



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MACERATA

**CORSO DI DOTTORATO DI RICERCA IN
DIRITTO E INNOVAZIONE**

CICLO XXXVIII

**DIRITTO DEL LAVORO E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE:
UNA CONVERGENZA NECESSARIA**

SUPERVISORE DI TESI
Chiar.mo Prof. Gabriele Franza

DOTTORANDA
Dott.ssa Bianca Maria Minetti

COORDINATORE
Chiar.mo Prof. Massimo Meccarelli

ANNO 2026



Diritto del lavoro e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria

Indice

Introduzione.....p. 5

CAPITOLO I

La tutela ambientale nel diritto del lavoro

1. La sostenibilità come potenziale paradigma valoriale.....p. 12

2. I primi riferimenti internazionali sul rapporto tra lavoro e ambiente...p. 18

2.1. I *Sustainable Development Goals*: il ruolo dell'OIL nella promozione della sostenibilità.....p. 23

3. Cenni al processo di integrazione europea.....p. 33

3.1. Dal *reporting* alla *due diligence*: la sostenibilità come obbligo gestionale.....p. 37

3.2. Il Pacchetto *Omnibus*: semplificazione normativa o rischio di arretramento delle tutele?.....p. 49

4. La riforma costituzionale: uno sguardo comparato verso altre esperienze nazionali europee.....p. 54

CAPITOLO II

Iniziativa economica e sostenibilità ambientale: percorsi applicativi e paradigmi contrattuali

1. Lacune e prospettive della riforma costituzionale.....p. 59
2. Funzionalizzazione, utilità sociale e ambiente: il bilanciamento dei limiti all'iniziativa economica.....p. 67
 - 2.1. Una prima applicazione nella giurisprudenza costituzionale.....p. 73
3. Il perimetro dell'obbligo di sicurezza tra ambiente interno ed esterno.....p. 80
4. *Green Public Procurement* e criteri ambientali minimi: i contratti pubblici a supporto della transizione ecologica.....p. 90
5. La teoria del contratto ecologico: inapplicabilità all'ambito giuslavoristico.....p. 102

CAPITOLO III

La sostenibilità ambientale nella contrattazione collettiva: esperienze internazionali, nazionali e prospettive comparate

1. Le clausole *pro-environment* nella nuova stagione della contrattazione collettiva transnazionale.....p. 107
2. Relazioni industriali e protezione ambientale: l'integrazione della sostenibilità nella contrattazione collettiva italiana.....p. 118

2.1. Obiettivi ambientali e retribuzione variabile nei contratti collettivi aziendali: il ruolo dei <i>green bonus</i>	p.126
3. Sindacato e sostenibilità nel Regno Unito: il contributo del <i>Trades Union Congress</i> e la parabola dei <i>green reps</i>	p. 136
4. La contrattazione collettiva spagnola e il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori alla prova della <i>just transition</i>	p. 141

CAPITOLO IV

Professionalità, politiche attive e transizione ecologica

1. <i>Green jobs</i> e <i>green skills</i> : premesse e questioni definitorie.....	p. 149
1.1. La professionalità come categoria dinamica del diritto del lavoro: spunti dalla contrattazione collettiva.....	p. 157
2. Il nodo delle politiche attive nella prospettiva della transizione ecologica.....	p. 165
2.1. Dalla riqualificazione alla sostenibilità: evoluzione e limiti applicativi del Fondo Nuove Competenze.....	p. 168
3. L'integrazione della dimensione ambientale nelle politiche formative e occupazionali del diritto francese.....	p. 174

Conclusioni	p. 179
--------------------------	--------

Bibliografia	p. 183
---------------------------	--------

Introduzione

Il progressivo affermarsi della sostenibilità ambientale quale principio di orientamento delle politiche pubbliche e delle strategie economiche internazionali ha inciso in modo sempre più evidente anche sulle coordinate fondamentali della materia lavoristica.

L'emergere di un potenziale paradigma fondato sulla transizione ecologica e, più specificamente, sulla tutela ambientale, ha infatti posto in evidenza la necessità di un approccio integrato capace di ricomporre, entro un disegno unitario, le dimensioni economica, sociale e ambientale.

In questa prospettiva, il diritto del lavoro – storicamente deputato alla protezione della persona che rende la prestazione, in quanto parte debole del rapporto – è chiamato a rinnovare le proprie categorie e i propri strumenti, così da partecipare attivamente alla costruzione di un modello produttivo sostenibile, rispettoso dei limiti ecologici del pianeta e dei diritti fondamentali delle generazioni presenti e future.

L'idea di fondo che anima il presente lavoro è che la sostenibilità ambientale, lungi dall'essere una nozione meramente programmatica o di natura politica, possa assumere la fisionomia di un principio giuridico sistemico, suscettibile di permeare i diversi settori dell'ordinamento, incluso quello giuslavoristico.

Ciò comporta una duplice operazione: da un lato, un ripensamento teorico del diritto del lavoro alla luce del principio di sostenibilità, quale criterio di bilanciamento tra libertà economiche, tutela dell'occupazione e protezione dell'ambiente; dall'altro, un'analisi concreta delle dinamiche attraverso le

quali tale principio si traduce in obblighi gestionali, in innovazioni sul piano contrattuale e in nuovi modelli di professionalità.

La sostenibilità ambientale, nella ricerca in oggetto, non rappresenta un elemento aggiuntivo o esterno al diritto del lavoro, ma una lente attraverso la quale reinterpretare la sua stessa funzione: conciliare la libertà d'impresa con la dignità del lavoratore e con la salvaguardia dell'ambiente quale bene comune.

La tesi si articola in quattro capitoli, ciascuno dei quali affronta una diversa dimensione del rapporto tra diritto del lavoro e sostenibilità ambientale, secondo una logica di progressiva specificazione: dal livello dei principi e delle fonti sovranazionali, fino agli strumenti applicativi della contrattazione collettiva e delle politiche attive del lavoro.

Il percorso di studio, così come delineato, mira a mostrare come la tutela ambientale non costituisca una dimensione autonoma e separata dal diritto del lavoro, ma un elemento capace di ridisegnarne i confini, introducendo nuove funzioni e nuovi equilibri tra interessi individuali e collettivi, pubblici e privati.

Il primo capitolo, intitolato *La tutela ambientale nel diritto del lavoro*, costituisce il fondamento teorico e sistematico dell'indagine. Muovendo dalla constatazione che la sostenibilità tende a configurarsi come un nuovo paradigma valoriale dell'ordinamento, esso analizza le premesse culturali e giuridiche che hanno condotto alla progressiva integrazione delle dimensioni ambientale e giuslavoristica.

In primo luogo, vengono richiamati i riferimenti internazionali che hanno posto le basi per un dialogo tra lavoro e ambiente, a partire dalle elaborazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dal contributo dei *Sustainable Development Goals*, nei quali il lavoro dignitoso e la crescita sostenibile sono concepiti come obiettivi reciprocamente interdipendenti.

Successivamente, il capitolo si sofferma sul processo di integrazione europea, che ha progressivamente incorporato la sostenibilità tra gli obiettivi dell'Unione, trasformandola da principio di *soft law* in parametro gestionale vincolante per le imprese, attraverso la recente evoluzione normativa in materia di *reporting e due diligence*.

La riflessione si estende, infine, al piano costituzionale e comparato, con l'obiettivo di cogliere la portata sistematica della recente riforma della Costituzione italiana e di metterla a confronto con esperienze europee analoghe, valutando il grado di effettività delle clausole ambientali nei diversi ordinamenti.

Il secondo capitolo, intitolato *Iniziativa economica e sostenibilità ambientale: percorsi applicativi e paradigmi contrattuali*, affronta la questione del bilanciamento tra libertà d'impresa e tutela ambientale, con particolare attenzione alle ricadute sul piano dei rapporti di lavoro.

La riforma costituzionale e la crescente attenzione alla responsabilità sociale dell'impresa spingono verso un'interpretazione "funzionalizzata" dell'iniziativa economica, secondo la quale l'utilità sociale include anche il rispetto dell'ambiente e la prevenzione dei danni ambientali.

All'interno di tale cornice, il capitolo analizza il primo approdo della giurisprudenza costituzionale che sembra recepire la dimensione ambientale come parametro di legittimità dell'attività economica, nonché l'estensione del dovere di sicurezza del datore di lavoro all'ambiente esterno, in un'ottica di tutela collettiva della salute e del territorio.

Una sezione specifica è poi dedicata al ruolo dei contratti pubblici come strumento di attuazione della transizione ecologica: attraverso i criteri ambientali minimi e il *green public procurement*, la pubblica amministrazione si configura come attore attivo della sostenibilità, orientando le imprese verso comportamenti virtuosi.

Il capitolo si chiude con una riflessione critica sulla cosiddetta "teoria del contratto ecologico" e sulla sua inapplicabilità all'ambito giuslavoristico, pur riconoscendo l'importanza e la portata innovativa di quei modelli contrattuali orientati alla responsabilità ambientale.

Il terzo capitolo, dal titolo *La sostenibilità ambientale nella contrattazione collettiva: esperienze internazionali, nazionali e prospettive comparate*, esplora la dimensione collettiva del rapporto tra lavoro e ambiente.

La contrattazione collettiva, per la sua capacità di adattare le regole generali alle specificità dei contesti produttivi, rappresenta infatti uno strumento privilegiato per tradurre la sostenibilità in prassi operative e in impegni condivisi tra le parti sociali.

Il capitolo prende le mosse dalle esperienze transnazionali, in cui le clausole *pro-environment* e i patti di responsabilità sociale testimoniano

un'evoluzione culturale delle relazioni industriali, sempre più orientate alla gestione congiunta della transizione verde.

Successivamente, l'attenzione si concentra sul caso italiano, analizzando come la contrattazione collettiva stia progressivamente incorporando obiettivi ambientali nei contratti collettivi nazionali e aziendali, anche attraverso meccanismi di incentivazione economica, quali i *green bonus* collegati alla retribuzione variabile.

Infine, l'indagine assume una prospettiva comparata, prendendo in esame le esperienze di Regno Unito e Spagna, la prima caratterizzata dall'attivismo del sindacato e dalla figura dei *green reps*, la seconda dall'integrazione della giustizia ambientale nella *just transition* e dal rafforzamento del ruolo delle rappresentanze dei lavoratori nei processi di riconversione ecologica.

Infine, il quarto capitolo, intitolato *Professionalità, politiche attive e transizione ecologica*, affronta la dimensione dinamica del diritto del lavoro, ossia quella legata all'evoluzione delle competenze e delle politiche occupazionali in risposta alla transizione verde.

Viene innanzitutto preso in esame il fenomeno dei *green jobs* e delle *green skills*, quale risultato dell'interazione tra trasformazione tecnologica, riconversione produttiva e nuova domanda di lavoro qualificato. La professionalità è riletta come categoria in continua evoluzione, non più limitata alla prestazione individuale ma inserita in un contesto produttivo complessivamente sostenibile.

Segue l'analisi del ruolo delle politiche attive, considerate in chiave di riqualificazione ecologica e di prevenzione delle potenziali ricadute

occupazionali legate alla transizione. Particolare attenzione è dedicata al Fondo Nuove Competenze, strumento emblematico di una politica del lavoro che tenta di coniugare esigenze di produttività e sostenibilità.

La parte finale del capitolo offre una prospettiva comparata sul caso francese, dove la dimensione ambientale è ormai integrata in modo sistematico nelle politiche formative e occupazionali, costituendo un modello potenzialmente utile anche per l'ordinamento italiano.

La ricerca adotta un approccio multilivello, coerente con la natura stessa del tema affrontato. Il rapporto tra diritto del lavoro e tutela ambientale non può, infatti, essere compreso entro i soli confini del diritto positivo nazionale, ma richiede un confronto costante con le fonti internazionali, europee e con le pratiche negoziali emergenti.

Da ciò discende una metodologia che coniuga l'analisi dogmatica delle norme con la riflessione teorico-sistematica e con l'osservazione delle prassi applicative, nella consapevolezza che la sostenibilità rappresenta un principio in divenire, la cui forza normativa si costruisce anche attraverso l'interpretazione e la sperimentazione sociale.

Nel suo complesso, la tesi si propone di mettere in luce come la dimensione ambientale del diritto del lavoro possa essere una leva per la sua rinnovata legittimazione in un contesto economico e produttivo in profonda trasformazione.

L'obiettivo è contribuire a delineare un nuovo assetto del diritto del lavoro capace di governare la transizione ecologica e di garantire, al tempo stesso, coesione, qualità e stabilità occupazionale.

La sfida che attende il diritto del lavoro contemporaneo è quella di conciliare il progresso economico con la tutela dell'ambiente e la dignità del lavoro umano: una sfida che non può essere elusa, ma che può trasformarsi in occasione per ripensare profondamente il significato stesso della giustizia sociale nell'epoca della transizione ecologica¹.

¹ Cfr. sul tema, *ex multis*, T. TREU, *Il diritto del lavoro alla prova dell'emergenza climatica*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 490, 2024, p. 3; A. PERULLI, T. TREU, "In tutte le sue forme e applicazioni" – *Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 69; R. PESSI, *Il diritto del lavoro nell'interesse delle nuove generazioni*, in A.M. BATTISTI, S. CASSAR, M.C. CATAUDELLA, A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'interesse delle nuove generazioni*, LPO, Supplemento al nn. 11-12, 2022, p. 2; G. CENTAMORE, *Una just transition per il diritto del lavoro*, LD, n. 1, 2022, p. 142.

CAPITOLO I

La tutela ambientale nel diritto del lavoro

SOMMARIO: 1. La sostenibilità come potenziale paradigma valoriale. – 2. I primi riferimenti internazionali sul rapporto tra lavoro e ambiente. – 2.1. I *Sustainable Development Goals*: il ruolo dell'OIL nella promozione della sostenibilità. – 3. Cenni al processo di integrazione europea. – 3.1. Dal *reporting* alla *due diligence*: la sostenibilità come obbligo gestionale. – 3.2. Il Pacchetto *Omnibus*: semplificazione normativa o rischio di arretramento delle tutele? – 4. La riforma costituzionale: uno sguardo comparato verso altre esperienze nazionali europee.

1. La sostenibilità come potenziale paradigma valoriale.

Le profonde trasformazioni che, negli ultimi decenni, hanno interessato l'economia, la società, la scienza e la tecnologia hanno determinato un cambiamento radicale del contesto di riferimento consegnato ai giuristi del terzo millennio, profondamente mutato rispetto a quello entro cui si sono storicamente formate e consolidate le categorie fondamentali del diritto del lavoro.

Tali mutamenti, generatisi attraverso un processo accelerato e continuo di cause ed effetti, spesso derivanti da dinamiche extragiuridiche, stanno progressivamente minando la tenuta delle fondamenta teoriche del paradigma giuslavoristico tradizionale, sollevando interrogativi in merito alla capacità di

questa disciplina di rispondere efficacemente alle nuove sfide poste dalla contemporaneità.

L'evoluzione più significativa della materia trova avvio sul finire del ventesimo secolo, ed è stata frequentemente rappresentata e percepita attraverso la locuzione, ormai consolidata in dottrina, di «crisi del diritto del lavoro»². Questa espressione viene impiegata al fine di evidenziare, in modo pregnante, la profonda destabilizzazione che ha investito l'assetto normativo giuslavoristico nell'epoca post-moderna.

La funzione del diritto del lavoro quale branca del diritto particolarmente sensibile alle dinamiche socioeconomiche ed istituzionali ha subito un progressivo indebolimento strutturale. Il processo, seppur graduale, si è rivelato inesorabile, manifestandosi attraverso percorsi di deregolamentazione normativa. Questa tendenza è stata giustificata e sostenuta dall'obiettivo di introdurre maggiore flessibilità nei rapporti di lavoro, in risposta alle critiche rivolte alla presunta eccessiva rigidità della disciplina, percepita come un freno alla competitività, allo sviluppo economico e all'innovazione³.

Inoltre, occorre considerare la crescente complessità derivante dalla moltiplicazione dei livelli normativi, che impone al legislatore nazionale di confrontarsi e coordinarsi con gli standard

² *Ex multis*, M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo, una crisi d'identità?*, RGL, n. 1, 1998, pp. 311-331; J. RIFKIN, *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Mondadori, Milano, 2014; B. CARUSO, *Nuove traiettorie del diritto della lavoro nella crisi europea. Il caso italiano*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 111, 2014, pp. 1-34.

