare buone pratiche e organizzare gruppi di lavoro su temi specifici.**

La confederazione assiste la federazione nella promozione di questo sistema ad altre federazioni e regioni. L'obiettivo è quello di creare reti di sentinelle verdi in tutti i settori e territori

→ https://www.cfdt.fr/portail/actualites/transition-ecologique/les-sentinelles-vertes-de-la-f3c-srv1_1153350

Rapport sur la transition juste dans le secteur automobile

Rapporto sulla giusta transizione nel settore automobilistico

Questo rapporto, sulla **strategia e le azioni da attuare nel settore automobilistico per realizzare una giusta transizione ecologica**, è il risultato di un lavoro congiunto tra sindacalisti del settore automobilistico, una ONG (Fondation nature et homme) e un'organizzazione esperta di contabilità (Syndex).

Questa esperienza può essere replicata in altri settori fortemente impattati dalla transizione. Il lavoro con le ONG e gli esperti contribuisce ad arricchire la riflessione, le discussioni con i datori di lavoro e le azioni che i sindacalisti devono svolgere nel settore.

→ <https://www.fnh.org/wp-content/uploads/2021/06/TT-rapport-automobile-juin-2021.pdf>





DS Smith-Bulgaria AD (città di Pazardzhik)

Industria dell'imballaggio

L'obiettivo è la transizione totale verso un'economia circolare. Il primo passo verso un'economia circolare è l'eliminazione dei rifiuti e dell'inquinamento: il riciclaggio trasforma gli imballaggi usati in una risorsa. Il secondo obiettivo è quello di preservare i materiali in uso: vengono creati i nuovi prodotti cartacei attraverso il riciclaggio multiplo. L'azienda, quindi, riduce i rifiuti e l'inquinamento, mantiene i materiali in uso più a lungo e contribuisce alla rigenerazione dei sistemi naturali. A ciò si aggiungono: la rinegoziazione periodica del contratto collettivo di lavoro (più giorni di ferie); l'aggiornamento dei sistemi di sicurezza sul lavoro (informatizzazione); il trasporto gratuito e l'eco-trasporto (elettrico); l'abbigliamento gratuito; l'uso di eco-consumabili; la formazione sui modelli verdi. L'azienda paga le cure mediche dei lavoratori.

→ <https://www.dssmith.com/bg/sustainability/make-packaging-circular/circular-design-metrics>

→ https://streamio-fastly-production.global.ssl.fastly.net/videos/5020ce1a11581e3f7e002ef5_6311f0f76f8d8db83d000004_streamio-hd-1080p.mp4?r=1662120192

→ https://streamio-fastly-production.global.ssl.fastly.net/videos/5020ce1a11581e3f7e002ef5_60d579976f8d8df1d4000003_streamio-hd-1080p.mp4?r=1634112551

Mondi Stambolijski EAD (città di Stambolijski)

Industria cartaria

La cartiera bulgara, di proprietà del gruppo internazionale di imballaggi e carta Mondi, produce carta di natron, rotoli e sacchetti di carta. Vengono utilizzati prodotti chimici delicati per la lavorazione delle materie prime. Lo stabilimento è situato in una regione ricca di specie di legno dolce, pino e abete, adatte alla produzione di carta artigianale di alta qualità per sacchetti, tali foreste sono coltivate e mantenute in modo **sostenibile**. L'azienda ha clienti in Europa, Asia e Africa.

A ciò si aggiungono: **investimenti nel miglioramento delle condizioni degli ambienti di lavoro; promozione del trasporto in bicicletta per i dipendenti; politiche di garanzia del reddito; sistemi di sicurezza sul lavoro, grande informatizzazione; formazione sui modelli verdi; partecipazione a progetti "verdi".**

→ <https://youtu.be/R3nJGLkB-fM>

→ <https://www.mondigroup.com/en/about-mondi/where-we-operate/europe/bulgaria/mondi-stambolijski/>



Strumenti di analisi

Conoscere il contesto in cui si opera è fondamentale per compiere passi verso la Giusta Transizione a livello aziendale/territoriale attraverso il **dialogo sociale**.

In questa sezione, troverete la descrizione di alcuni strumenti predisposti nell'ambito del Progetto, finalizzati a supportare e guidare una riflessione sulla posizione della vostra azienda, dei lavoratori che rappresentate e del territorio di riferimento, rispetto alla Giusta Transizione. Tali strumenti sono pensati per consentirvi un'analisi autonoma, a vostro uso esclusivo (non prevedono infatti una restituzione a terzi), ed offrono spunti per approfondire i diversi aspetti da tenere in considerazione nell'ottica della Giusta Transizione.

Potrete decidere quali strumenti utilizzare sulla base del vostro interesse e selezionare, all'interno dello stesso strumento, solo le tematiche che riterrete opportune.

Gli strumenti mantengono un certo grado di genericità con la finalità di poter essere utilizzati

indipendentemente dalle peculiarità dei settori professionali specifici.

In questo senso, potrebbero costituire una base per la costruzione di ulteriori dispositivi tarati sulle specificità dei diversi settori.

Gli “Strumenti di Analisi per la Situazione in azienda” e lo “Strumento di Analisi per la Relazione con i lavoratori” sono indicati per i delegati aziendali; mentre lo “Strumento di Analisi per la Relazione con il territorio” è specifico per i sindacalisti territoriali.

Cliccando sullo strumento di vostro interesse, verrete indirizzati alla relativa pagina. Potrete, quindi, scaricare lo strumento e procedere, nei tempi e nelle modalità che riterrete opportuni, alla sua compilazione. Nel caso di strumenti che prevedono un calcolo automatico, sarà possibile, una volta compilati, riportare le risposte nel modulo online che effettuerà automaticamente i calcoli richiesti e vi fornirà una rappresentazione grafica delle vostre risposte.



Strumenti di analisi per la situazione in azienda

Mentre vi accingete a contrattare con l'imprenditore, considerate le CARATTERISTICHE DELLA VOSTRA AZIENDA.

• Numero di lavoratori/trici	
• Settore	
• Internazionale/nazionale/locale	
• Area geografica del sito	
• Fa parte di un distretto industriale?	

Al fine di approfondire alcuni aspetti della vostra **azienda** e del suo approccio alla transizione, per renderla “giusta”, questo toolkit fornisce **DIVERSI STRUMENTI**.

Potete scegliere di utilizzare uno o più dei seguenti strumenti, o selezionare, all'interno dello stesso strumento, solo le tematiche che riterrete opportune:

- Due **STRUMENTI AUTOMATICI** che consentono di raffigurare graficamente l'esito della riflessione sulla situazione aziendale rispetto alla transizione, rispondendo a una serie di domande, alle quali è associato un punteggio. Tutti i punteggi ottenuti saranno automaticamente riportati in un grafico. Nello specifico:
 - la **CIAMBELLA AZIENDALE**, basata sul modello di “economia della ciambella” di Kate Raworth. Si concentra su questioni ecologiche e sociali. Vai allo strumento: → <https://JustTransition.cisl.it/Tool1?tab=tab1>
 - il **SEMAFORO ECONOMICO**, che indica la situazione e le prospettive economiche dell'azienda. Vai allo strumento: → <https://JustTransition.cisl.it/Tool1?tab=tab2>
- Delle **SCHEDE TEMATICHE DI APPROFONDIMENTO** suddivise fra questioni ambientali e aspetti sociali ed economici. Questo strumento offre degli spunti molto dettagliati per guidarvi in una riflessione sulla posizione attuale della vostra azienda rispetto alla transizione giusta e consente di evidenziare le vostre priorità di contrattazione. È uno strumento volto esclusivamente alla vostra consultazione: è ricco di temi e domande divise per categorie e argomento, che **pertanto potrete utilizzare scegliendo liberamente tra le schede tematiche di vostro interesse**. Vai allo strumento: → <https://JustTransition.cisl.it/Tool1?tab=tab3>

Strumento di Analisi per la Relazione con i lavoratori

Questo strumento ha lo scopo di facilitare la riflessione sulla giusta transizione, concentrandosi sui lavoratori rappresentati e sul proprio ruolo di rappresentante sindacale. Infatti, secondo la CES, *non ci sarà una transizione giusta senza la partecipazione dei lavoratori*.⁹ Rispondendo a una serie di domande collegate a un punteggio, si otterrà, attraverso un calcolo automatico, una rappresentazione della vostra analisi.

Lo strumento aiuta a concentrarsi sui seguenti aspetti relativi alle questioni ambientali e socio-occupazionali: Consapevolezza, Comportamenti/Attitudini, Trasmissione e condivisione delle informazioni, Consultazione (coinvolgimento) dei lavoratori, Ruolo attivo (impegno) dei lavoratori. Vai allo strumento: ➔ <https://JustTransition.cisl.it/Tool2>

Strumento di Analisi per la Relazione con il territorio

Questo strumento mira a far riflettere i rappresentanti sindacali territoriali sulla transizione ecologica, concentrandosi sui luoghi in cui si opera. Si tratta, infatti, di uno **STRUMENTO AUTOMATICO** attraverso il quale è possibile elaborare una valutazione sulla posizione attuale del proprio territorio rispetto alla giusta transizione,

prendendo in esame gli aspetti ecologici (energia/risorse, materiali/rifiuti, controllo dell'**impatto ambientale**, trasporti e mobilità) e socio-economici (caratteristiche dell'area, **dialogo sociale**, iniziative di lavoro/formazione, salute e sicurezza nell'area). Vai allo strumento: ➔ <https://JustTransition.cisl.it/Tool3>

9. CES, Coinvolgere i sindacati nella lotta contro il cambiamento climatico per creare una transizione giusta – Una guida per i Sindacalisti, 2018

Consigli per l'azione

Dopo aver utilizzato gli strumenti di analisi, si avrà un'idea più chiara della situazione, degli elementi da tenere in considerazione e delle azioni necessarie per promuovere la Giusta Transizione nell'azienda, nel territorio e tra i lavoratori rappresentati.

Se sei un Rappresentante Sindacale a livello aziendale, qui di seguito troverai alcuni suggerimenti per un possibile percorso per negoziare la Giusta Transizione.