³ Così C. ZOLI, *Le recenti riforme del diritto del lavoro tra continuità e discontinuità*, in L. MARIUCCI (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2006, pp. 395-408.

internazionali elaborati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro nonché con il *corpus* normativo dell'Unione Europea, determinando una progressiva integrazione multilivello delle fonti.

A ciò si è aggiunto, in tempi più recenti, l'impatto della quarta rivoluzione industriale su scala globale, la quale – in forza di un'evoluzione tecnologica tanto rapida quanto pervasiva – ha prodotto una trasformazione strutturale dei modelli produttivi e organizzativi, determinando una ridefinizione sostanziale delle nozioni stesse di lavoro, lavoratore e luogo di lavoro.

Tuttavia, è opinione largamente condivisa che siano i mutamenti legati al cambiamento climatico e all'emergenza ambientale a presentare una portata ed una radicalità senza precedenti nella storia recente. Il diritto del lavoro, pertanto, è oggi chiamato a confrontarsi direttamente con tale sfida.

È ormai certo che la crisi climatica produrrà effetti significativi anche sul piano della regolamentazione del mondo del lavoro, esigendo nuove risposte da parte dell'ordinamento giuridico. Come è stato autorevolmente osservato, infatti, «il lavoro, inteso come attività produttiva, è il più importante strumento di alterazione della natura da parte degli uomini»⁴.

Una delle funzioni tradizionalmente attribuite al diritto del lavoro è consistita nel garantire un equilibrio tra gli interessi contrapposti presenti nel contesto delle relazioni produttive, in particolare tra le esigenze di efficienza e competitività dell'impresa, e quelle afferenti alla tutela della persona del lavoratore.

⁴ A. PERULLI, *Towards a green labour law*, in A. PERULLI, T. TREU (a cura di), *Labour Law and Climate Change: Towards a Just Transition*, Wolters Kluwer, Padova, 2023, p. 22.

Tale funzione di mediazione e di contemperamento risponde alla necessità di assicurare una compatibilità strutturale tra i principi ispiratori della disciplina giuslavoristica e i valori propri dell'economia di mercato e del sistema imprenditoriale, esigenza che si pone altresì come fondamento dello stesso concetto di sviluppo sostenibile.

Ed è proprio lo sviluppo sostenibile che potrebbe assurgere a nuovo paradigma valoriale di riferimento per il diritto del lavoro, fungendo da criterio orientativo e regolativo nella definizione delle nuove direttrici normative e metodologiche idonee a ridefinire l'identità della materia nel terzo millennio⁵.

Ai fini della presente analisi, l'ambito di indagine sarà circoscritto alla sola dimensione ambientale della sostenibilità, fulcro tematico dell'elaborazione.

Sebbene le dimensioni economica e sociale dello sviluppo sostenibile non costituiscano oggetto diretto della trattazione, esse emergeranno comunque, in via riflessa, nel corso dell'esposizione, in ragione dell'intrinseca interdipendenza che caratterizza i tre pilastri della sostenibilità e della loro inevitabile interconnessione con le dinamiche giuridico-lavoristiche oggetto di esame.

Le considerazioni qui proposte si concentreranno in particolare sulle implicazioni derivanti dagli obiettivi e dagli obblighi connessi alla sostenibilità ambientale, in quanto rappresentano le sfide più incisive nei

⁵ In tal senso si veda T. NOVITZ, *Core labour standards conditionalities: a means by which to achieve sustainable development?*, in J. FANDEZ, C. TAN (a cura di), *International Economic Law, Globalization and Developing countries*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2010, pp. 234-251.

confronti degli istituti tradizionali del diritto del lavoro e delle posizioni assunte dalle parti sociali.

Tali obblighi, infatti, sollecitano una revisione critica e un ripensamento strutturale di categorie consolidate, ponendole di fronte alla necessità di adeguarsi a un nuovo contesto normativo e valoriale fondato sull'integrazione tra tutela del lavoro e protezione dell'ambiente.

Le implicazioni derivanti da un possibile mutamento del quadro regolatorio in materia ambientale, climatica e giuslavoristica si presentano, allo stato attuale, come incerte e controverse, sia con riguardo alle ricadute sulle modalità di organizzazione dei sistemi produttivi, sia in relazione agli effetti che tale evoluzione potrà comportare nella disciplina e nella gestione dei rapporti di lavoro.

L'emergere di una regolamentazione normativa teleologicamente orientata alla sostenibilità ambientale chiama in causa le fondamenta stesse delle istituzioni giuridico-economiche del capitalismo contemporaneo⁶.

Tra queste rientrano, solo a titolo esemplificativo, le norme sulla proprietà del suolo, le norme che disciplinano la limitazione di responsabilità delle società di capitali: istituti che, pur concepiti a fini di efficienza economica e incentivazione dell'attività imprenditoriale, hanno finito per legittimare prassi di appropriazione e sfruttamento intensivo delle risorse naturali non

⁶ In tal senso si veda T. TREU, *Impresa sostenibile: implicazioni per il diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 483, 2024, p. 11; S. DEAKIN, *Labour Law and the "Capitalocene": Law, Work and Nature in the Ecological Longue Durée*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, n. 39, 2023, pp. 281-292; A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2022, pp. 111 ss.

capitalizzate, fino a compromettere la disponibilità delle stesse e la sopravvivenza degli ecosistemi.

Pertanto, si rende necessario un ripensamento critico dei rapporti tra norma giuridica e ambiente naturale, al fine di contrastare questa pericolosa deriva sistemica.

Numerose analisi prospettiche convergono sull'idea che, in assenza di una trasformazione dei meccanismi attuali di produzione e sviluppo, risulti impraticabile la conciliazione effettiva delle tre dimensioni della sostenibilità nelle sue declinazioni di sostenibilità economica, sociale e ambientale. In altri termini, senza un intervento strutturale, la possibilità di coniugare benessere sociale, equilibrio ecologico del pianeta e crescita economica risulterebbe gravemente compromessa⁷.

Alla luce di ciò, le istituzioni sono chiamate ad assumere un compito di straordinaria complessità, ossia quello di accompagnare e sostenere la riconversione dell'apparato economico e produttivo delle imprese, orientandolo verso modelli compatibili con gli obiettivi di sostenibilità integrata.

Parallelamente, sarà necessario adottare politiche di supporto in favore delle imprese e dei lavoratori, al fine di agevolare l'adeguamento alla transizione

⁷ Così M. BARBERA, *Giusta transizione ecologica e diseguaglianze: il ruolo del diritto*, *DLRI*, n. 3, 2022, p. 348: «Alle condizioni date, hanno osservato gli esperti di scienze della terra, esigenze sociali, economiche e ambientali non sono compatibili, nel senso che, più aumenta la quantità di risorse destinate a soddisfare le esigenze sociali e di crescita economica, più si trasgrediscono i limiti biofisici che riguardano il carattere finito delle risorse naturali». In senso analogo P. TOMASSETTI, *Dal carbone al sole. Diritto del lavoro e identità sindacale nella transizione energetica (1800-2050)*, *DLM*, n. 1, 2021, pp. 77-100; V. FERRANTE, *Diritti dei lavoratori e sviluppo sostenibile*, *Jus*, n. 3, 2022, pp. 350-351.

ecologica, garantendo al contempo equità, inclusione sociale e coesione economica lungo tutto il percorso di transizione.

2. I primi riferimenti internazionali sul rapporto tra lavoro e ambiente.

Il rapporto di interdipendenza e reciprocità tra lavoro e ambiente – suggestivamente definito dalla dottrina come un legame di «circolarità e boomerang»⁸ – trova un primo ancoraggio politico e giuridico di riferimento nel panorama internazionale⁹.

Le origini del c.d. *jobs versus environment dilemma* si collocano negli anni Settanta del secolo scorso, quando i temi ambientali iniziarono ad essere oggetto di interesse tanto della comunità scientifica quanto della società civile, per approdare di lì a poco nelle agende di tutte le maggiori conferenze internazionali.

Nel 1970 il Club di Roma commissionò al *System Dynamics Group* del *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) di Boston uno studio intitolato *The Limits to Growth*¹⁰. Con l'adozione di un modello matematico globale si simulò l'interazione di fattori quali l'aumento della popolazione mondiale, lo sviluppo industriale, la disponibilità di risorse trofiche, il consumo di materie prime e l'inquinamento.

⁸ A. LASSANDARI, *Il lavoro nella crisi ambientale*, LD, n. 1, 2022, p. 10.

⁹ Per un'analisi approfondita sul tema si veda V. BRINO, *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, LD, n. 1, 2022, pp. 97-114.

¹⁰ D.H. MEADOWS, D.L. MEADOWS, J. RANDERS, W.W. BEHRENS III, *I limiti dello sviluppo. Rapporto del System Dynamics Group del Massachusetts Institute of Technology (MIT) di Boston per il progetto del Club di Roma sui dilemmi dell'umanità*, Edizioni Scientifiche e Tecniche Mondadori, Milano, 1972.

Ne risultò un prospetto con raggio temporale stabilito nei cento anni successivi sui danni derivanti da un'industrializzazione incontrollata e da un rapidissimo progresso tecnologico, in particolar modo con riferimento al deterioramento ambientale, agli squilibri monetari e alla precarietà del lavoro. Il rapporto mise in evidenza non solo la necessità di gestire con attenzione risorse biotiche ed abiotiche limitate, ma soprattutto cercò di promuovere un approccio integrato tale per cui «le necessità di ciascuna persona sulla terra siano soddisfatte e ciascuno abbia uguali opportunità di realizzare il proprio potenziale umano».

Emergeva, quindi, un'embrionale attenzione al rapporto tra avanzamento tecnologico e risorse naturali, con la preoccupazione che lo sviluppo economico-industriale, se completamente svincolato dalle esigenze di tutela ambientale, avrebbe potuto avere impatti negativi anche sulla collettività.

La Conferenza delle Nazioni Unite sull'ambiente umano, convocata in seno all'Assemblea Generale dell'ONU del 1968 e tenutasi a Stoccolma nel 1972, recepì tali indirizzi. La Dichiarazione di principi che ne scaturì¹¹, seppur priva di efficacia vincolante e basata su una visione ancora prettamente antropocentrica, contiene due passaggi significativi in merito al rapporto tra ambiente naturale e ambiente di lavoro che meritano di essere riportati integralmente.

Al *proclaim* 3) si afferma quanto segue: «Nel nostro tempo, la capacità dell'uomo di trasformare il proprio ambiente, se usata saggiamente, può

¹¹ Organizzazione delle Nazioni Unite, *Report of the United Nations Conference on the Human Environment*, Stoccolma, 1972, <http://www.un-documents.net/aconf48-14r1.pdf>.

portare a tutti i popoli i benefici dello sviluppo e l'opportunità di migliorare la qualità della vita. Se applicata in modo errato o sconsiderato, la stessa capacità può arrecare danni incalcolabili agli esseri umani e all'ambiente. Vediamo intorno a noi crescenti prove dei danni causati dall'uomo in molte regioni della Terra: livelli pericolosi di inquinamento nelle acque, nell'aria, nel suolo e negli esseri viventi; gravi e indesiderabili alterazioni dell'equilibrio ecologico della biosfera; distruzione e impoverimento di risorse insostituibili; e gravi carenze, dannose per la salute fisica, mentale e sociale dell'uomo, nell'ambiente costruito dall'uomo, in particolare negli ambienti di vita e di lavoro».

Ancora, la *reccomendation* 76 (c) auspica che «gli Stati sostengano attivamente i programmi internazionali di ricerca e sviluppo di linee guida riguardanti i fattori ambientali nel luogo di lavoro».

Ed è proprio la Conferenza di Stoccolma ad essere citata nello stesso anno dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (d'ora in avanti OIL) nel rapporto *Technology for Freedom – Man in His Environment*¹², che individua nel *summit* internazionale in parola l'occasione decisiva per delineare un nuovo approccio politico all'ambiente. Anche per l'OIL, infatti, le prime embrionali riflessioni sul legame tra ambiente e condizioni di lavoro si collocano all'inizio degli anni Settanta del secolo scorso.

¹² Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Technology for Freedom – Man in His Environment, Report of the Director-General*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Cinquantasettesima sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 1972, [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1972-57-part-1\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1972-57-part-1).pdf).

Il rapporto, in particolare nel secondo capitolo intitolato *The ecological outlook*, si interroga sul ruolo dell'Organizzazione stessa nel contribuire all'effettiva implementazione di azioni allineate con la cosiddetta “coscienza ambientale” (*environmental consciousness*).

Nel testo non vengono trascurate alcune perplessità circa l'impatto occupazionale di eventuali misure poste a salvaguardia dell'ambiente, prefigurando la correlativa scomparsa di alcune professioni e la progressiva inattualità di determinate competenze. Al tempo stesso, si immagina una radicale trasformazione del mercato del lavoro generata dall'azione combinata delle emergenti politiche ambientali e dei cambiamenti tecnologici.

Il rapporto prosegue affrontando il tema della duplice responsabilità delle imprese: da un lato la produzione industriale risulta essere il fattore che maggiormente contribuisce alla creazione di emissioni inquinanti, dall'altro sono le stesse imprese che potrebbero generare una diffusa consapevolezza in materia di tutela ambientale, con la collaborazione di associazioni datoriali e sindacati.

Nonostante queste suggestioni, il documento resta inevitabilmente figlio del suo tempo, e la *ratio* che anima l'interrelazione lavoro-ambiente esterno finisce per essere ricondotta all'indagine sulla sicurezza e la salute nell'ambiente di lavoro.

Proprio a quest'ultima tematica è interamente dedicato un successivo report dell'OIL del 1975, *Making work more human – Working conditions and the*

*environment*¹³, che merita una breve menzione. In alcuni passaggi il rapporto sembra anticipare quella che sarà definita molto tempo dopo dalla dottrina con la fortunata espressione di «circolarità dei rischi»¹⁴.

Si afferma, infatti, che non è più possibile considerare separatamente l'ambiente esterno e l'ambiente di lavoro, in quanto i fattori di pericolo per la salubrità del luogo di lavoro sono gli stessi che causano la degradazione dell'ambiente naturale. Inoltre, viene citata la collaborazione dell'OIL con lo *United Nations Environment Programme* (d'ora in avanti UNEP) circa uno studio riguardante l'approccio delle associazioni datoriali e dei sindacati alla tutela ambientale in senso lato.

Sebbene questi primi esempi indichino una maggiore integrazione della sostenibilità ambientale nel perseguimento, da parte dell'OIL, del proprio mandato, tale integrazione rimane ancora strettamente strumentale. Le questioni ambientali, infatti, vengono considerate rilevanti solo in quanto funzionalmente connesse al raggiungimento delle priorità socioeconomiche dell'Organizzazione.

¹³ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Making work more human – Working conditions and the environment, Report of the Director-General*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Sessantesima sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 1975, [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1975-60\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1975-60).pdf).

¹⁴ *Amplius* C. LAZZARI, P. PASCUCCI, *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, *DSL*, n. 1, 2023, pp. 35-48.

2.1. I *Sustainable Development Goals*: il ruolo dell'OIL nella promozione della sostenibilità.

L'approccio ispirato al principio di integrazione delle politiche ambientali, poc'anzi menzionato, ha contribuito in modo determinante alla diffusione e al consolidamento di quello che oggi può qualificarsi come paradigma della sostenibilità¹⁵.

Alla tradizionale impostazione dicotomica tra sviluppo economico e tutela ambientale viene sostituita – o, più realisticamente, aggiunta – un'impostazione integrata e sinergica, secondo la quale la crescita economica non può essere disgiunta dalla conservazione dell'ambiente naturale.