1 Analizza il contesto e gli strumenti a tua disposizione

- Verifica nel contratto nazionale o aziendale le sezioni relative agli investimenti e alla formazione etc. dialogando anche con la Federazione di Categoria di riferimento (ai vari livelli).
- Verifica l'esistenza e i contenuti del Bilancio di Sostenibilità o strumenti simili (Carta dei Valori, Codice Etico).
- Raccogli le informazioni e le dichiarazioni rilasciate da parte aziendale in materia di Sviluppo Sostenibile, **Economia Circolare**, Risparmio Energetico (anche nei documenti al punto precedente).
- Partecipa alle convocazioni per comunicazioni aziendali in materia di Transizioni (energetica, ecc.).
- Utilizza gli strumenti di analisi sopra proposti per valutare la situazione aziendale, la consapevolezza, le preoccupazioni e le esigenze dei lavoratori (in caso di problemi, contattare i consulenti per la giusta transizione a livello nazionale).
- Confrontati con gli altri rappresentanti dei lavoratori in azienda (ad esempio, rappresentanti per la sicurezza e la salute e ambiente, membri del CAE, rappresentanti Verdi, ecc.).

2 Apri un dialogo con i lavoratori

Organizza un'Assemblea per discutere di quanto è emerso dalle analisi effettuate nella fase 1.

3 Trasforma le lezioni apprese nelle fasi precedenti in richieste sindacali
Predisponi proposte di discussione sulla base di quanto emerso dal dialogo con i lavoratori e dalle analisi di cui al primo punto.

4 Apri un dialogo con l'azienda
Trattare con l'azienda le varie proposte anche facendo riferimento a buone prassi esistenti in altre realtà e agli spunti forniti dal presente toolkit ad esempio in materia di finanziamenti per la transizione.

5 Verifica i risultati del dialogo

- Clima negoziale
- Possibili problemi e/o resistenze
- Elementi positivi
- Risultati ottenuti
- Problemi aperti

6 Fornisci un riscontro ai lavoratori e discuti con loro su possibili azioni

7 Metti in atto le azioni con la partecipazione dei lavoratori

8 Valuta il raggiungimento degli obiettivi
Verifica dopo un periodo di tempo ragionevole (es. 6 mesi) se le interlocuzioni che hai avuto con l'azienda/le azioni poste in essere con la partecipazione dei lavoratori hanno avuto qualche effetto migliorativo trovando degli elementi misurabili (es.: è aumentato il numero di ore dedicate alla formazione sui temi ambientali? Nel caso in cui dalla analisi di cui al punto 1 risultavano mancanti alcuni documenti -es.Bilancio sostenibilità- ora, sono disponibili? etc...).

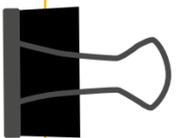
È importante conoscere la disciplina del Whistleblowing, uno strumento di compliance aziendale, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti (per esempio un fornitore o un cliente) di un'azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività!

Il “whistleblower” è una persona che lavora in un'azienda (pubblica o privata) che decide di segnalare un illecito, una frode o un pericolo che ha rilevato durante la sua attività lavorativa (o, nel caso di un cliente, nel corso della sua esperienza di cliente di un'azienda).

Di conseguenza il whistleblowing è la pratica per segnalare violazioni di leggi o regolamenti, reati e casi di corruzione o frode, oltre a situazioni di pericolo per la salute, l'ambiente e la sicurezza pubblica.

Normative nazionali e una direttiva europea (-> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=EN>)

Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione) tutt'ora in fase di implementazione a livello degli Stati membri, tutelano la figura del whistleblower.



Se sei un sindacalista a livello territoriale, qui trovi delle idee su:

Possibili temi da discutere con l'amministrazione locale	Possibili iniziative da promuovere nella tua area
<ul style="list-style-type: none"> • Discutere e promuovere il trasporto pubblico verso i siti produttivi • Valutare le opportunità di lavoro nell'area anche alla luce dei cambiamenti legati alla transizione • Valutare i fabbisogni professionali dell'area • Suggestire corsi professionali possibilmente finanziati per la riqualificazione della popolazione in base ai cambiamenti della transizione • Discutere su eventuali finanziamenti per sostenere la creazione di nuove attività • Promuovere e incoraggiare un uso responsabile del lavoro a distanza attraverso accordi aziendali e territoriali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgere le sedi sindacali locali nella promozione di iniziative di informazione per i cittadini sulla giusta transizione • Coinvolgere i rappresentanti di altre aziende in azioni collettive per promuovere il cambiamento dei processi produttivi. • Istituire un tavolo di confronto permanente tra i rappresentanti dei lavoratori e le associazioni ambientaliste del territorio. • Collaborare con le istituzioni scolastiche/ universitarie per la promozione e la sensibilizzazione sui temi della transizione giusta.

Ricorda che, per avere un'idea più precisa della situazione del territorio in cui operi, potresti proporre ai rappresentanti sindacali nelle aziende del territorio di compilare gli strumenti per l'analisi riferiti alle aziende e ai lavoratori



Glossario

Adattamento al cambiamento climatico:

il processo di adattamento al clima attuale o previsto e ai suoi effetti, al fine di moderare i danni o sfruttare le opportunità positive.¹⁰

Analisi del ciclo di vita del prodotto (LCA): è una metodologia standardizzata a livello internazionale (ISO 14040 e seguenti). L'LCA aiuta a quantificare le pressioni ambientali legate a beni e servizi (prodotti), i benefici ambientali, le criticità e le aree di miglioramento tenendo conto dell'intero ciclo di vita del prodotto.¹¹

Biodiversità: Per diversità biologica si intende la diversificazione degli organismi viventi di qualsiasi origine, compresi, tra l'altro, gli ecosistemi terrestri, marini e acquatici e i complessi ecologici di cui fanno parte; ciò include la diversità all'interno delle specie, tra le specie e degli ecosistemi (ONU, 1992).¹²

Calore residuo: è il calore rilasciato nell'industria di trattamento dei rifiuti, in un'azienda industriale o da un'azienda elettrica.¹³

Cambiamento climatico: insieme di gravi alterazioni ambientali, riconducibili alle attività umane, responsabili delle emissioni di grandi quantità di gas serra e del conseguente aumento della temperatura terrestre.

Questa alterazione climatica può dar luogo ad altre crisi di tipo ambientale (danni collegati ad alluvioni, siccità ed incendi), sociale (fenomeni migratori) e politico (diverso uso delle risorse pubbliche).¹⁴

Carbon neutral/neutralità carbonica:

raggiungimento di un equilibrio tra le emissioni e l'assorbimento di carbonio. Quando si rimuove anidride carbonica dall'atmosfera si parla di sequestro o immobilizzazione del carbonio. Per raggiungere tale obiettivo, l'emissione dei gas a effetto serra (i Ghg, Greenhouse Gas) dovrà essere controbilanciata dall'assorbimento delle emissioni di carbonio.¹⁵

Cattura delle emissioni. Cattura e stoccaggio del biossido di carbonio (CCS):

processo in cui un flusso relativamente puro di biossido di carbonio (CO₂) proveniente da fonti industriali ed energetiche viene separato (catturato), condizionato, compresso e trasportato in un

10. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)].

11. <https://ec.europa.eu/environment/ipp/lca.htm>

12. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)]. <https://www.ipcc.ch/sr15/chapter/glossary/>

13. Ruud van den Wijngaart, Rob Folkert, Hans Elzenga, *Heating the built environment more sustainably by 2050*, Netherlands Environmental Assessment Agency, https://energy.ec.europa.eu/document/download/91715ae2-8360-4366-ad86-defb04528a59_en

14. Elaborazione Flaei

15. Arlati et al. (2022), Guida sindacale per lo sviluppo sostenibile, Edizioni Lavoro, Roma



luogo di stoccaggio per essere isolato a lungo dall'atmosfera.

Cattura e utilizzo dell'anidride carbonica

(CCU): processo in cui la CO₂ viene catturata e poi utilizzata per produrre un nuovo prodotto. Se la CO₂ viene immagazzinata in un prodotto per un orizzonte temporale rilevante per il clima, si parla di cattura, utilizzo e stoccaggio dell'anidride carbonica (CCUS). Solo allora, e solo in combinazione con la CO₂ recentemente rimossa dall'atmosfera, la CCUS può portare alla rimozione dell'anidride carbonica.¹⁰

CBAM – Carbon border adjustment mechanism (Meccanismo UE di adeguamento del Carbonio alle frontiere): la proposta CBAM, presentata il 14 luglio 2021, mira a uniformare il prezzo del carbonio tra i prodotti nazionali e quelli importati, limitando in tal modo la rilocalizzazione delle emissioni di carbonio e incoraggiando la riduzione delle emissioni globali. La Commissione propone di introdurre gradualmente un prezzo sulle importazioni di determinati prodotti nel periodo 2026-2035, parallelamente alla graduale eliminazione dell'assegnazione gratuita di quote ETS ai produttori europei, al fine di garantire condizioni di parità tra i produttori dell'UE e quelli dei paesi terzi.¹¹

Certificazione ambientale: la certificazione ambientale è un attestato nel quale si riconosce l'impegno di un'azienda a rispettare le norme

ambientali. Negli ultimi anni lo sfruttamento delle risorse naturali in modo incontrollato che ha portato al cambiamento climatico, ha provocato nelle aziende una trasformazione eco friendly, promuovendo prodotti e servizi a basso impatto ambientale. Per fare questo le aziende hanno dovuto modificare la loro produzione e organizzazione del lavoro. Le certificazioni ambientali si possono dividere in due categorie:

- certificazione ambientale di prodotto, riferite ai beni e ai servizi prodotti da un'azienda.
- certificazione ambientale di processo, riferito al processo produttivo e all'organizzazione della struttura produttiva.¹²

CO₂ - Anidride carbonica/Biossido di Carbonio: gas naturale, la CO₂ è anche un sottoprodotto della combustione di combustibili fossili (come petrolio, gas e carbone), della combustione di biomassa, dei cambiamenti di uso del suolo (LUC) e dei processi industriali (ad esempio, la produzione di cemento). È il principale gas a effetto serra antropogenico (GHG) che influisce sull'equilibrio radioattivo della Terra. È il gas di riferimento rispetto al quale vengono misurati gli altri gas serra.¹³

COP (Conference of Parties): riunione annuale dei Paesi che hanno ratificato la Convenzione Quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (Unfccc, United Nations framework Convention on Climate Change).¹⁴

10. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)].