Il concetto di sviluppo sostenibile viene ufficialmente menzionato e definito per la prima volta in un documento internazionale nel Rapporto Brundtland del 1987, *Our Common Future*¹⁶: «Lo sviluppo sostenibile consente alla

¹⁵ Per un approfondimento storico-giuridico sull'origine e sull'evoluzione del significato del termine sostenibilità si veda M. PIERACCINI, T. NOVITZ, *Sustainability and Law: A Historical and Theoretical Overview*, in M. PIERACCINI, T. NOVITZ (a cura di), *Legal Perspectives on Sustainability*, Bristol University Press, Bristol, 2020, p. 9 ss. Tuttavia, l'ampia accezione del concetto di sostenibilità, unitamente alla sua poliedrica triplice declinazione – sostenibilità ambientale, economica, sociale – ha sollevato critiche circa l'indeterminatezza dei suoi confini applicativi. Si segnala, *ex multis*, J. FORTUNE, J. HUGHES, *Modern Academic Myths*, in F.A. STOWELL, R.L. ISON, R. ARMSON, J. HOLLOWAY, S. JACKSON, S. MCROBB (a cura di), *System for Sustainability: People, Organizations and Environment*, Plenum Press, New York, Londra, 1997, pp. 125-130: «Sustainability is an empty concept, lacking from substance and containing embedded ideological positions that are, under the best interpretation, condescending and paternalistic».

¹⁶ Commissione mondiale sull'ambiente e lo sviluppo (WCED), *Our Common Future* (Rapporto Brundtland), Oxford University Press, Oxford, 1987. Nello stesso anno viene adottato l'Atto Unico Europeo (AUE), che introduce un autonomo titolo in materia ambientale e pone le basi giuridiche per una politica ambientale comune (Atto Unico Europeo – Trattato, Lussemburgo, 17 febbraio 1986 e L'Aja, 28 febbraio 1986, GUCE 169/1 del 29 giugno 1987, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:a519205f-924a-4978-96a2-b9af8a598b85.0007.02/DOC_1&format=PDF).

generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri».

Ne emerge una spiccata connotazione solidaristica tra generazioni, in chiave intragenerazionale e intergenerazionale¹⁷; inoltre, il rapporto mira a promuovere una diffusa consapevolezza tra i vari attori della società civile circa la capacità del pianeta di assorbire gli effetti derivanti dagli stili di vita e dalle attività economiche, nel rispetto delle sue risorse naturali.

È a partire dagli anni Novanta, però, che lo sviluppo sostenibile può annoverarsi a pieno titolo tra i principi generali di diritto internazionale, grazie alla Conferenza delle Nazioni Unite su ambiente e sviluppo tenutasi a Rio de Janeiro nel 1992¹⁸. La Dichiarazione conclusiva dei lavori del *summit* ha formalmente riconosciuto la natura multidimensionale dello sviluppo sostenibile, inteso come un paradigma finalizzato a promuovere simultaneamente la crescita economica, la tutela ambientale e la coesione sociale.

Da tale momento, lo sviluppo economico è stato inscindibilmente connesso alla salvaguardia delle risorse naturali e alla promozione dell'equità sociale. I tre ambiti in cui la sostenibilità opera – economico, ambientale e sociale – sono stati così configurati come pilastri interdipendenti, la cui attuazione richiede un approccio integrato e congiunto.

¹⁷ Diffusamente sul tema V. CAGNIN, *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, Wolters Kluwer – CEDAM, Padova, 2018, p. 20 ss.

¹⁸ Organizzazione delle Nazioni Unite, *Report of the United Nations Conference on Environment and Development – Rio de Janeiro, 3-14 June 1992*, New York, 1993, [https://docs.un.org/en/A/CONF.151/26/Rev.1\(vol.I\)](https://docs.un.org/en/A/CONF.151/26/Rev.1(vol.I)).

Nello stesso periodo storico, pur risultando ancora prevalente un approccio orientato al conseguimento di obiettivi socioeconomici, si afferma progressivamente la concezione secondo cui l'OIL è effettivamente in grado di assumere un ruolo istituzionale attivo nella promozione della sostenibilità ambientale.

Se nella Dichiarazione sui principi ed i diritti fondamentali del lavoro del 1998 troviamo un riferimento ampio ed esplicito al concetto di sviluppo sostenibile¹⁹, è nel rapporto *Environment and the World of Work*²⁰ che il nesso tra lavoro e ambiente viene esplorato in maniera organica.

In particolare, nel terzo capitolo, al terzo paragrafo, intitolato *The working environment and the general environment: Two sides of the same coin*, si afferma esplicitamente che «l'obiettivo è richiamare l'attenzione sulla crescente interazione tra l'ambiente di lavoro e l'ambiente generale, nonché su una serie di questioni specifiche che dimostrano come la tradizionale distinzione tra i due ambiti si sia progressivamente attenuata. Questo cambiamento apre nuove opportunità per un'azione integrata volta a

¹⁹ La Dichiarazione, nota per aver riconosciuto i *Core Labour Standards* (la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro minorile, del lavoro forzato e delle discriminazioni sul lavoro) sancisce nei considerando che uno dei compiti dell'OIL è «mobilitare il complesso delle proprie capacità di azione normativa, di cooperazione tecnica e di ricerca in tutti i campi di sua competenza, con particolare riguardo all'occupazione, alla formazione professionale e alle condizioni di lavoro, per fare in modo che, nel contesto di una strategia globale di sviluppo economico e sociale, le politiche economiche e sociali si rafforzino a vicenda al fine di promuovere uno Sviluppo Sostenibile su vasta scala». Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Ottantaseiesima sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 1998, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf.

²⁰ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Environment and the world of work, Report of the Director-General*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Settantasettesima sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 1990, [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383\(1990-77-part-1\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383(1990-77-part-1).pdf).

migliorare sia l'ambiente di lavoro sia quello generale. Molti problemi ambientali trovano origine proprio nell'ambiente lavorativo. Numerosi inquinanti e rischi inizialmente identificati come pericoli professionali hanno effetti ben oltre il luogo di lavoro. L'aumento degli incidenti industriali di grande entità e il loro impatto su intere comunità, talvolta a livello globale, forniscono prove evidenti del fatto che ciò che avviene all'interno degli impianti influisce profondamente sulla sicurezza, sulla salute e sul benessere della popolazione locale e sull'ambiente in generale. Tuttavia, non sono solo gli incidenti industriali a testimoniare tale interazione: il legame è presente anche nelle attività quotidiane della maggior parte dei settori economici – industria, trasporti, agricoltura, estrazione mineraria, energia».

Il rapporto in parola, inoltre, ha introdotto per la prima volta il concetto di *decoupling*, espressione che fa riferimento ad un'economia in grado di perseguire una crescita scollegata dal degrado dell'ambiente naturale. Ancora, viene sancita l'intrinseca connessione tra il mandato dell'OIL in materia di giustizia sociale e il perseguimento di una sostenibilità integrata, che unisca le dimensioni economica, sociale ed ambientale.

L'avvento del XX secolo determina un'ulteriore evoluzione nell'interconnessione tra lavoro e ambiente, dando luogo a rilevanti sviluppi nell'integrazione delle istanze di tutela ambientale nelle politiche del lavoro²¹.

²¹ Questa indicazione è chiaramente rinvenibile in termini più generali anche nell'art. 37 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, rubricato "Tutela dell'ambiente", che sancisce quanto segue: «Un livello elevato di tutela dell'ambiente e il miglioramento della sua qualità devono essere integrati nelle politiche dell'Unione e garantiti conformemente al principio dello sviluppo sostenibile».

Nel rapporto introduttivo alla Conferenza internazionale del lavoro *Decent work for sustainable development* del 2007²², si auspica il passaggio ad una *just transition*²³, identificato come uno dei temi principali dell'Agenda per un lavoro dignitoso²⁴. È lo stesso report che definisce i lavori *green* come «*decent jobs that contribute to preserving and restoring the environment*», tanto nei settori produttivi tradizionali quanto in quelli emergenti.

Quasi simultaneamente, due report di cruciale rilevanza vengono redatti dall'OIL in collaborazione con l'UNEP. Il primo, *Labour and the Environment: A Natural Synergy*²⁵, individua nel sindacato il soggetto deputato a supportare i lavoratori nel perseguire la tutela ambientale, inaugurando l'espressione *environmental participation*. Nel terzo capitolo del rapporto si analizzano le prospettive e le implicazioni comuni a lavoro ed

²² Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Decent work for sustainable development: Director-General's introduction to the International Labour Conference*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Novantaseiesima Sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 2007, [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383\(2007-96\)19.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383(2007-96)19.pdf).

²³ Per un'analisi approfondita del concetto di *just transition* si veda E. MORENA, D. KRAUSE, D. STEVIS, *Just Transitions: Social Justice in the Shift Towards a Low-Carbon World*, Pluto Press, Londra, 2020.

²⁴ Il termine *decent work* viene coniato dall'OIL nel 1999: Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Decent Work, Report of the Director-General*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Ottantasettesima Sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 1999, <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Solo nel 2008, però, il *decent work* viene definito in termini di obiettivo strategico articolato in quattro distinti sub-obiettivi: l'occupazione; la promozione e la garanzia dei diritti sociali; la protezione e la sicurezza sociale; la promozione del dialogo sociale. Si veda Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Novantasettesima Sessione, Ginevra, 2008, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf. *Amplius* V. CAGNIN, *op. cit.* p. 52 ss.

²⁵ United Nations Environment Programme (UNEP), International Labour Organization (ILO), World Health Organization (WHO), *Labour and the Environment: A Natural Synergy, Trade Union Assembly on Labour and the Environment*, WILL 2006, Nairobi, 2007, <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/7448/-Labour%20and%20the%20Environment%20A%20Natural%20Synergy-2007739.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

ambiente in merito a specifiche questioni, quali il cambiamento climatico, l'energia, la salute pubblica, gli inquinanti nel luogo di lavoro.

Il secondo report, *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*²⁶, presenta un'articolata descrizione dei c.d. *green jobs* esistenti, strutturata in ben sei capitoli; il documento, inoltre, esplora gli impatti sull'occupazione nell'ambito della *just transition*.

Il report individua nei lavori *green* lo strumento per affrontare – e potenzialmente superare – la sfida dei cambiamenti climatici, oltre a considerare tali ambiti occupazionali come uno degli strumenti d'elezione per garantire a tutti un lavoro dignitoso.

In occasione della 102° Conferenza internazionale del lavoro, l'OIL pubblica il report *Sustainable development, decent work and green jobs*²⁷: per la prima volta i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, insieme ai delegati dei governi, individuano dei principi comuni per assicurare il passaggio ad un'economia più verde.

Si riconosce, infatti, che la transizione verso un'economia a basso impatto ambientale costituisce un'opportunità privilegiata per promuovere lo sviluppo sociale, in quanto implica la creazione di nuova occupazione, il miglioramento delle condizioni lavorative esistenti e l'estensione

²⁶ United Nations Environment Programme (UNEP), International Labour Organization (ILO), International Organization of Employers, International Trade Union Confederation, *Green jobs: towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, Nairobi, 2008, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf.

²⁷ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Sustainable development, decent work and green jobs*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Centoduesima Sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 2013, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_207370.pdf.

dell'inclusione sociale a soggetti attualmente emarginati dal mercato del lavoro.

Si considerano, inoltre, gli effetti pervasivi e destabilizzanti del cambiamento climatico su ogni ambito della vita individuale e collettiva, risultando imprescindibile il coinvolgimento attivo delle istituzioni internazionali e delle parti sociali.

Pertanto, si rileva la necessità di predisporre, a livello macro, piani di prevenzione e contenimento contro quegli eventi ambientali estremi che minacciano la stabilità degli ecosistemi, e, a livello micro, lo sviluppo di misure funzionali all'adattamento di imprese e lavoratori ad un contesto produttivo fondato sui principi della sostenibilità ambientale, economica e sociale.

Similmente, il ruolo fondamentale del lavoro dignitoso nel rendere effettiva la transizione ecologica viene sancito nel 2012 in seno alla Conferenza delle Nazioni Unite Rio+20 sullo sviluppo sostenibile²⁸. Successivamente, anche nell'Accordo di Parigi del 2015 dedicato alla lotta ai cambiamenti climatici²⁹ si menziona espressamente la necessità di promuovere una transizione che risulti equa anche rispetto ai rapporti di lavoro e alle dinamiche occupazionali.

Un'interrelazione tratteggiata tra lavoro, transizione ecologica e sviluppo sostenibile è rinvenibile in maniera esplicita anche nella definizione dei nuovi

²⁸ Organizzazione delle Nazioni Unite, *Report of the United Nations Conference on Sustainable Development – Rio de Janeiro, 20-22 June 2012*, New York, 2012, <https://docs.un.org/en/A/CONF.216/16>.

²⁹ Organizzazione delle Nazioni Unite, *The Paris Agreement*, Parigi, 2015, https://unfccc.int/sites/default/files/resource/parisagreement_publication.pdf.

obiettivi globali di sviluppo sostenibile, i 17 *Sustainable Development Goals* (d'ora in avanti SDG)³⁰.

Tali obiettivi, articolati in 169 sub-obiettivi e 230 indicatori, sono stati enucleati dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite del 2015³¹. Ai fini che interessano la presente trattazione, è sufficiente menzionare l'obiettivo n. 8 (*Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all*), n. 9 (*Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialization and foster innovation*) e n. 12 (*Ensure sustainable consumption and production patterns*).

L'influenza degli SDG è facilmente rintracciabile nell'indirizzo operativo più recente dell'OIL³². Se il mandato principale dell'Organizzazione resta incentrato sulle tematiche socioeconomiche, la dimensione ambientale viene

³⁰ Per approfondire il ruolo dell'OIL nell'anticipare quelle politiche sovranazionali che hanno condotto all'elaborazione dei SDG si veda T. NOVITZ, *Trade, Labour and Sustainable Development – Leaving No One in the World of Work Behind*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2024, p. 124 ss.

³¹ Organizzazione delle Nazioni Unite, Assemblea Generale, *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, New York, 2015, https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf.

³² Per approfondire l'evoluzione nel tempo delle politiche dell'OIL in relazione ai tre pilastri della sostenibilità (ambientale, economico e sociale) si veda T. NOVITZ, *Past and Future Work at the International Labour Organization: Labour as a Fictitious Commodity, Countermovement and Sustainability*, *International Organizations Law Review*, vol. 17, n. 1, 2020, pp. 10-40. Secondo F.S. MONTESANO, F. BIERMANN, A. KALFAGIANNI, M.J. VIJGE, *Can the Sustainable Development Goals Green International Organisations? Sustainability Integration in the International Labour Organisation*, *Journal of Environmental Policy & Planning*, vol. 25, n. 1, 2023, pp. 1-15, invece, è riscontrabile una bidirezionalità diseguale nella reciproca influenza tra OIL e criteri SDG. Si rileva come, sebbene vi sia un'evidente influenza esercitata dagli SDG sulla produzione documentale dell'OIL, i riferimenti agli stessi risultano non essere sistematici. Da un lato, tali riferimenti emergono con maggiore evidenza nei documenti di carattere programmatico, dall'altro risultano più sporadici all'interno degli atti istituzionali di natura operativa.

sempre più considerata quale settore di intervento strettamente interconnesso con le politiche sociali e del lavoro.

Segue, infatti, un ulteriore report OIL sul quale è opportuno soffermarsi brevemente, *Work in a changing climate: The Green Initiative*³³. Il rapporto dapprima analizza le minacce derivanti dal cambiamento climatico per l'occupazione, i diritti dei lavoratori, la protezione sociale e il dialogo sociale, delineando poi le sfide e le opportunità derivanti dalla transizione ecologica.

In risposta a tali sfide viene illustrato il contenuto della *Green Initiative*, strategia tesa a promuovere la creazione di occupazione verde, riqualificazione professionale dei lavoratori e sostegno alle imprese nel processo di riconversione sostenibile.

Il documento promuove, dunque, un approccio integrato, in cui le politiche ambientali siano strettamente collegate a quelle del lavoro, dello sviluppo industriale e della formazione professionale. Il ruolo dell'OIL in tale scenario è fornire un supporto istituzionale a governi, imprese e sindacati nell'elaborare politiche occupazionali e industriali allineate e coerenti con gli SDG e con l'Accordo di Parigi del 2015.

Si giunge, infine, ad un passaggio fondamentale: nel 2022 l'OIL adotta una risoluzione che sancisce il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre,

³³ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Work in a changing climate: The Green Initiative, Report of the Director-General*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Centosei esima sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 2017, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_554315.pdf.

unitamente alla necessità di favorire una transizione sostenibile per l'ambiente naturale³⁴.

Uno dei principali risultati raggiunti dalla risoluzione in parola riguarda l'aver aggiunto questo principio ai già esistenti *Four Fundamental Principles and Rights at Work*, ricompresi nella menzionata Dichiarazione OIL del 1998³⁵.

Il passaggio non ha valenza meramente programmatica, ma assume particolare rilevanza dal punto di vista giuridico.

L'introduzione di un nuovo *core labour standard* identifica un requisito aggiuntivo che deve essere rispettato da tutti gli Stati membri dell'OIL, a prescindere dalla ratifica delle Convenzioni sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro (segnatamente, la Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro³⁶ e la Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro³⁷).

Da ultimo, merita una menzione il report *Ensuring safety and health at work in a changing climate*³⁸. Il rapporto esamina l'impatto del cambiamento

³⁴ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Resolution concerning decent work and the social and solidarity economy*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Cento decima Sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 2022, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_848633.pdf.

³⁵ Si veda nota n. 19.

³⁶ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), C155 *Occupational Safety and Health Convention*, 1981, (No. 155), Conferenza Internazionale del Lavoro, Sessantasettesima Sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 1981, <https://www.ilo.org/resource/other/c155-occupational-safety-and-health-convention-1981>.

³⁷ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), C187 *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*, 2006, (No. 187), Conferenza Internazionale del Lavoro, Novantacinquesima Sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 2006, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_185099.pdf.

³⁸ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Ensuring safety and health at work in a changing climate*, *International Labour Office*, Ginevra, 2024, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILO_SafeDay24_Report_r11.pdf.

climatico sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori. Secondo i dati riportati, oltre il 70% della forza lavoro globale è esposta a rischi legati al clima, tra cui calore eccessivo, radiazioni UV, eventi meteorologici estremi, inquinamento atmosferico, malattie trasmesse da vettori e uso di prodotti agrochimici.

L'OIL, pertanto, sottolinea la necessità di aggiornare le normative sulla salute e sicurezza sul lavoro per affrontare questi rischi emergenti e promuove una *just transition* che integri la sostenibilità ambientale con la protezione dei lavoratori.

3. Cenni al processo di integrazione europea.

Anche nell'ordinamento dell'Unione europea la protezione dell'ambiente ha assunto, ormai da tempo, un ruolo centrale, tale da incidere come limite rispetto alla libertà d'iniziativa economica.

Dagli anni Settanta del secolo scorso il tema della tutela ambientale rapportato allo sviluppo economico risulta al centro del Programma di azione delle Comunità europee in materia ambientale³⁹. Il Programma, inaugurato nel triennio 1973-1976, pone le basi per le future politiche ambientali di quella che sarà l'Unione Europea, sottolineando l'importanza di una strategia integrata ed interdisciplinare.

³⁹ Consiglio delle Comunità europee e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri riuniti in sede di Consiglio, *Dichiarazione concernente un programma di azione delle Comunità europee in materia ambientale*, 22 novembre 1973, GUCE C 112 del 20 dicembre 1973, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:41973X1220>.

Ai fini che interessano, preme evidenziare come il Programma sancisca espressamente la necessità di coordinare il progresso economico al miglioramento della qualità della vita, nel rispetto della protezione dell'ambiente naturale.

In particolare, «la politica ecologica della Comunità europea deve mirare a [...] orientare lo sviluppo secondo le esigenze di qualità mediante il miglioramento delle condizioni di lavoro e della scena in cui la vita si svolge»; ancora, «si tratta di rendere tecnicamente possibile ed accessibile al maggior numero di imprese (comprese le medie e piccole) un autentico risanamento delle condizioni ambientali e la realizzazione di condizioni di lavoro sicure ed accettabili». Invero, non è chiaro se quest'ultimo riferimento alle condizioni ambientali stia ad indicare l'ambiente esterno o interno all'impresa.

A prescindere dal significato preciso attribuibile a tale locuzione, il concetto sopra riportato non fa altro che confermare come le origini delle tutela ambientale in seno al diritto del lavoro siano da rintracciarsi nella normativa sulla salute e sulla sicurezza. A tale proposito si rinvia al paragrafo specificamente dedicato al tema.

Anche nella giurisprudenza più risalente è ravvisabile la medesima impostazione enucleata dal Programma di azione delle Comunità europee in materia ambientale.

Basti ricordare la decisione resa nel caso *Nold*⁴⁰, dove la Corte di Giustizia aveva chiarito come la libera esplicazione dell'attività economica non potesse dirsi assoluta, ma dovesse soggiacere a restrizioni giustificate dal perseguimento di interessi generali rilevanti per la Comunità.

Tra questi, l'interesse ambientale si è progressivamente imposto, tanto che i giudici di Lussemburgo hanno più volte ritenuto legittime misure restrittive del diritto di impresa quando fondate su finalità di salvaguardia ecologica.

La stessa inclusione della libertà d'impresa nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione (art. 16) non ha mutato tale impostazione: la possibilità di introdurre limitazioni anche incisive, purché proporzionate, è stata costantemente riaffermata in sede pretoria⁴¹.

Pur non essendo il "limite-ambiente" espressamente menzionato nei Trattati in quanto tale, la sua configurabilità risulta chiaramente desumibile dal diritto primario unionale: dall'art. 3, par. 3, TUE, che lega lo sviluppo sostenibile alla tutela ambientale; dagli artt. 114, parr. 4 e 5, TFUE, relativi all'armonizzazione legislativa; nonché dall'art. 191, par. 2, TFUE, che fonda la politica ambientale dell'Unione e prevede strumenti di salvaguardia a disposizione degli Stati membri.

⁴⁰ Corte giust., sent. 14 maggio 1974, C-4/73, *J. Nold, Kohlen und Baustoffgroßhandlung c. Commissione delle Comunità europee*.

⁴¹ Corte giust., sent. 22 gennaio 2013, C-283/11, *Sky Österreich GmbH c. Österreichischer Rundfunk*: «[...] conformemente alla giurisprudenza della Corte, la libertà di impresa non costituisce una prerogativa assoluta, bensì deve essere presa in considerazione rispetto alla sua funzione nella società. [...] Alla luce di tale giurisprudenza e in considerazione del tenore dell'articolo 16 della Carta [...], la libertà di impresa può essere soggetta ad un ampio ventaglio di interventi dei poteri pubblici suscettibili di stabilire, nell'interesse generale, limiti all'esercizio dell'attività economica».

Le più recenti strategie europee – dal *Green Deal* agli obiettivi di riduzione delle emissioni e di ripristino degli ecosistemi – confermano la tendenza a subordinare le libertà economiche agli imperativi ecologici, quando ciò sia necessario per il perseguimento degli obiettivi comuni.

In questo quadro, la revisione dell'art. 41 Cost. operata dalla riforma costituzionale del 2022 – come meglio si vedrà a breve – pur adottando un linguaggio diverso da quello utilizzato a livello unionale, appare seguire il medesimo *fil rouge*, ossia quello che riconosce alla salvaguardia ambientale il potere di incidere sui confini della libertà economica⁴².

Un ulteriore punto di convergenza si rinviene, poi, nell'utilizzo della programmazione come strumento di indirizzo e coordinamento dell'attività economica in chiave ecologica: ciò che oggi è previsto dal terzo comma dell'art. 41 Cost. corrisponde, a livello europeo, alla pratica dei Programmi di azione per l'ambiente, adottati a partire dal 1973 e disciplinati attualmente dall'art. 192, par. 3, TFUE.

Inoltre, uno sguardo alle politiche europee su una potenziale integrazione tra disciplina prevenzionistica e tutela ambientale sembra rivelare lo stesso indirizzo già esaminato con riguardo agli orientamenti dell'OIL.

⁴² Circa l'influenza del *Green Deal* europeo sulle modifiche operate dalla riforma costituzionale all'art. 41 si veda M. IANNELLA, *L'European Green Deal e la tutela costituzionale dell'ambiente*, *Federalismi.it*, n. 24, 2022, pp. 171-190, <https://www.federalismi.it/ApplOpenFilePDF.cfm?artid=47756&dpath=document&dfile=21092022195240.pdf&content=L'European%2BGreen%2BDeal%2Be%2Bla%2Btutela%2Bcostituzionale%2Bdell'ambiente%2B%2D%2Bstato%2B%2D%2Bdottrina%2B%2D%2B>.

Infatti, il Quadro Strategico dell'Unione Europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020⁴³ segue la medesima direzione, auspicando una maggiore complementarità e integrazione tra politiche ambientali e tutela dei lavoratori.

Coerentemente, il Quadro Strategico dell'Unione Europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027⁴⁴ identifica gli obiettivi, le priorità e le azioni necessarie per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori negli anni a venire in uno scenario mondiale caratterizzato da una transizione digitale, ecologica e demografica.

Sarà tuttavia l'applicazione concreta delle nuove disposizioni costituzionali – di cui si dirà a breve – e delle strategie europee a rivelare se le descritte affermazioni di principio saranno in grado di tradursi in misure effettive e realmente capaci di contenere quelle iniziative economiche pregiudizievoli per l'ambiente.

3.1. Dal *reporting* alla *due diligence*: la sostenibilità come obbligo gestionale.

Negli ultimi anni si è assistito ad un progressivo ricorso all'adozione di strumenti normativi volti a disciplinare la condotta delle imprese, con

⁴³ COM (2014) 332, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions on an European Union Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/memo_14_400.

⁴⁴ COM (2021) 323, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions on an European Union Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027, Occupational safety and health in a changing world of work*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323>.

particolare attenzione alla tutela dei diritti fondamentali. Tale dinamica è stata fortemente sollecitata dall'azione congiunta di organismi internazionali, organizzazioni non governative e della società civile, in risposta alla maggiore consapevolezza globale circa le responsabilità sociali e ambientali delle imprese transnazionali.

In particolare, il contesto europeo ha mostrato da tempo una crescente sensibilità circa il nesso tra attività d'impresa e diritti umani⁴⁵, dando vita ad un mosaico di iniziative eterogenee nella forma, ma sostanzialmente convergenti negli obiettivi: la promozione della sostenibilità e della buona *governance* come strumenti di sviluppo globale⁴⁶.

Le istituzioni eurounitarie hanno operato su due direttrici principali: da un lato, la responsabilizzazione degli operatori economici tramite sistemi strutturati di *reporting*, fondati sulla trasparenza dell'azione aziendale; dall'altro lato, l'individuazione della *due diligence* come pilastro per la costruzione di nuovi modelli di gestione, spesso caratterizzati da rilevanza extraterritoriale.

Il primo intervento normativo in materia risale al 2014, quando il legislatore europeo introduce l'obbligo, per le società di maggiori dimensioni, di corredare il bilancio di esercizio con un insieme di dati altri rispetto a quelli strettamente contabili, aventi riguardo a profili di carattere extra-finanziario,

⁴⁵ Si veda V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi*, *LDE*, n. 2, 2022, pp. 1-19.

⁴⁶ In tal senso V. SPEZIALE, *L'impresa sostenibile*, *RGL*, n. 4, 2021, pp. 494-518.

quali gli effetti sull'ambiente, le ricadute sociali, le condizioni di lavoro, la tutela dei diritti fondamentali e l'esposizione a fenomeni corruttivi⁴⁷.

Questa disciplina è stata successivamente ampliata – e superata – dall'adozione della direttiva 2022/2464⁴⁸, comunemente indicata con la denominazione di *Corporate Sustainability Reporting Directive* (d'ora in avanti CSRD), che ha ridefinito la portata degli obblighi di *disclosure* posti a carico degli organi di gestione, estendendo in maniera significativa l'ambito della rendicontazione di sostenibilità.

Ai fini che qui interessano, tuttavia, giova sottolineare che la CSRD non interviene espressamente sul rapporto tra gli obblighi di informativa societaria e i doveri di gestione gravanti sugli amministratori, né fornisce indicazioni univoche circa l'eventuale estensione delle loro responsabilità verso portatori di interessi ulteriori rispetto ai componenti della compagine sociale⁴⁹.

⁴⁷ Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni, GUUE L 330/1 del 15 novembre 2014, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095>.

⁴⁸ Direttiva 2022/2464/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022, che modifica il regolamento (UE) 2014/537, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/24/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità, GUUE L 322/15 del 16 dicembre 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>.

⁴⁹ A riguardo, si segnala la riflessione sul concetto di *stakeholder* così come formulata da F.M. MUCCIARELLI, *I doveri degli amministratori di perseguire obiettivi di sostenibilità*, *Banca imp. soc.*, n. 1, 2025, p. 115: «Sotto quest'etichetta in particolare, sono accomunati gli interessi di tutti i soggetti diversi dai soci, quasi come se essi fossero effettivamente tutti eguali e portatori di interessi tra loro coincidenti. In particolare, soggetti esterni all'impresa e diffusi, quali le comunità locali o la collettività nel suo insieme, vanno tenuti distinti dai soggetti che vantano pretese specifiche nei confronti della società, siano essi creditori, fornitori o lavoratori. [...] non si può escludere che questi interessi confliggano tra loro».

Ciò appare particolarmente significativo se si considera che la direttiva in esame ha introdotto un regime di rendicontazione più articolato, fondato sul principio della cosiddetta doppia materialità (o doppia rilevanza), in virtù del quale le imprese sono tenute a fornire informazioni sia riguardo agli effetti che le proprie attività producono in materia ambientale, sociale e di *governance*, sia in ordine all'incidenza che tali profili esercitano sull'andamento economico-finanziario della società.

A conferma di tale impostazione può richiamarsi anche il decreto legislativo di recepimento adottato nel nostro ordinamento, che richiede la rendicontazione anche dei «piani dell'impresa [...] atti a garantire che il modello e la strategia aziendale siano compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile» soltanto «ove predisposti»⁵⁰.

L'assetto delineato dalla CSRD presenta innegabili profili di complessità. La disciplina, infatti, richiede alle imprese di rendicontare non soltanto l'impatto delle pratiche sostenibili sui risultati economici (c.d. materialità interna), ma anche gli effetti che l'attività aziendale produce sull'ambiente e sulla società nel loro complesso (c.d. materialità esterna), riconoscendo che l'impresa genera esternalità, potenzialmente anche negative.

Si tratta, in prima battuta, di un obbligo di trasparenza che non introduce un dovere diretto di perseguire finalità ulteriori rispetto al profitto, ma che esige la comunicazione degli effetti esterni delle condotte imprenditoriali.

È tuttavia plausibile ritenere che tale meccanismo informativo possa influenzare, almeno indirettamente, le scelte di gestione aziendale, poiché

⁵⁰ D.lgs. 6 settembre 2024, n. 125, art. 3, comma 2, lett. a), n. 3.

difficilmente gli amministratori si esporrebbero a dichiarazioni che evidenzino carenze gravi in materia ambientale o sociale, soprattutto in un contesto in cui gli investitori tendono a privilegiare realtà conformi a criteri etici e di sostenibilità.

In questa direzione si colloca anche la crescente diffusione di standard di misurazione, predisposti da organismi internazionali o società di consulenza, volti a valutare l'impatto delle imprese sui diritti fondamentali e sull'ambiente, i quali finiscono per orientare, nella prassi, i comportamenti concreti.

A complemento – quantomeno parziale – delle segnalate criticità della CSRD giunge di recente la direttiva 2024/1760, indicata con la denominazione di *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (d'ora in avanti CSDDD)⁵¹.

⁵¹ Direttiva 2024/1760/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, relativa al dovere di diligenza delle imprese e che modifica la direttiva 2019/1937/UE e il regolamento (UE) 2023/2859, GUUE del 5 luglio 2024, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401760.

La direttiva si inserisce nel solco degli sforzi internazionali⁵² volti a trasformare la *due diligence*⁵³ da strumento di *soft law* a obbligo giuridico vincolante.

Essa impone alle imprese con più di mille dipendenti e oltre 450 milioni di fatturato di adottare un sistema di gestione del rischio volto a prevenire le esternalità sociali e ambientali connesse alle proprie attività lungo l'intera catena di fornitura globale, richiedendo agli Stati membri l'introduzione di meccanismi di vigilanza e controllo, e predisponendo un apparato sanzionatorio.

Nella disciplina in esame la *due diligence* viene declinata come obbligo per le imprese di integrare tale dovere all'interno delle proprie politiche aziendali, in un apposito codice di condotta. Le società sono chiamate a individuare i rischi connessi a possibili effetti negativi sui diritti fondamentali e sull'ambiente, adottando misure idonee a prevenirli o mitigarli.