11. EPRS-Servizio Ricerca del Parlamento europeo, 2022, Meccanismo UE di adeguamento del carbonio alle frontiere [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729462/EPRS_ATA\(2022\)729462_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729462/EPRS_ATA(2022)729462_IT.pdf)

12. Elaborazione Flaei

13. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)].

14. Arlati et al. (2022), Guida sindacale per lo sviluppo sostenibile, Edizioni Lavoro, Roma

Combustibili alternativi a zero emissioni: combustibili o fonti di energia che servono, almeno in parte, a sostituire i combustibili fossili nella fornitura di energia ai trasporti e che hanno il potenziale per contribuire alla decarbonizzazione e migliorare le prestazioni ambientali del settore dei trasporti.¹⁰

Combustibili fossili: è un termine generico per indicare le fonti di energia non rinnovabili come il carbone, i prodotti del carbone, il gas naturale, il gas derivato, il petrolio greggio, i prodotti petroliferi e i rifiuti non rinnovabili. Questi combustibili hanno origine da piante e animali che esistevano nel passato geologico (ad esempio, milioni di anni fa). I combustibili fossili possono essere prodotti anche attraverso processi industriali a partire da altri combustibili fossili (ad esempio, nelle raffinerie di petrolio, il petrolio greggio viene trasformato in benzina per autotrazione). Per decenni i combustibili fossili hanno soddisfatto la maggior parte del fabbisogno energetico umano. I combustibili fossili sono a base di carbonio e la loro combustione comporta il rilascio di carbonio nell'atmosfera terrestre (carbonio immagazzinato centinaia di milioni di anni fa). Si stima che circa l'80% di tutte le emissioni di CO₂ e di gas serra prodotte dall'uomo provengano dalla combustione dei combustibili fossili.¹¹

Competenze digitali: sono l'insieme di abilità, conoscenze e atteggiamenti essenziali per i percorsi educativi, l'integrazione professionale e la vita civile in una società con un ambiente tecnologico in costante evoluzione. La competenza digitale è anche una delle otto competenze chiave, un insieme di responsabilità trasversali definite in "Competenze chiave per l'apprendimento permanente nelle scuole europee".¹²

Competenze verdi: abilità e competenze necessarie per vivere, sviluppare e sostenere una società capace di ridurre l'impatto negativo dell'attività umana sull'ambiente. Le abilità e competenze ambientali generiche aiutano a sviluppare azioni di sensibilizzazione o a dare attuazione ad azioni di efficientamento nell'impiego delle risorse, all'ecocittadinanza, ecc.; le abilità e competenze ambientali specifiche servono invece per dare attuazione a standard, processi per la tutela degli ecosistemi e della biodiversità, ridurre i consumi di energia, materie prime e acqua; le abilità e competenze ambientali altamente specializzate sono invece essenziali per sviluppare e implementare le cosiddette tecnologie verdi, tra le quali le energie rinnovabili, le tecnologie per il trattamento delle acque reflue e le tecnologie per il riciclo.¹³

10. Direttiva 2014/94/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014 sulla realizzazione di un'infrastruttura per i combustibili alternativi - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0094&from=en>

11. Glossario Statistico Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Fossil_fuel#:~:text=Fossil%20fuel%20is%20a%20generic,%2C%20millions%20of%20years%20ago.

12. <https://www.eursc.eu/BasicTexts/2020-09-D-51-en-2.pdf>

13. https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf



Dialogo sociale: è il processo di negoziazione attraverso il quale i diversi attori della società (o “parti sociali”) raggiungono un accordo per lavorare insieme su politiche e attività. Il dialogo sociale si svolge a livello nazionale, settoriale ed europeo. Il dialogo sociale “bipartito” riunisce lavoratori e datori di lavoro, mentre quello “tripartito” coinvolge anche i rappresentanti del governo o dell’UE.¹⁰

Diversità-Diversity: la diversità sul posto di lavoro si riferisce alle somiglianze e alle differenze che esistono tra le persone e che possono avere un impatto sulle opportunità e sui risultati occupazionali e professionali. La diversità non si riferisce solo alle caratteristiche personali come età, disabilità, sesso, identità di genere, etnia, razza, religione, orientamento sessuale etc..., ma anche ai valori, stili di lavoro, responsabilità di cura, livelli gerarchici e ruoli lavorativi.¹¹

Due diligence sui diritti umani: è il processo attraverso il quale le imprese devono identificare, prevenire, mitigare e rendere conto dei loro impatti sui diritti umani.¹²