⁵² In Europa, l'idea di *due diligence* non rappresenta una novità. La Francia ha segnato una tappa storica nel 2017, divenendo il primo Paese ad adottare la Legge sul Dovere di Vigilanza, che introduce specifici obblighi in tal senso (*Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/>). Le società di maggiori dimensioni sono tenute, in forza di tale disciplina, a predisporre e attuare efficacemente il c.d. piano di vigilanza. Quest'ultimo deve comprendere misure ragionevoli di prevenzione e gestione dei rischi, volte a individuare e scongiurare gravi pregiudizi ai diritti umani, alle libertà fondamentali, alla salute e sicurezza delle persone, nonché all'ambiente, in tutte le fasi della catena di fornitura.

Di rilievo è il fatto che l'obbligo di vigilanza non si limiti alle attività direttamente svolte dall'impresa, ma si estenda anche alle condotte delle entità controllate, dei subappaltatori e dei fornitori con i quali essa intrattiene rapporti commerciali consolidati. La legge prevede inoltre specifici meccanismi di attuazione, che includono forme di controllo finanche di natura giudiziale.

⁵³ La *due diligence* è stata per la prima volta definita dai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani del 2011 come l'obbligo, in capo alle società, di individuare, prevenire e mitigare i rischi e gli impatti sui diritti umani derivanti dalle proprie attività e dalle relazioni d'affari all'interno della catena del valore, nonché di rendicontare le misure adottate per porvi rimedio.

A tal fine, i rapporti contrattuali di appalto e fornitura devono contenere clausole che garantiscano l'osservanza del codice di condotta, nonché previsioni che consentano – nei limiti della legge applicabile – la sospensione o la risoluzione del contratto. Parallelamente, incombe sugli amministratori l'onere di intervenire per porre termine a eventuali impatti lesivi sui diritti umani e sull'ambiente.

Il dovere di diligenza assume, quindi, una portata innovativa, incidendo sulla stessa configurazione dei doveri gestori: gli amministratori non possono limitarsi a massimizzare l'utile sociale, ma devono anche prevenire e ridurre i rischi di pregiudizio lungo l'intera catena del valore, anche qualora tali condotte si pongano in contrasto con scelte immediatamente profittevoli per la società o per i soci. L'obbligo ha carattere preventivo e richiede l'adozione di un piano d'azione volto a neutralizzare possibili conseguenze dannose.

Tuttavia, va rilevato come la direttiva adotti un approccio improntato alla prudenza: gli obblighi derivanti dal dovere di diligenza si configurano essenzialmente come obbligazioni di mezzi – non certo di risultato – e si traducono in un controllo ragionevole, sia a monte che a valle, delle attività aziendali e delle relazioni commerciali.

In coerenza con tale logica, rientra altresì tra gli obblighi societari la predisposizione e l'attuazione di un piano di transizione energetica, diretto a ridurre l'impatto ambientale e le emissioni climalteranti, in linea con gli impegni assunti a livello internazionale nell'ambito dell'Accordo di Parigi.

La CSDDD consolida gli obblighi posti a carico delle imprese attraverso un duplice sistema di *enforcement*. Da un lato, si prevede un meccanismo di natura pubblicistica, che impone a ciascuno Stato membro di designare un'autorità amministrativa competente a vigilare sull'attuazione della direttiva, dotata di ampi poteri ispettivi e della facoltà di irrogare sanzioni.

Dall'altro lato, la disciplina contempla un rimedio di carattere privatistico, fondato sulla responsabilità risarcitoria. L'impresa, infatti, è chiamata a rispondere dei pregiudizi arrecati a persone fisiche o giuridiche qualora tali danni siano conseguenza diretta della violazione del dovere di diligenza, intenzionalmente o per negligenza. La responsabilità è esclusa qualora il danno sia stato causato esclusivamente da un partner commerciale all'interno della catena di attività (art. 29, 1).

L'introduzione di un regime di responsabilità a carico delle imprese ha incontrato significative resistenze. Tale opposizione si spiega, innanzitutto, con il fatto che essa richiama il mai sopito dibattito circa la finalità sociale dell'impresa e la necessità di bilanciare l'interesse degli azionisti con quello degli *stakeholder*⁵⁴.

⁵⁴ Sul tema, *ex multis*, A. PERULLI, *La responsabilità sociale dell'impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?*, A. PERULLI, (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, Bologna, 2013; G. BEVIVINO, *Dalla "responsabilità sociale di impresa" alla "sostenibilità": andata e ritorno*, *LD*, n. 3, 2023, p. 475 e ss.; M. FASCIGLIONE, *Impresa e diritti umani nel diritto internazionale. Teoria e prassi*, Giappichelli, Torino, 2024, pp. 12-21.

Ancora, si veda G. FRANZA, *Il ruolo dei regolamenti aziendali e della responsabilità sociale dell'impresa: eteronomia e autonomia individuale nel diritto interno*, in C. PISANI, G. PROIA, A. TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2022, pp. 633-634: l'Autore sottolinea come, sul piano teorico, il dibattito sulla responsabilità sociale d'impresa si sia progressivamente sviluppato a partire dalla nozione elaborata in sede europea, che ne delineava la natura di processo volontario di integrazione delle dimensioni sociali e ambientali nelle strategie aziendali e nei rapporti con gli *stakeholder*. Siffatta impostazione trovava fondamento nella libera

Lo sviluppo sostenibile, infatti, per sua stessa natura implica la considerazione degli interessi dei soggetti potenzialmente incisi dall'attività produttiva (lavoratori, organizzazioni sindacali, comunità locali).

La considerazione critica più pregnante, tuttavia, riguarda il ravvisato timore che la forma di responsabilità civile per l'inosservanza delle garanzie sociali e ambientali, così come formulata, sia eccessivamente ampia e indeterminata, in quanto fondata non già su norme giuridiche dotate di carattere prescrittivo, bensì su principi e diritti consacrati in atti internazionali⁵⁵.

L'Allegato alla direttiva, infatti, individua un elenco di principi enucleati in specifici strumenti internazionali – tra i quali il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e numerose Convenzioni dell'OIL – destinati a orientare l'attuazione della *due diligence*. L'efficacia esimente derivante

autodeterminazione dell'impresa, la quale, in un'ottica di *corporate accountability*, poteva impegnarsi nei confronti di interessi collettivi sulla base di scelte discrezionali.

La dottrina giuslavoristica ha tuttavia manifestato una storica diffidenza verso questa impostazione, ravvisandovi il rischio di un arretramento delle tutele derivante dal carattere volontario della responsabilità sociale d'impresa e dalla sua potenziale sovrapposizione con i meccanismi tradizionali di protezione collettiva fondati sulla norma inderogabile e sull'azione sindacale.

Successivamente, la riflessione teorica ha posto in evidenza come la responsabilità sociale non sia, in realtà, estranea al diritto oggettivo, ma piuttosto esprima un rapporto di complementarità tra giuridicità ed etica, riconducibile a forme di regolazione flessibile affini alla *soft law* e alle clausole generali.

La responsabilità sociale d'impresa viene quindi letta quale possibile espressione del principio di sussidiarietà orizzontale, attraverso cui l'impresa partecipa, insieme agli altri attori sociali, al perseguimento dell'interesse collettivo.

La più recente evoluzione in ambito eurounitario ha consolidato questa visione, chiarendo che la responsabilità delle imprese non si esaurisce nel rispetto della legge o della contrattazione collettiva, ma richiede l'adozione di procedure interne volte a integrare aspetti sociali, ambientali, etici e di tutela dei diritti umani nelle strategie operative e nei processi decisionali. Tali pratiche, sviluppate in cooperazione con i portatori d'interesse, sono finalizzate non solo alla creazione di valore condiviso, ma anche alla prevenzione e mitigazione degli impatti negativi delle attività economiche, configurando così la responsabilità sociale d'impresa come paradigma di *governance* multilivello.

⁵⁵ Si veda M. MURGO, *La proposta di direttiva sulla corporate sustainability due diligence tra ambizioni e rinunce*, DLRI, n. 3, 2022, pp. 946 ss.

dall'adempimento del dovere di diligenza rischierebbe, perciò, di assumere contorni incerti, con la conseguenza di configurare una sorta di oggettivizzazione della responsabilità civile in capo alle imprese e agli amministratori⁵⁶.

D'altro canto, merita rilievo il fatto che la CSDDD incoraggi le imprese ad affiancare agli standard minimi di tutela – previsti dalle fonti interne e internazionali – protocolli organizzativi e gestionali di carattere virtuoso.

Il dovere di diligenza non va inteso come obbligo di garantire livelli di protezione ulteriori rispetto a quelli normativamente fissati, bensì come dovere di gestione del rischio, attuato mediante un apparato preventivo funzionale a ridurre gli effetti negativi che l'attività d'impresa può generare lungo la catena del valore. In questa prospettiva, la responsabilità civile si configura quale strumento di rafforzamento della capacità organizzativa dell'impresa, in una logica essenzialmente preventiva.

In tale ottica, l'elenco degli atti internazionali contenuto nell'Allegato non rappresenta certo un parametro esaustivo per valutare l'adempimento del

⁵⁶ *Amplius* M. GIOVANNONE, *The European directive on 'corporate sustainability due diligence': the potential for social dialogue, workers' information and participation rights*, *ILLeJ*, vol. 17, n. 1, 2024, pp. 227-244, <https://illej.unibo.it/article/view/19692/18214>; M. ZARRO, *Tutela dell'ambiente e responsabilità d'impresa nella recente Proposta di direttiva sulla due diligence aziendale*, *Rass. dir. civ.*, n. 3, 2022, pp. 1215-1240; M. FASCIGLIONE, *Verso un regime europeo uniforme di responsabilità civile delle imprese per violazioni dei diritti umani: riflessioni sulla proposta di direttiva europea sulla corporate sustainability due diligence*, *Quaderni di SIDIBlog*, vol. 9, 2023, pp. 473-511; V. BRINO, *Corporate sustainability due diligence: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?*, *Diritti umani e diritto internazionale*, vol. 3, 2023, pp. 707-730; M. BORZAGA, F. MUSSI, *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, *LD*, n. 3, 2023, pp. 495 e ss.; V. BRINO, *La governance societaria sostenibile: un cantiere da esplorare per il diritto del lavoro?*, *LD*, n. 3, 2023, pp. 437 e ss.

dovere di diligenza, ma uno strumento di supporto per l'individuazione dei rischi sociali e ambientali da contrastare⁵⁷.

Alla luce delle considerazioni sin qui svolte, appare evidente come la proposta di direttiva in materia di *due diligence* si inserisca nel più ampio quadro regolatorio volto a rafforzare gli obblighi di trasparenza e di informazione gravanti sulle imprese ai fini dell'effettiva implementazione della sostenibilità.

Particolarmente innovativo risulta il fatto che l'effettività di tale sistema non sia affidata a meri strumenti di *soft law* o a modelli adottabili su base volontaria tipici della *corporate social responsibility*, bensì a un regime stringente di responsabilità civile, che rappresenta una soluzione inedita nel panorama normativo europeo.

La CSDDD, inoltre, rafforza i meccanismi partecipativi: l'intera politica di *due diligence* deve essere elaborata in consultazione preventiva con i dipendenti e con i loro rappresentanti (art. 7, 2).

Inoltre, l'art. 13 introduce l'obbligo di consultare i portatori di interesse in più fasi del processo di *due diligence*, comprese quelle relative alla prevenzione. In particolare, la consultazione è prevista già in occasione della raccolta delle informazioni necessarie per individuare, valutare e prioritizzare gli impatti negativi (lett. a) e nella fase di elaborazione dei piani di azione preventivi o correttivi (lett. b).

Tuttavia, il sistema prevede un possibile margine di flessibilità: qualora non sia «ragionevolmente possibile» consultare gli *stakeholder*, le imprese

⁵⁷ Così M. GIOVANNONE, *op. ult. cit.*, pp. 233-234.

possono avvalersi di consulenze specialistiche per ottenere dati attendibili sugli impatti effettivi o potenziali (art. 13, 4). Ne consegue che, nella pratica, i meccanismi di partecipazione possono essere sostituiti, in modo relativamente discrezionale, dall'intervento di esperti esterni.

In virtù delle riflessioni appena richiamate, emerge come, in particolare nelle fasi preventive del sistema di *due diligence*, si possa delineare una *governance* aziendale orientata a scelte strategiche sostenibili che siano quanto più possibile condivise.

Ciò implica che l'individuazione di un ampio gruppo di *stakeholder* si traduce – o si dovrebbe tradurre – in un diritto di partecipazione strutturato e anticipatorio nei processi decisionali di vertice, in connessione diretta con azionisti e investitori istituzionali, con l'obiettivo di ridurre le asimmetrie informative sugli effetti negativi sociali e ambientali dell'attività imprenditoriale⁵⁸.

Nel quadro così configurato, il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori risulta centrale nel guidare le strategie e le decisioni manageriali delle imprese transnazionali, dal momento che essi già indirizzano i comportamenti di aziende e lavoratori verso interessi generali e sovranazionali, al di là delle tutele previste dai singoli ordinamenti nazionali.

⁵⁸ A riguardo si veda B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il Diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona", Catania, Firenze, Roma, 2023, https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/OurUsers/Manifesto_Caruso_Del_Punta_Treu_2023.pdf; ancora, B. CARUSO, *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 484, 2024, pp. 1-35.

Pur essendo formalmente equiparati agli altri *stakeholder* nella testo della direttiva, e nonostante la *due diligence* consideri diritti umani e tutela ambientale su un piano di pari priorità, i rappresentanti dei lavoratori mantengono nella maggior parte dei sistemi nazionali una posizione privilegiata, essendo soggetti più istituzionalizzati all'interno delle imprese.

3.2. Il Pacchetto *Omnibus*: semplificazione normativa o rischio di arretramento delle tutele?

Il 26 febbraio 2025 la Commissione europea ha presentato un ampio intervento legislativo, denominato Pacchetto *Omnibus*⁵⁹, volto a rafforzare la competitività dell'Unione sul mercato globale e, al contempo, a promuoverne gli obiettivi di sostenibilità.

La proposta mira a rendere la normativa europea più chiara e comprensibile, a ridurre gli oneri amministrativi e a creare un contesto più favorevole agli investimenti e all'innovazione.

Si tratta di un'iniziativa pianificata che intende coniugare sviluppo economico e tutela ambientale, contribuendo così agli obiettivi più ampi del *Green Deal* europeo e alla transizione verso un'economia sostenibile.

I principali elementi del pacchetto riguardano le modifiche alla CSDDD e alla CSRD. Secondo quanto proposto, la CSRD si applicherebbe soltanto alle imprese di maggiori dimensioni – quelle con oltre 1.000 dipendenti e in

⁵⁹ European Commission 2025, February 26th, *Omnibus I – COM (2025)80*, Secretariat-General, https://commission.europa.eu/publications/omnibus-i_en.

possesso di determinati requisiti finanziari – escludendo così circa l’80% delle aziende inizialmente coinvolte.

Inoltre, la Commissione propone di rinviare di due anni gli obblighi di rendicontazione, concedendo alle imprese che avrebbero dovuto presentare i report nel 2026 o nel 2027 più tempo per prepararsi.

Parallelamente, l’*European Financial Reporting Advisory Group* dovrà elaborare uno standard di rendicontazione volontario destinato alle piccole e medie imprese (d’ora in avanti PMI), al fine di limitare la quantità di informazioni che le imprese più grandi possono richiedere ai loro partner di dimensioni ridotte.

Sebbene il Pacchetto *Omnibus* abbia suscitato numerose critiche, alcuni autori lo considerano una scelta strategica: il rinvio dei termini di applicazione della CSRD può infatti offrire alle aziende un’opportunità rilevante per rafforzare la propria preparazione in materia di criteri ESG, avviare programmi di formazione, implementare solidi sistemi di gestione dei dati e incrementare trasparenza e credibilità lungo l’intera catena del valore – tutti elementi che rafforzerebbero la loro posizione e ridurrebbero il rischio di *greenwashing*.

Inoltre, come meglio si dirà a breve, le grandi imprese – sottratte dal perimetro applicativo dei termini di rinvio – sono tenute ad avviare quest’anno la rendicontazione di sostenibilità obbligatoria, il che implica che

fornitori o partner che non scelgano di allinearsi volontariamente potrebbero subire un notevole svantaggio competitivo⁶⁰.

Le rilevanti modifiche introdotte dal Pacchetto *Omnibus*, se approvate, andranno ad incidere sulla posizione dell'Unione Europea in materia di responsabilità delle imprese nelle catene di fornitura globali.