Dumping sociale: non esiste una definizione universalmente accettata di “dumping sociale”, nonostante la questione sia molto dibattuta. In tutte le definizioni, emergono due aspetti fondamentali: la pressione al ribasso sulle condizioni sociali e la concorrenza sleale sulla

base di una riduzione dei costi. Il dumping sociale può quindi verificarsi a livello nazionale a causa di pressioni sui costi dovute alla concorrenza di Paesi con condizioni sociali più basse. Nel discorso pubblico, il termine si riferisce principalmente a situazioni internazionali e transfrontaliere. Nel contesto del distacco dei lavoratori, la Commissione europea descrive questa pratica come una situazione “in cui i fornitori di servizi stranieri possono offrire prezzi inferiori a quelli dei fornitori di servizi locali perché i loro standard lavorativi sono più bassi”.¹³

Economia Circolare: un modello di produzione e consumo che mira a mantenere il valore di prodotti, materiali e risorse il più a lungo possibile, reinserendoli nel ciclo del prodotto al termine del loro utilizzo e riducendo al minimo la generazione di rifiuti.¹⁴

Economia sostenibile: vedi **Sostenibilità**

Elettromobilità: si riferisce a un trasporto pulito ed efficiente, che utilizza veicoli elettrici, alimentati da batterie o da celle a combustibile a idrogeno.¹⁵

Emissioni nette di gas: quantità di gas serra tale da essere completamente assorbita o neutralizzata, non lasciando conseguentemente in atmosfera residui dannosi.¹⁶

10. <https://www.etuc.org/en/what-social-dialogue>

11. ILO, 2022, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf

12. Glossario Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/it/data/glossary>

13. Glossario Eurofound.

14. <https://www.eea.europa.eu/themes/sustainability-transitions/urban-environment/urban-sustainability-in-europe>

15. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/interoperability-and-e-mobility_en

16. Arlati et al. (2022), Guida sindacale per lo sviluppo sostenibile, Edizioni Lavoro, Roma

Energia rinnovabile: «energia da fonti rinnovabili»: energia proveniente da fonti rinnovabili non fossili, vale a dire energia eolica, solare (solare termico e fotovoltaico) e geotermica, energia dell'ambiente, energia mareomotrice, del moto ondoso e altre forme di energia marina, energia idraulica, biomassa, gas di discarica, gas residuati dai processi di depurazione e biogas.¹⁰

Fabbisogni formativi: i fabbisogni formativi vengono definiti come la necessità, più o meno esplicita, di adeguare le competenze delle persone alle caratteristiche della struttura organizzativa e alle modalità di lavoro aziendali, in funzione delle esigenze di produzione e del mercato o di determinati scenari socio-economici previsionali. La definizione di fabbisogno formativo è quindi legata al superamento del gap esistente tra le competenze che occorre possedere per svolgere una determinata attività e quelle possedute dal soggetto in un dato momento.¹¹

Gas serra: sono quei costituenti gassosi dell'atmosfera, sia naturali che antropogenici, che assorbono ed emettono radiazioni a specifiche lunghezze d'onda all'interno dello spettro della radiazione terrestre emessa dalla superficie terrestre, dall'atmosfera stessa e dalle nuvole. Questa proprietà causa l'effetto serra. Vapore acqueo (H₂O), anidride carbonica (CO₂), protossido di azoto (N₂O), metano (CH₄) e ozono (O₃) sono i principali gas serra presenti nell'atmosfera terrestre. Inoltre, esistono nell'atmosfera alcuni gas serra interamente prodotti dall'uomo, come

gli alocarburi e altre sostanze contenenti cloro e bromo. Oltre a CO₂, N₂O e CH₄, il Protocollo di Kyoto tratta i gas serra esafluoruro di zolfo (SF₆), idrofluorocarburi (HFC) e perfluorocarburi (PFC).¹²

Guida ecologica: è l'adozione di un comportamento di guida (o di uno stile di guida) che mira a risparmiare carburante e a ridurre le emissioni nocive di gas serra (GHG). In generale, si riferisce alla regolazione della velocità di movimento del veicolo (in relazione alle condizioni del traffico) e alla scelta di percorsi che riducono al minimo il consumo di carburante.¹³

Impatto ambientale: alterazione qualitativa e/o quantitativa, diretta ed indiretta, a breve e a lungo termine, permanente e temporanea, singola e cumulativa, positiva e negativa dell'ambiente, prodotta da cause riconducibili ad attività umane.¹⁴

Inclusione-inclusività: si riferisce all'esperienza che le persone hanno sul posto di lavoro e alla misura in cui si sentono valorizzate per ciò che sono, per le proprie competenze e l'esperienza che apportano e per il senso di appartenenza sul lavoro. Il senso di inclusione di una persona sul posto di lavoro è legato alle sue caratteristiche personali, al suo comportamento, a quello degli altri e all'ambiente in cui si trova. La creazione di una cultura e di un ambiente di lavoro inclusivo consente ai dipendenti con caratteristiche diverse di sperimentare l'uguaglianza, di prosperare,

10. Direttiva Ue 2018/2001 art. 2 comma 1
11. Rielaborazione da fonte Inapp

12. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)].