Nello specifico, si propone l'eliminazione del sistema armonizzato di responsabilità civile a livello europeo. L'applicazione della disciplina verrebbe così affidata esclusivamente alle normative nazionali vigenti nei singoli Stati membri, con il risultato di introdurre disomogeneità nella tutela dei diritti.

I sindacati e le organizzazioni ambientaliste hanno tendenzialmente reagito con particolare vigore contro tale iniziativa. Sotto l'etichetta della semplificazione, queste realtà hanno espresso il timore che il Pacchetto *Omnibus* sia in realtà un'azione mirata a indebolire le garanzie essenziali a presidio della materia sociale e ambientale.

In particolare, la *European Trade Union Confederation*, in un comunicato congiunto con la *European Trade Union Federations*⁶¹, ha sottolineato che la riduzione delle disposizioni in materia di responsabilità civile e l'esclusione delle imprese di dimensioni minori dal perimetro applicativo della direttiva rischiano di comprometterne irrimediabilmente l'efficacia.

⁶⁰ Così C. DE BENETTI, *La direttiva "Stop the Clock". Le opportunità (da non perdere) offerte dal rinvio della corporate sustainability reporting directive*, *AmbienteDiritto.it*, n. 2, 2025, p. 9, https://www.ambientediritto.it/wp-content/uploads/2025/04/LA-DIRETTIVA-STOP-THE-CLOCK_De_Benetti.pdf.

⁶¹ <https://www.etuc.org/en/document/joint-european-trade-union-statement-omnibus-proposal-direct-attack-workers-rights-and>.

Ulteriori preoccupazioni riguardano la carenza, nel sistema di *due diligence*, di strumenti solidi atti a promuovere la partecipazione dei lavoratori e il rafforzamento della contrattazione collettiva, così come la revoca della natura obbligatoria dei piani aziendali per la transizione climatica.

Ancora, tra i primissimi rilievi dottrinali alle modifiche proposte è stato evidenziato come la delimitazione delle condotte imprenditoriali potenzialmente lesive rispetto agli obblighi posti dal legislatore eurounitario continui a presentare significativi margini di incertezza esegetica⁶². Tale circostanza risulta particolarmente rilevante alla luce della natura cogente degli obblighi introdotti, che si configurano come doveri giuridici suscettibili di effettiva applicazione.

In mancanza di una precisa tipizzazione concettuale di nozioni centrali quali “rischio” e “impatto pregiudizievole”, capace di offrire criteri obiettivi per valutare la condotta delle imprese, permane infatti il pericolo che l’intero sistema di *enforcement* si traduca in una disciplina formalmente vincolante ma, nella sostanza, priva di adeguata capacità sanzionatoria, con il risultato di mantenere l’impianto normativo in parola entro l’alveo di un dispositivo meramente programmatico, con scarsa efficacia sotto il profilo della vincolatività giuridica.

⁶² Si veda M. CORGATELLI, «*Impatto negativo*» e «*rischio*» nella *Direttiva sulla Corporate Sustainability Due Diligence: questioni aperte*, *Banca imp. soc.*, n. 2, 2025, pp. 377-409.

Ad oggi, tra i vari interventi previsti dal Pacchetto *Omnibus*, ha terminato l'iter di approvazione soltanto la direttiva nota come “*Stop the Clock*”, entrata in vigore il 14 aprile 2025⁶³.

Con il provvedimento in questione è stato posticipato di due anni l'obbligo di emettere il report di sostenibilità per le imprese non già soggette allo stesso, secondo la CSRD. Con riferimento alla CSDDD viene in rilievo, invece, il differimento del termine entro il quale gli Stati membri dovranno adeguarsi alla citata direttiva. Esso era precedentemente fissato al 26 luglio 2026 e risulta ora rinviato di un anno, al 26 luglio 2027.

Non solo, per le imprese con più di tremila dipendenti e fatturato netto superiore ai 900 milioni di euro, e per le imprese extraeuropee ma con ricavi netti nell'Unione Europea superiori ai 900 milioni di euro, gli obblighi che sarebbero dovuti entrare in vigore dal luglio del 2027 risultano invece ora applicabili dal 26 luglio 2028. Le altre società saranno tenute a rispettare la direttiva dal 26 luglio 2029.

Per quanto concerne le ulteriori misure previste dal Pacchetto *Omnibus*, sarà necessario monitorare le modalità con cui il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione europea intenderanno confrontarsi con le diverse posizioni emerse nel corso del dibattito sul tema. Rimane tuttavia fermo

⁶³ Direttiva 2025/794/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 aprile 2025, che modifica le direttive (UE) 2022/2464 e (UE) 2024/1760 per quanto riguarda le date a decorrere dalle quali gli Stati membri devono applicare taluni obblighi relativi alla rendicontazione societaria di sostenibilità e al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, GUUE del 16 aprile 2025, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202500794.

l'invito della Commissione ai legislatori a conferire priorità al Pacchetto al fine di accelerarne l'*iter* legislativo⁶⁴.

Da ultimo, giova segnalare che alle già citate perplessità provenienti dal mondo sindacale si uniscono altrettante preoccupazioni espresse dagli investitori, i quali sottolineano come i principi e gli obiettivi contenuti nella normativa vigente – in particolare nella CSDDD – rappresentino strumenti essenziali per promuovere la crescita economica e la competitività globale, favorendo al contempo la trasparenza nei processi di investimento⁶⁵.

4. La riforma costituzionale: uno sguardo comparato verso altre esperienze nazionali europee.

La legge costituzionale n. 1 del 2022⁶⁶ è la diciannovesima, in ordine cronologico, delle venti leggi di revisione costituzionale approvate dall'entrata in vigore della Costituzione repubblicana. Frutto della sintesi tra diverse proposte avanzate da forze politiche eterogenee nel corso della XVIII legislatura⁶⁷, tale riforma reca modifiche al testo degli artt. 9 e 41 della Carta.

⁶⁴ COM (2025) 47, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions, A simpler and faster Europe: Communication on implementation and simplification*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025DC0047>.

⁶⁵ <https://www.iigcc.org/media-centre/weakening-eus-sustainability-rules-risks-damaging-competitiveness-and-growth-warn-companies-investors>.

⁶⁶ Legge Costituzionale n. 1 dell'11 febbraio 2022, Modifiche agli articoli 9 e 41 della Costituzione in materia di tutela dell'ambiente (22G00019), <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/02/22/22G00019/sg>.

⁶⁷ Si vedano, in particolare, i d.d.l. cost. nn. 83 (De Petris), 212 (De Petris e altri), 938 (Collina e altri), 1203 (Perilli), 1532 (Gallone), 1627 (L'Abbate), 1632 (Bonino) e 2160 (Calderoli e altri). Diffusamente, sul tema, D. PORENA, *Sull'opportunità di un'espressa costituzionalizzazione dell'Ambiente e dei principi che ne guidano la protezione*.

La formulazione di compromesso adottata ha permesso di raggiungere un più che ampio consenso già in prima lettura, suscitando anche una discreta risonanza a livello mediatico.

All'art. 9, originariamente dedicato alla tutela del paesaggio, viene inserito un terzo comma, ai sensi del quale è compito della Repubblica preservare «l'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi, anche nell'interesse delle generazioni future. La legge dello Stato disciplina i modi e le forme di tutela degli animali».

Anche l'art. 41 viene – coerentemente – modificato, prevedendo, nel secondo comma, che l'iniziativa economica privata non debba «recare danno», oltre che «alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana», anche «alla salute e all'ambiente»; nel terzo comma, tra i fini cui l'attività produttiva pubblica e privata può essere indirizzata dalla legge, ai fini sociali vengono aggiunti i fini «ambientali».

L'intervento normativo in parola è stato preceduto da numerosi tentativi infruttuosi nel corso delle precedenti legislature. La sua realizzazione è avvenuta sulla spinta del rilevante impegno assunto dalle istituzioni europee nell'ambito della transizione ecologica, elevata a pilastro strategico del *Green Deal*⁶⁸ e del programma *Next Generation EU*⁶⁹.

Osservazioni intorno alle proposte di modifica dell'articolo 9 della Carta presentate nel corso della XVIII legislatura, Federalismi, n. 14, 2020, pp. 312-332.

⁶⁸ COM (2019) 640, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions, The European Green Deal*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52019DC0640>.

⁶⁹ COM (2020) 456, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions, Europe's Moment: Repair and Prepare for the Next Generation*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52020DC0456>. Si ricorda che, in attuazione

La portata applicativa ed i limiti della riforma costituzionale saranno oggetto di analisi nel secondo capitolo. In questa sede, invece, appare opportuno soffermarsi brevemente su alcune esperienze comparate di segno analogo. Due costituzioni europee risalenti al medesimo periodo storico di quella italiana – il *Grundgesetz* della Repubblica Federale di Germania del 1949 e la Costituzione francese del 1958 – hanno infatti introdotto, attraverso revisioni costituzionali, riferimenti espliciti alla tutela dell’ambiente.

In Germania, dopo un lungo dibattito politico e dottrinale, la Legge fondamentale è stata integrata, mediante legge costituzionale del 27 ottobre 1994, con l’introduzione dell’art. 20A. Tale disposizione, pur non riconoscendo espressamente il diritto a un ambiente salubre quale diritto fondamentale soggettivo azionabile in sede giurisdizionale, attribuisce allo Stato e agli enti pubblici la responsabilità di proteggere i fondamenti naturali della vita, agendo nell’interesse delle generazioni future⁷⁰.

La norma si configura, pertanto, come clausola programmatica a contenuto vincolante per i pubblici poteri, volta a orientare l’azione legislativa e

del *NGEU*, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede interventi economico-normativi diretti alla realizzazione della giusta transizione verso un’economia sostenibile.

⁷⁰ Una rilevante pronuncia dal Tribunale costituzionale federale tedesco in tema di solidarietà intergenerazionale (*Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 24. März 2021 - 1 BvR 2656/18, Leitsätze, 4*) ha dichiarato parzialmente incostituzionale la legge federale sul clima (*Bundes-Klimaschutzgesetz*) del 2019, nella parte relativa alla disciplina delle soglie di emissioni inquinanti. Pur senza riconoscere un primato assoluto rispetto agli altri valori costituzionali, la Corte ha affermato che, nel bilanciamento tra interessi contrapposti, occorre attribuire rilievo prioritario alla tutela ambientale, in considerazione della potenziale irreversibilità degli effetti dell’inquinamento sul clima. Qualora la protezione dell’ambiente sia funzionale alla salvaguardia dei diritti delle generazioni future, le istituzioni non possono adottare decisioni che, nel compromettere la qualità del clima e dell’ambiente, ne pregiudichino l’effettivo godimento da parte delle generazioni a venire. *Amplius* G. SANTINI, *Costituzione e ambiente: la riforma degli artt. 9 e 41 Cost., Forum di Quaderni Costituzionali*, n. 2, 2021, pp. 460-481.

amministrativa verso la salvaguardia ambientale in una prospettiva intergenerazionale, secondo i principi dello sviluppo sostenibile.

La Costituzione francese, invece, è stata oggetto di revisione con la legge costituzionale del 1° marzo 2005: è stato introdotto, nel preambolo, un espresso riferimento alla *Charte de l'environnement* del 2004, che si affianca così, in posizione paritaria, alla *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* del 1789 e al Preambolo della Costituzione del 1946.

In virtù di tale inserimento, i diritti e i doveri sanciti dalla Carta dell'ambiente (unitamente ai principi di prevenzione, precauzione e del "chi inquina paga") hanno acquisito piena efficacia giuridica e valenza di parametro di costituzionalità nell'ambito dell'attività interpretativa e di controllo esercitata dal *Conseil constitutionnel*.

Questa modifica legislativa ha consentito alla giurisprudenza costituzionale francese di ricavare obblighi vincolanti in capo ai soggetti istituzionali, valorizzando il contenuto precettivo della Carta, che, tra le sue disposizioni fondamentali, stabilisce che «ogni individuo ha diritto a vivere in un ambiente equilibrato e rispettoso della salute» (art. 1), e che «le politiche pubbliche devono promuovere uno sviluppo sostenibile» (art. 8).

Espliciti riferimenti al concetto di sviluppo sostenibile sono rinvenibili anche nelle Carte costituzionali di Portogallo e Svizzera⁷¹. Il Portogallo, nell'ambito della revisione costituzionale del 1997, si è distinto come il primo Paese europeo a menzionare espressamente lo sviluppo sostenibile. L'art. 66,

⁷¹ Per approfondimenti e per ulteriori riferimenti bibliografici sul tema, anche di respiro extraeuropeo, si rimanda a V. CAGNIN, *op. cit.* p. 80 ss.

relativo all'ambiente e alla qualità della vita, sancisce una serie di obblighi a carico dello Stato, «con l'obiettivo di garantire il diritto all'ambiente, all'interno di un quadro complessivo di Sviluppo Sostenibile».

Ancora, l'art. 81, in tema di doveri primari dello Stato, impone all'autorità pubblica, «nel contesto di una strategia di Sviluppo Sostenibile, di promuovere e migliorare il benessere socio-economico della popolazione, con particolare attenzione alle persone svantaggiate».

Anche la Svizzera riconosce lo sviluppo sostenibile come principio costituzionale, attraverso una modifica della sua Costituzione avvenuta nel 2000. In particolare, l'art. 73, prevede che «la Confederazione e i Cantoni debbano operare a favore di un equilibrio durevole tra la natura, la sua capacità di rigenerazione e il suo utilizzo da parte dell'uomo».

Inoltre, l'art. 104, relativo all'agricoltura, stabilisce che la produzione agricola debba essere «ecologicamente sostenibile e orientata al mercato», al fine di garantire l'approvvigionamento della popolazione, la tutela delle risorse naturali vitali e del paesaggio rurale, nonché – aspetto di rilevante importanza – la promozione di un'occupazione decentrata rispetto al territorio.

Ne emerge un quadro composito, ma accomunato dalla progressiva valorizzazione del principio di sostenibilità quale parametro costituzionale, capace di orientare tanto l'azione dei pubblici poteri quanto l'interpretazione giurisprudenziale. Tale tendenza, seppur declinata in forme differenti nei vari ordinamenti, segnala l'affermarsi di una nuova dimensione assiologica delle costituzioni contemporanee, nella quale la tutela dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile divengono elementi strutturali dell'ordinamento.

CAPITOLO II

Iniziativa economica e sostenibilità ambientale: percorsi applicativi e paradigmi contrattuali

SOMMARIO: 1. Lacune e prospettive della riforma costituzionale. – 2. Funzionalizzazione, utilità sociale e ambiente: il bilanciamento dei limiti all’iniziativa economica. – 2.1. Una prima applicazione nella giurisprudenza costituzionale. – 3. Il perimetro dell’obbligo di sicurezza tra ambiente interno ed esterno. – 4. *Green Public Procurement* e criteri ambientali minimi: i contratti pubblici a supporto della transizione ecologica. – 5. La teoria del contratto ecologico: inapplicabilità all’ambito giuslavoristico.

1. Lacune e prospettive della riforma costituzionale.

Nel testo originario della Costituzione del 1947 si nota l’assenza di un riferimento esplicito alla tutela dell’ambiente⁷². Nonostante l’inserimento della tutela dell’ambiente e dell’ecosistema tra le materie di competenza legislativa esclusiva dello Stato in seguito alla riforma del Titolo V della Costituzione del 2001, mediante l’introduzione dell’art. 117, comma 2, lettera s), Cost., è opinione diffusa in dottrina⁷³ che a partire dalla metà degli anni Ottanta del Novecento si sia venuta a delineare una configurazione autonoma

⁷² Così R. BIN, *Il disegno costituzionale*, LD, n. 1, 2022, p. 115: «Tutt’altre considerazioni si devono formulare in relazione all’ambiente, che né nel testo originale della Costituzione né nel dibattito in Costituente ha svolto un ruolo di rilievo. La parola “ambiente” non viene impiegata quasi mai con riferimento al suo significato ecologico».

⁷³ *Ex multis*, G. SANTINI, *op. cit.* p. 463; M. CECCHETTI, *Virtù e limiti della modifica degli articoli 9 e 41 della Costituzione*, *Corti Supreme e salute*, n.1, 2022, p. 129.

del diritto dell'ambiente grazie all'elaborazione giurisprudenziale della Corte costituzionale.

Numerose pronunce hanno affrontato in modo sistematico, dagli anni Ottanta del secolo scorso in avanti, le questioni afferenti alla tutela ambientale. È possibile suddividere idealmente le seguenti acquisizioni in tre nuclei tematici principali.

Il primo riguarda il concetto di ambiente inteso come sintesi tra i valori espressi rispettivamente dagli artt. 9 e 32 della Costituzione: è, infatti, il combinato disposto tra queste due norme che ha permesso di giungere in via interpretativa ad embrionali perimetrazioni del concetto di ambiente⁷⁴.

Dal secondo, invece, emerge che l'ambiente in quanto tale non si configura né come diritto fondamentale né come situazione giuridica soggettiva. Piuttosto, esso si qualifica come valore costituzionale primario (o fondamentale), la cui rilevanza, tuttavia, non implica una posizione di assoluta preminenza rispetto agli altri valori costituzionali.

La tutela dell'ambiente deve, infatti, essere oggetto di un equilibrato bilanciamento e di un'adeguata ponderazione, in conformità al principio di ragionevolezza e nell'ambito di un necessario dialogo con gli altri interessi

⁷⁴ La sentenza che più emblematicamente racchiude la definizione di ambiente nell'accezione pre-riforma è Corte cost., 30 dicembre 1987, n. 641: «L'ambiente è protetto come elemento determinativo della qualità della vita. La sua protezione non persegue astratte finalità naturalistiche o estetizzanti, ma esprime l'esigenza di un habitat naturale nel quale l'uomo vive ed agisce e che è necessario alla collettività e, per essa, ai cittadini, secondo valori largamente sentiti; è imposta anzitutto da precetti costituzionali (artt. 9 e 32 Cost.), per cui esso assurge a valore primario ed assoluto».

costituzionalmente garantiti, riconoscendone il valore trasversale e il rilievo quale bene giuridico primario e di interesse fondamentale della collettività⁷⁵.

Infine, l'ultimo assunto riguarda l'ambiente quale interesse a carattere intrinsecamente trasversale, capace di estendersi a una pluralità indefinita di settori, discipline e ambiti investiti dall'azione delle politiche pubbliche. Ciò richiede il coinvolgimento congiunto, seppur secondo modalità differenziate e nell'esercizio delle rispettive competenze, di tutti gli enti costitutivi della Repubblica⁷⁶.

Proprio il mancato riferimento nel testo riformato alla trasversalità della materia ambientale rappresenta una delle principali criticità del nuovo testo costituzionale.

Trasponendo il concetto nel campo delle politiche europee si accede al principio di integrazione, cardine dell'auspicata transizione ecologica, al

⁷⁵ Si richiama, su tutte, la celebre sentenza Corte cost., 9 maggio 2013, n. 85, riguardante il bilanciamento tra tutela dei livelli occupazionali e diritto alla salute nel caso Ilva, in occasione della quale la Corte ha scongiurato la c.d. tirannia tra valori costituzionali: «Tutti i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione si trovano in rapporto di integrazione reciproca e non è possibile pertanto individuare uno di essi che abbia la prevalenza assoluta sugli altri. [...] Se così non fosse, si verificherebbe l'illimitata espansione di uno dei diritti, che diverrebbe "tiranno" nei confronti delle altre situazioni giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, che costituiscono, nel loro insieme, espressione della dignità della persona. [...] Né la definizione data da questa Corte dell'ambiente e della salute come "valori primari" (sentenza n. 365 del 1993, citata dal rimettente) implica una "rigida" gerarchia tra diritti fondamentali. La Costituzione italiana, come le altre Costituzioni democratiche e pluraliste contemporanee, richiede un continuo e vicendevole bilanciamento tra principi e diritti fondamentali, senza pretese di assolutezza per nessuno di essi. La qualificazione come "primari" dei valori dell'ambiente e della salute significa pertanto che gli stessi non possono essere sacrificati ad altri interessi, ancorché costituzionalmente tutelati, non già che gli stessi siano posti alla sommità di un ordine gerarchico assoluto. Il punto di equilibrio, proprio perché dinamico e non prefissato in anticipo, deve essere valutato – dal legislatore nella statuizione delle norme e dal giudice delle leggi in sede di controllo – secondo criteri di proporzionalità e di ragionevolezza, tali da non consentire un sacrificio del loro nucleo essenziale».

⁷⁶ A riguardo cfr. Corte cost., 19 giugno 2018, n. 198 e Corte cost., 24 gennaio 2024, n. 16.

quale è dedicato il già menzionato art. 37 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Nella legge costituzionale, infatti, non è stata richiamata la necessaria integrazione delle considerazioni ambientali nell'elaborazione e nell'attuazione di tutte le politiche pubbliche settoriali, passaggio che si sarebbe rivelato coerente con l'impostazione propria del diritto eurounitario⁷⁷.

Similmente, si rileva l'assenza di qualsivoglia riferimento esplicito al principio di precauzione e al concetto di sviluppo sostenibile, quest'ultimo declinato meramente in chiave intergenerazionale con la locuzione «nell'interesse delle generazioni future»⁷⁸. Il testo dell'art. 41 Cost. sarebbe stato probabilmente idoneo per l'inserimento del macrotema dello sviluppo sostenibile, senza confinarlo alla dimensione ambientale, ma estendendolo anche al pilastro economico e sociale, com'è proprio del suo significato ormai consolidato⁷⁹.

⁷⁷ In tal senso R. PINARDI, *Iniziativa economica, lavoro ed ambiente alla luce della recente riforma costituzionale degli artt. 9 e 41 Cost.*, *DSL*, n. 1, 2023, pp. 21-34.

⁷⁸ In M. CINELLI, *Ambiente e welfare tra just transition e solidarietà intergenerazionale. A proposito di due recenti saggi sui temi dell'art. 9 Cost. riformato*, *RDSS*, n. 3, 2023, p. 418, l'Autore sottolinea «il carattere sostanzialmente pleonastico» dell'inciso in parola, evidenziando la natura compromissoria della riforma.

⁷⁹ Tra le proposte alternative si segnalano, in particolare, l'A.S. n. 938, di iniziativa Colina, che prevedeva l'introduzione di un quarto comma all'art. 9 della Costituzione, recante la seguente formulazione: «Promuove le condizioni per uno sviluppo sostenibile», nonché l'integrazione dell'art. 41, comma 3, mediante l'inserimento di un esplicito riferimento allo sviluppo sostenibile tra i fini perseguiti dall'attività economica.

In linea con tale impostazione, pur differenziandosi quanto alla collocazione della modifica, si pongono anche l'A.S. 1203, di iniziativa Perilli, che proponeva di inserire la promozione dello sviluppo sostenibile tra i compiti della Repubblica nell'ambito dell'art. 9, e l'A.S. 1632, presentato dalla senatrice Bonino che contemplava un'analoga previsione, collocando la relativa integrazione in chiusura dell'art. 2 della Costituzione.

Al contrario, come emerge in modo inequivocabile dalla lettura del novellato art. 41, si è riproposta una concezione quasi anacronistica del concetto di ambiente, qui necessariamente inteso quale interesse contrapposto rispetto alla libertà di iniziativa economica.

Le conclusioni cui è pervenuto il dibattito parlamentare hanno delineato un'impostazione che pone in termini di conflittualità la relazione tra la tutela degli ecosistemi e della biodiversità, da un lato, e lo sviluppo antropico, dall'altro, senza tuttavia proporre strumenti – o perlomeno criteri – idonei a comporre tale tensione. In tal modo, si è persa un'occasione per ridefinire i limiti che regolano l'esercizio dell'attività economica in un'ottica di effettiva sostenibilità⁸⁰.

Non si può non menzionare, invece, tra le voci fortemente ottimiste rispetto alle influenze favorevoli della riforma costituzionale, quella posizione dottrinale – suggestiva ma, invero, pressoché isolata – che ha osservato quanto segue.

La legge costituzionale avrebbe attribuito all'ambiente – nonché agli ulteriori beni menzionati nel novellato art. 9 Cost. – la natura di meta-valore, vale a dire un principio fondante (una sorta di *archè*) idoneo a fungere da criterio orientativo per la rilettura e la riconsiderazione sistemica degli altri valori

⁸⁰ Per un'analisi estesa della c.d. funzionalizzazione delle attività economiche a fini sociali e ambientali si rinvia al seguente paragrafo del presente elaborato. Giova anticipare, tuttavia, che la Corte Costituzionale ha ripetutamente affermato che rientrano nel concetto di utilità sociale «anche gli interessi alla tutela della salute e dell'ambiente» (Corte Cost., 20 maggio 1998, n. 196).

Ancora, «È acquisito alla giurisprudenza costituzionale che al limite della utilità sociale, a cui soggiace l'iniziativa economica privata in forza dell'articolo 41 della Costituzione, non possono dirsi estranei gli interventi legislativi che risultino non irragionevolmente (art. 3 Cost.) intesi alla tutela dell'ambiente» (Corte Cost., 6 giugno 2001, n. 190).

costituzionali fondamentali. Ciò in ragione del fatto che la salute umana e l'ambiente sarebbero dotati di una intrinseca valenza costituzionale, tale da configurare la relativa tutela come espressione di un vero e proprio imperativo categorico, destinato a riflettersi in strutture assiologiche dotate di valore gerarchicamente ordinato⁸¹.

L'idea che esista una predominanza assoluta del valore ambientale, con tutte le implicazioni che tale concezione comporterebbe sull'attività interpretativa giurisprudenziale, sembra di difficile accoglimento. Infatti, se si ritenesse fondata la tesi in oggetto, ne deriverebbe necessariamente che la riforma degli artt. 9 e 41 Cost. avrebbe inciso, in modo sostanziale, sul contenuto essenziale dei principi supremi dell'ordinamento, introducendo un postulato in grado di prevalere sugli altri valori costituzionali⁸².

Inoltre, a tale ricostruzione ermeneutica osta la già richiamata pronuncia della Corte costituzionale volta a provenire la c.d. tirannia tra valori costituzionali⁸³.

In senso analogo, giova riportare una più recente sentenza del Consiglio di Stato, successiva all'entrata in vigore della legge di revisione costituzionale.

⁸¹ B. CARAVITA, A. MORRONE, *Ambiente e Costituzione*, in B. CARAVITA, L. CASETTI e A. MORRONE (a cura di), *Diritto dell'ambiente*, Il Mulino, Bologna, 2016, p. 32 ss.; ancora, A. MORRONE, *La Costituzione del lavoro e dell'ambiente. Per un nuovo contratto sociale*, *DLRI*, n. 4, 2022, pp. 513-544. Il concetto di ambiente come meta-valore è condiviso anche da V. SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, *DLRI*, n. 3, 2023, p. 288.

⁸² In senso critico, a riguardo, si veda R. PINARDI, *La revisione degli articoli 9 e 41 Cost.: quali effetti sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro e nell'ambiente esterno?*, *DSL*, n. 2, 2023, pp. 51-64.

⁸³ Coerentemente, cfr. Corte cost., 28 giugno 2004, n. 196, riferendosi alla tutela del paesaggio come forma del territorio e dell'ambiente: «[...] questa "primarietà" non legittima un primato assoluto in una ipotetica scala gerarchica dei valori costituzionali, ma origina la necessità che essi debbano sempre essere presi in considerazione nei concreti bilanciamenti operati dal legislatore ordinario e dalle pubbliche amministrazioni».

Il giudice amministrativo ha ribadito che gli interessi ambientali devono essere necessariamente considerati all'interno dei complessi procedimenti decisionali pubblici.

Tuttavia, ciò non legittima, neppure alla luce della recente riforma, una visione totalizzante degli stessi che li collochi al vertice di un ipotetico ordine gerarchico assoluto.

Al contrario: «Il punto di equilibrio, necessariamente mobile e dinamico, deve essere ricercato – dal legislatore nella statuizione delle norme, dall'Amministrazione in sede procedimentale, e dal giudice in sede di controllo – secondo principi di proporzionalità e di ragionevolezza»⁸⁴.

A maggior ragione, desumere dalla novella costituzionale l'esistenza di un generico “diritto all'ambiente”, inteso come diritto soggettivo in capo al singolo⁸⁵, appare ad oggi un automatismo non giuridicamente configurabile.

Va rilevato, *in primis*, che il bene ambiente⁸⁶ – soprattutto se inteso come oggetto giuridicamente rilevante nella sua globalità – non costituisce una realtà predefinita o astrattamente definibile, ma si caratterizza per essere un'entità peculiare, complessa, multidimensionale e intrinsecamente

⁸⁴ Cfr. Cons. Stato, sez. VI, 23 giugno 2022, n. 8167.

⁸⁵ A. MORRONE, *op. cit.* p. 536: «L'aver scelto tra le possibili formule quella della ‘tutela’ rappresenta non una decisione parziale ma una soluzione che comprende tutti gli strumenti possibili di protezione dell'ambiente. Nel dire che la «Repubblica [...] tutela l'ambiente [...] la legge ha voluto stabilire che l'ambiente deve essere protetto mediante le categorie del ‘diritto soggettivo’, del ‘dovere di solidarietà’, del ‘bene giuridico’, dell'‘interesse’ (individuale, collettivo, generale)».

⁸⁶ Anche l'etimologia del termine ambiente (dal latino *ambiens*, *ambientis*, participio presente del verbo *ambire*, tutto ciò che circonda, che sta intorno) suggerisce una connaturata complessità e multiformità. Per un approfondimento sul tema si rinvia a M.S. GIANNINI, “Ambiente”: *saggio sui diversi aspetti giuridici*, RTDP, n. 1, 1973, p. 23 ss.; D. PORENA, “Ambiente”: *complessità di una nozione giuridica*, *Ambientediritto*, n. 3, 2020, p. 2 ss.

eterogenea, risultante da complesse operazioni di composizione, bilanciamento e integrazione tra fattori ed elementi tra loro assai differenti.

La tutela ambientale, pertanto, non può che tradursi nella protezione dei molteplici, variabili e dinamici equilibri ecologici e delle relative funzionalità. La formulazione teorica di un diritto soggettivo all'ambiente non appare quindi uno strumento idoneo a garantire una protezione coerente con le specificità dell'oggetto considerato, oltre a trattarsi di una costruzione priva di rigore tecnico-giuridico e, in quanto tale, sprovvista della forza normativa che caratterizza le disposizioni poste a fondamento del riconoscimento di situazioni giuridiche soggettive⁸⁷.

Dalle considerazioni sinora sviluppate si ricava che la riforma costituzionale in parola non sembra destinata a determinare, almeno ad oggi, un impatto sostanziale sull'interpretazione e sull'applicazione delle varie forme di tutela giuridica riconosciute al bene ambiente, neppure nella sua più evoluta e attuale configurazione quale principio di sostenibilità ambientale. Essa si limita, infatti, a formalizzare – mediante una codificazione testuale – contenuti e principi che erano già emersi, da tempo, nell'elaborazione giurisprudenziale e dottrinale del diritto costituzionale vivente.

In assenza di una disciplina sostanziale e procedimentale a tutela dell'ambiente demandata ad una fonte *ad hoc* – quale una legge da approvarsi a maggioranza qualificata o, finanche, una legge costituzionale nelle forme

⁸⁷ Così, *ex multis*, M. CECCHETTI, *op. cit.* p. 138: «Quale sarebbe, in sostanza, l'oggetto della pretesa giuridicamente azionabile da parte del titolare di questo diritto? A quali "ambienti", o a quali "equilibri ecologici", o a quali servizi dei molteplici "ecosistemi" esistenti si potrebbe ritenere che un individuo o una collettività abbiano propriamente "diritto"?».

dell'art. 138 Cost.⁸⁸ – la rilevanza della riforma va individuata non tanto nella sua incidenza applicativa immediata, quanto nel suo significato politico e simbolico.

La legge costituzionale n. 1 del 2022 ha condotto ad una formale consacrazione dei valori ecologici all'interno dell'orizzonte assiologico che dovrebbe orientare l'azione normativa del legislatore, presente e futuro; inoltre, ha avuto l'innegabile merito di aver aggiornato un testo costituzionale che, all'inizio del terzo millennio, era rimasto tra i pochi nel panorama europeo sprovvisto di previsioni di tutela rispetto al bene ambiente⁸⁹.