13. <https://encyclopedia.pub/entry/6616>

14. ISPRA-CATAP (2012), Glossario dinamico per l'Ambiente ed il Paesaggio. Revisione marzo 2012, ISPRA, Manuali e Linee Guida 78/2012, <https://www.isprambiente.gov.it/files/pubblicazioni/manuali-lineeguida/mlg-78.1-2012-glossario-dinamico.pdf>

di aumentare il proprio coinvolgimento e di influenzare le prestazioni aziendali.¹⁰

Lavoro Dignitoso: lavoro produttivo in cui i diritti sono tutelati, che genera un reddito adeguato, con un'adeguata protezione sociale. Significa anche lavoro sufficiente, nel senso che tutti dovrebbero avere pieno accesso alle opportunità di reddito. Rappresenta la strada maestra per lo sviluppo economico e sociale, una strada in cui occupazione, reddito e protezione sociale possono essere raggiunti senza compromettere i diritti dei lavoratori e gli standard sociali.¹¹

Migliori Tecnologie Disponibili (BAT): la più efficiente e avanzata fase di sviluppo di attività e relativi metodi di esercizio indicanti l'idoneità pratica di determinate tecniche a costituire la base dei valori limite di emissione e delle altre condizioni di autorizzazione intesi ad evitare oppure, ove ciò si riveli impraticabile, a ridurre le emissioni e l'impatto sull'ambiente nel suo complesso.¹²

Mobilità-trasporto sostenibile: ha l'obiettivo di garantire che i sistemi di trasporto corrispondano ai bisogni economici, sociali e ambientali della società, minimizzandone contemporaneamente le ripercussioni negative sull'economia, la società e l'ambiente.¹³

10. ILO, 2022, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf

11. ILO, 1999 Rapporto Decent Work presentato nel 1999 alla Conferenza Internazionale del Lavoro

12. Direttiva 2010/75/UE (Commissione Europea 2010)] art. 3 comma 10 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0075&from=NL>

13. Consiglio Europeo - Strategia europea in materia di sviluppo sostenibile approvata nel 2006 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2010117%202006%20INIT/IT/pdf>

Neutralità climatica: la neutralizzazione di gas a effetto serra e di sostanze climalteranti in genere e non solamente delle emissioni di Co2.¹⁴

PNIEC – Piano Nazionale Italiano per l' Energia e il Clima: è stato introdotto, analogamente a quelli degli altri Stati Membri, dal ➔ **Regolamento sulla governance dell'Unione dell'energia e dell'azione per il clima (UE) 2018/1999**, concordato come parte del pacchetto "Energia pulita per tutti gli europei", adottato nel 2019. I piani nazionali delineano le modalità con cui i Paesi dell'UE intendono affrontare i seguenti temi: efficienza energetica, energie rinnovabili, riduzione delle emissioni di gas serra, interconnessioni, ricerca e innovazione. Questo approccio richiede un coordinamento di intenti tra tutti i dipartimenti governativi e fornisce un livello di pianificazione che faciliterà gli investimenti pubblici e privati.¹⁴

Pozzi di assorbimento di carbonio: un serbatoio (naturale o artificiale, nel suolo, negli oceani e nelle piante) in cui viene immagazzinato un gas a effetto serra.¹⁵

Relazioni industriali: è un termine con due significati principali. In primo luogo, si riferisce alle azioni dei sindacati e alle loro relazioni con i datori di lavoro e il governo. In secondo luogo, si riferisce a un campo di studio accademico che si concentra sulle istituzioni e sui processi

14. Arlati et al. (2022), Guida sindacale per lo sviluppo sostenibile, Edizioni Lavoro, Roma

14. https://ec.europa.eu/info/energy-climate-change-environment/implementation-eu-countries/energy-and-climate-governance-and-reporting/national-energy-and-climate-plans_it

15. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)].

di regolamentazione del lavoro. In questo senso, le relazioni industriali si riferiscono allo studio del rapporto di lavoro e alla sua gestione e regolamentazione. Comprende quindi aspetti quali la strategia di gestione, l'organizzazione del lavoro, le pratiche lavorative, la partecipazione dei lavoratori e la regolamentazione statale.¹⁰

Reskilling/Upskilling. Reskilling: formare a nuove competenze.

Upskilling: investire nel miglioramento delle competenze esistenti.¹¹

Riciclo: un metodo di recupero delle risorse che prevede la raccolta e il trattamento di un prodotto di scarto da utilizzare come materia prima seconda nella fabbricazione dello stesso prodotto o di un prodotto simile.¹²

Riscaldamento globale: variazione della temperatura dell'aria superficiale, detta temperatura globale, causata dall'effetto serra, indotto dall'emissione di gas serra nell'aria.¹³

Riutilizzo-Riuso: riutilizzo dei materiali senza modifiche strutturali.¹⁴

Scambio di emissioni ETS: il sistema per lo scambio di quote di emissioni dell'UE (ETS) impone un massimale alle emissioni di gas a effetto serra e le suddivide in quote di emissione; ogni quota consente di emettere una tonnellata di biossido di carbonio (CO₂) o di CO₂ equivalente. La maggior parte di queste quote è messa all'asta. Tuttavia, le industrie a rischio di rilocalizzazione delle emissioni di carbonio (delocalizzazione della produzione a causa delle differenze nei prezzi del carbonio) ricevono quote ETS gratuite. Nel luglio 2021 la Commissione ha presentato il pacchetto "Fit for 55 %" per conseguire l'obiettivo di riduzione delle emissioni nette di gas a effetto serra dell'UE del 55 % entro il 2030.¹⁵

Sostenibilità: un processo dinamico che garantisce la persistenza di sistemi naturali e umani in modo equo.¹⁶

Stakeholder-portatori di interessi: sono i soggetti o i gruppi, più o meno organizzati, di portatori di interesse per la transizione ecologica dell'economia. Essendo coinvolto tutto l'ambiente, i portatori di interesse sono i cittadini, le aziende, le istituzioni (che sono i soggetti classici). A questi si aggiungono nuovi soggetti che rappresentano una serie di diritti ambientali e di tutela per la salute e la sicurezza come associazioni di tutela ambientale, le generazioni future, la rappresentanza del lavoro. La novità espressa dalla transizione ecologica è che, per raggiungere gli obiettivi nei tempi previsti, è necessario

10. Glossario Eurofound <https://www.eurofound.europa.eu/it/data/glossary#:~:text=Topic%3A%20Industrial%20policy-,Industrial%20relations,management%20strategy%2C%20work%20organisation%2C%20work%20practices%2C%20employee%20participation%20and%20state%20regulation.,-Topic%3A%20Industrial>

11. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2059

12. <https://www.eea.europa.eu/help/glossary/eea-glossary/recycling>

13. <https://www.eea.europa.eu/help/glossary/eea-glossary>

14. <https://www.eea.europa.eu/help/glossary/eper-pollution-register-glossary/reuse>

15. EPRS-Servizio Ricerca del Parlamento europeo, 2022, Meccanismo UE di adeguamento del carbonio alle frontiere [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729462/EPRS_ATA\(2022\)729462_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/729462/EPRS_ATA(2022)729462_IT.pdf)

16. IPCC, 2018: Annex I: Glossary [Matthews, J.B.R. (ed.)].



che tutti gli stakeholder possano concordare partnership paritarie in grado di soddisfare le esigenze di ogni portatore di interesse nella logica win-win coinvolgendo anche gli azionisti (shareholders).¹⁰

Sviluppo sostenibile: lo sviluppo sostenibile è stato definito come uno sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni. [...] Per realizzare lo sviluppo sostenibile è fondamentale che siano armonizzati tre elementi fondamentali: la crescita economica, l'inclusione sociale e la protezione dell'ambiente.¹¹

Termovalorizzatori con recupero di energia: trasformano i rifiuti in vapore o elettricità per riscaldare, raffreddare, illuminare e/o alimentare in altro modo case e industrie attraverso il processo di combustione. Proprio come il carbone, il petrolio o il gas naturale vengono bruciati nelle caldaie per generare elettricità, i rifiuti vengono utilizzati come combustibile per generare energia.¹²

Transizione energetica: la transizione energetica è la trasformazione progressiva da un sistema energetico globale basato sui combustibili fossili verso uno a zero emissioni di carbonio entro la seconda metà di questo secolo. La finalità è quella di ridurre le emissioni di CO₂ legate all'energia, per limitare i cambiamenti climatici.¹³

Uguaglianza: si concentra sulla garanzia che ogni persona possa realizzarsi sul lavoro, sperimentando pari opportunità e trattamento. In altre parole, tutte le persone, a prescindere dalle loro caratteristiche personali, possono partecipare e contribuire in base alle loro capacità senza subire discriminazioni o pregiudizi.¹⁴

Vettori energetici: includono elettricità e calore, nonché combustibili solidi, liquidi e gassosi. Occupano le fasi intermedie della catena di approvvigionamento energetico tra le fonti primarie e le applicazioni finali. Un vettore energetico è quindi un trasmettitore di energia.¹⁵

Zero-carbon economy: vedi **Carbon neutral**.

10. Elaborazione Flaei

11. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>

12. Glossario EEA: <https://www.eea.europa.eu/help/glossary/eea-glossary>

13. <https://www.irena.org/energytransition>

14. ILO, 2022, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf

15. *Contribution of Working Group III to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, 2007, B. Metz, O.R. Davidson, P.R. Bosch, R. Dave, L.A. Meyer (eds), Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom and New York, NY, USA.

Organizzazione Capofila



→ <https://www.cisl.it/>

Enti Affiliati

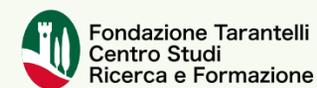


→ <https://www.abvv.be>



→ <https://www.firstcisl.it/>

Partner



→ <https://www.fondazionetarantelli.it/>



→ <https://www.vlaamsabvv.be/voor-militanten/vorming-voor-actieve-leden>

Organizzazioni Associate



→ <https://www.acv-csc.be/>



→ <https://www.etuc.org/en>



→ https://www.cfdt.fr/portail/navigation-principale-asp_5000



→ <https://www.fim-cisl.it/>



→ <https://www.fisac-cgil.it/>



→ <https://podkrepa.org/>



→ <https://www.flaeicisl.org/>



Co-funded by
the European Union