Deve evidenziarsi, infine, come la riforma in oggetto assume particolare rilievo sotto il profilo culturale e sociale, in quanto idonea a favorire un processo di maturazione della coscienza collettiva in materia ambientale, rafforzando la percezione diffusa dell'ambiente come valore costituzionalmente protetto.

2. Funzionalizzazione, utilità sociale e ambiente: il bilanciamento dei limiti all'iniziativa economica.

La qualificazione giuridica dell'iniziativa economica privata risponde alla categoria dei diritti di libertà; questi ultimi possono incontrare limiti che

⁸⁸ *Amplius* sulle prospettive *de iure condendo*, M. CECCHETTI, *op. cit.* p. 150; M. DEL FRATE, *La tutela dell'ambiente nel riformato art. 41, secondo comma, Cost.: qualcosa di nuovo nell'aria?*, *DRI*, n. 3, 2022, p. 907 e ss.

⁸⁹ Secondo un report IUCN (*International Union for Conservation of Nature and Natural Resources*), ben 155 Costituzioni nazionali includono disposizioni sulla protezione dell'ambiente: <https://iucn.org/news/world-commission-environmental-law/202110/right-a-healthy-environment>.

consistono in interessi meritevoli di tutela, aventi rilievo costituzionale, che legittimano le restrizioni imposte dal legislatore.

L'utilità sociale rientra nel novero di questi limiti e, soprattutto nei primi anni successivi all'entrata in vigore della Costituzione, venne ravvisata quale fondamento della tesi sulla c.d. funzionalizzazione dell'iniziativa economica. Secondo una parte della dottrina⁹⁰, infatti, l'iniziativa economica privata sarebbe da ritenersi ammissibile, e dunque costituzionalmente garantita, solo nella misura in cui sia sin dall'origine orientata a perseguire finalità di utilità sociale. In questa prospettiva, l'attività imprenditoriale perderebbe la connotazione di libertà per assumere quella di funzione.

Tale impostazione, che ha riscosso in passato un certo seguito, non può tuttavia essere accolta per vari ordini di motivi, come evidenziato dalla dottrina maggioritaria⁹¹.

Oltre al rilievo di natura sistematica – che trae argomento dal riconoscimento espresso della libertà economica nel primo comma dell'art. 41 Cost. – sono stati proposti altri argomenti non meno consistenti: tra questi, la lettura testuale della disposizione, che valorizza il contenuto negativo del vincolo e mostra come solo una formula positiva («l'iniziativa deve svolgersi») avrebbe potuto effettivamente funzionalizzare dall'interno l'attività economica privata.

⁹⁰ Si vedano C. MORTATI, *Il lavoro nella Costituzione*, in *Il diritto del lavoro*, 1954, Relazione al primo Congresso nazionale di diritto del lavoro, Taormina 22-24 aprile 1954; U. NATOLI, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, vol. 1 – *Introduzione*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1955.

⁹¹ Così, *ex multis*, G. MINERVINI, *Contro la «funzionalizzazione» dell'impresa privata*, *RDC*, n. 1, 1958, pp. 621 ss.; F. GALGANO, *Diritto commerciale. L'imprenditore*, Zanichelli, Bologna, 1989.

Anche la giurisprudenza costituzionale – pur giunta in un secondo momento – ha definitivamente escluso l’illustrata impostazione, chiarendo che le restrizioni legislative all’iniziativa privata non possono spingersi fino al punto di determinare una sostanziale funzionalizzazione dell’attività economica⁹².

Pertanto, una volta esclusa la possibilità di intendere l’iniziativa privata come funzione, il riferimento all’utilità sociale va inteso non come elemento interno alla definizione della libertà, bensì come limite esterno e specifico che ne condiziona l’esercizio, ai sensi del primo comma dell’art. 41 Cost.

L’atteggiarsi dell’utilità sociale a clausola generale⁹³ ha consentito di ricomprendervi la tutela dell’ambiente. La ricostruzione operata dalla Corte costituzionale prima della riforma del 2022 in ordine all’inquadramento dell’interesse ambientale entro la clausola dell’utilità sociale, tuttavia, non è stata esente da rilievi critici.

In particolare, il giudice delle leggi, una volta verificata la coerenza e l’idoneità della misura limitativa rispetto all’obiettivo di tutela perseguito, tendeva ad assimilarla in via pressoché automatica all’utilità sociale, facendo leva esclusivamente sul dato costituzionale di riferimento – dapprima l’art. 9 e, successivamente, anche l’art. 32 Cost.

⁹² Cfr. Corte cost., 19 dicembre 1990, n. 548: «Ciò che conta è che, per un verso, l’individuazione dell’utilità sociale come dianzi motivata non appaia arbitraria e che gli interventi del legislatore non perseguano l’individuata utilità sociale mediante misure palesemente incongrue, e per altro verso, e in ogni caso, che l’intervento legislativo non sia tale da condizionare le scelte imprenditoriali in grado così elevato da indurre sostanzialmente la funzionalizzazione dell’attività economica di cui si tratta [...]».

⁹³ *Ex multis*, M. LUCIANI, *La produzione economica privata nel sistema costituzionale*, Cedam, Padova, 1983.

In tal modo, la clausola generale non viene utilizzata nella sua funzione di apertura verso istanze esterne al sistema giuridico, ma piuttosto come strumento di chiusura interna, ancorato a una prospettiva di «giuspositivismo moderato»⁹⁴. Una scelta interpretativa che, se da un lato garantisce certezza e linearità argomentativa, dall'altro rischia di svuotare la capacità dinamica che contraddistingue le clausole generali⁹⁵.

Ulteriore elemento critico concerne la scarsa valorizzazione di altri limiti espressamente menzionati dall'art. 41 Cost., quali la sicurezza, la libertà e la dignità umana, nella disciplina dei rapporti tra libertà economica e salvaguardia ambientale.

Né può dirsi che siano mancate sollecitazioni in tal senso da parte della giurisprudenza di merito: si pensi, ad esempio, al già citato procedimento Ilva del 2013⁹⁶, in cui il giudice rimettente aveva chiaramente indicato come l'iniziativa economica non potesse esplicarsi in forme pregiudizievoli per la sicurezza delle persone, prospettando così la possibilità di ricondurre la lesione ambientale nell'ambito del limite-sicurezza.

Tale indicazione non è stata tuttavia accolta dalla Corte, che ha continuato a ricondurre le misure restrittive all'alveo dell'utilità sociale, lasciando in ombra gli altri parametri costituzionali.

⁹⁴ M. LUCIANI, *op. cit.* p. 138, evidenzia che per la Corte rappresentano «utilità sociale quei beni che non solo sono ritenuti tali dal legislatore ordinario, ma che godono anche e soprattutto di diretta protezione e garanzia in Costituzione. Sono, cioè, in genere gli interessi costituzionalmente protetti, che definiscono i confini ed il contenuto dell'utilità sociale».

⁹⁵ *Amplius* sul tema O.M. PALLOTTA, *L'ambiente come limite alla libertà di iniziativa economica*, Giuffrè, Milano, 2024.

⁹⁶ Si veda nota n. 75.

Questa impostazione sembra confermare che, almeno con riguardo all'interesse ambientale pre-riforma, la previsione complessiva contenuta nel secondo comma dell'art. 41 Cost. risulti in un certo senso omnicomprensiva: la clausola dell'utilità sociale tende, infatti, ad assorbire gli ulteriori limiti esplicitamente previsti dalla norma.

Con la riforma costituzionale del 2022, invece, si dà spazio al bene ambientale quale valore a sé stante tra i limiti di cui all'art. 41, comma 2, in quanto portatore di un'utilità non immediatamente riconducibile all'essere umano. Infatti, il nuovo testo della norma in parola determina un affrancamento sia rispetto al bene salute⁹⁷, sia rispetto all'utilità sociale.

Si impone ora una riflessione sugli effetti che l'affermazione dell'ambiente quale limite autonomo alla libertà di iniziativa economica potrà esercitare sul piano del bilanciamento tra interessi costituzionali.

La questione centrale diventa, dunque, comprendere se – e in quali termini – la previsione del nuovo parametro incida sul concreto contemperamento degli interessi coinvolti.

Non sembra convincente, in primo luogo, la ricostruzione che individua una gerarchia interna tra i limiti richiamati dal secondo comma dell'art. 41 Cost., argomentazione che trova fondamento unicamente nell'ordine con cui essi sono menzionati⁹⁸.

⁹⁷ Il riconoscimento dell'ambiente quale valore autonomo, sganciato dall'alveo dell'art. 32 Cost., ha reso possibile circoscrivere la libertà di iniziativa economica anche in funzione della protezione dell'ambiente in quanto tale, senza che la legittimità di tali limitazioni debba necessariamente dipendere dal collegamento con la tutela della salute umana.

⁹⁸ Così A. MORRONE, *La Costituzione del lavoro e dell'ambiente. Per un nuovo contratto sociale*, op. cit.

Una simile lettura, se applicata in modo rigoroso, condurrebbe a conclusioni irragionevoli, come l'attribuzione di una priorità sistematica e assoluta alla salute rispetto agli altri valori, solo perché indicata per prima.

Parimenti, non è sostenibile la configurazione di un criterio di prevalenza prestabilito nel rapporto tra libertà d'impresa e tutela dell'ambiente⁹⁹: il bilanciamento non può che rimanere affidato alla valutazione caso per caso.

Sotto il profilo della sua forza espansiva, l'ambiente non si differenzia, in linea di principio, dagli altri limiti già previsti – sicurezza, libertà e dignità umana – potendo, come essi, assumere di volta in volta un ruolo prevalente o recessivo rispetto all'iniziativa economica privata.

Nonostante l'auspicio espresso da parte della dottrina¹⁰⁰ di collocare l'ambiente in una posizione di superiorità rispetto agli altri interessi, la riforma costituzionale non ha introdotto un simile criterio di sovraordinazione. L'ambiente rimane, dunque, un termine del bilanciamento alla pari con gli altri valori costituzionalmente tutelati.

Ciò non significa, tuttavia, che la novella costituzionale sia priva di incidenza pratica. L'esplicita introduzione del valore ambientale potrà condurre a un innalzamento del livello di rigore richiesto nell'operazione di bilanciamento, imponendo una più attenta ponderazione degli interessi coinvolti e rendendo

⁹⁹ Ancora A. MORRONE, *op. ult. cit.*, secondo il quale «In linea di principio [...] salute e ambiente prevalgono sull'intrapresa economica [...]. Viene così stabilito un “criterio di bilanciamento a priori”, non una “delega di bilanciamento”»: vuol dire che è la Costituzione che dice in via immediata come ordinare gli interessi in conflitto e lo fa indicando la soluzione da seguire in concreto: mentre va escluso che la norma si limiti a conferire il relativo potere tanto al legislatore in sede di attuazione, quanto al giudice in sede di applicazione».

¹⁰⁰ Si veda M.A. GLIATTA, *Ambiente e Costituzione: diritti distributivi e riconfigurazione della responsabilità intergenerazionale*, *Costituzionalismo.it*, n. 3, 2021, pp. 102-121, <https://www.constituzionalismo.it/wp-content/uploads/Fasc3-2021-4.-Gliatta.pdf>.

meno agevole giustificare compressioni dell'ambiente in favore della libertà economica¹⁰¹.

2.1. Una prima applicazione nella giurisprudenza costituzionale.

Nel rapporto tra tutela ambientale e diritto del lavoro si è già sottolineata una certa difficoltà di composizione della tensione oppositiva esistente tra piano fenomenologico e piano regolativo.

Il primo evidenzia, infatti, frequenti fenomeni di sconfinamento dei rischi insiti nell'attività produttiva, che tendono a travalicare i confini spaziali del luogo di lavoro, proiettandosi sulla popolazione circostante e sull'ambiente.

Il secondo, al contrario, mostra una significativa resistenza a recepire e ad integrare tale dimensione di circolarità, nonostante la teleologia dei valori sottesi ne suggerisca un avvicinamento.

Pur essendo, dunque, ampiamente auspicata da più parti una «circolazione regolativa» tra diritto del lavoro e diritto dell'ambiente¹⁰² (in linea con gli indirizzi della c.d. *just transition*), permangono consolidate resistenze in tale direzione.

¹⁰¹ Così S. GRASSI, *La tutela dell'ambiente nelle fonti internazionali, europee ed interne*, *Federalismi.it*, n. 13, 2023, pp. 1-46, <https://www.federalismi.it/AppIOpenFilePDF.cfm?artid=48851&dpath=document&dfile=05062023151122.pdf&content=La%2Btutela%2Bdell%2Bambiente%2Bnelle%2Bfonti%2Binternazionali%2C%2Beuropee%2Bed%2Binterne%2B%2D%2Bstato%2B%2D%2Bdottrina%2B%2D%2B>.

¹⁰² Così V. SPEZIALE, *op. cit.* p. 283 ss.; M. BARBERA, *op. cit.* p. 339 ss.

Inoltre, la constatazione che la capacità rigenerativa degli ecosistemi risulti ormai inadeguata rispetto alla rapidità dei processi di sfruttamento antropico sollecita – ai fini che qui interessano – un’inevitabile riflessione anche in prospettiva giuslavoristica, atteso il ruolo centrale delle attività produttive in tali dinamiche.

In questo contesto, al diritto spetta non solo il compito di definire limiti e obblighi a cui poteri pubblici e privati devono attenersi nello svolgimento delle proprie funzioni economiche e sociali, ma anche quello di predisporre strumenti regolativi capaci di contemperare interessi potenzialmente confliggenti¹⁰³.

Nell’ambito dei percorsi applicativi idonei a favorire la transizione ecologica, con specifico riferimento al diritto del lavoro, possono individuarsi strumenti quali gli obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le dinamiche della contrattazione collettiva – che saranno oggetto di approfondimento nei paragrafi e nei capitoli seguenti – oltre alla già analizzata normativa in materia di *due diligence*.

Ma è nell’opera della giurisprudenza costituzionale che sembra possibile rinvenire una prima applicazione dell’art. 41 della Costituzione, come recentemente novellato dalla riforma.

Le questioni più controverse sottoposte all’esame della giurisprudenza in materia di danno alla salute e all’ambiente hanno storicamente avuto origine

¹⁰³ Diffusamente sul tema A. SUPLOT, *La sovranità del limite. Giustizia, lavoro e ambiente nell’orizzonte della mondializzazione*, Mimesis, Milano, 2020.

in contesti industriali caratterizzati dall'impiego e dalla diffusione di sostanze tossiche o inquinanti¹⁰⁴.

Tra le vicende di maggiore rilievo si annovera senza dubbio quella relativa allo stabilimento siderurgico dell'Ilva di Taranto – menzionata in precedenza – cui si affianca, in tempi più recenti, il caso concernente il polo petrolchimico di Priolo, in provincia di Siracusa, sito dedicato alla raffinazione del greggio, alla trasformazione dei suoi derivati e alla produzione energetica.

La Corte costituzionale è intervenuta con la sentenza n. 105/2024¹⁰⁵ sull'art. 104 *bis*, comma 1-*bis*.1 delle norme di attuazione del Codice di procedura penale, introdotto appunto dal c.d. decreto Priolo (d.l. n. 2/2023 convertito in l. n. 17/2023).

Nello specifico, la Corte ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale del quinto periodo della norma in parola – dedicata a disciplinare il sequestro preventivo di stabilimenti industriali o di parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale – nella parte in cui non prevede che le misure di bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione, da un lato, e di tutela della salute e dell'ambiente, dall'altro, si applichino per un periodo di tempo non superiore a trentasei mesi¹⁰⁶.

¹⁰⁴ Per un'analisi sullo sviluppo delle relazioni tra industria e ambiente si veda S. ADORNO, S.N. SERNERI (a cura di), *Industria, ambiente e territorio. Per una storia ambientale delle aree industriali in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2009.

¹⁰⁵ Cfr. Corte cost., 13 giugno 2024, n. 105.

¹⁰⁶ Il quinto periodo dell'art. 104 *bis*, comma 1-*bis*.1, così come interpretato dal giudice rimettente – nella stessa lettura poi avallata dalla Consulta – esclude che il giudice del sequestro possa esercitare poteri interdittivi o prescrittivi sull'attività produttiva, anche se volti a bilanciare interessi contrapposti, laddove siano state adottate specifiche misure nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale.

La disposizione censurata è stata dichiarata in contrasto con gli artt. 9, 32 e 41, comma 2 Cost. in quanto «il nuovo testo dell'art. 41, secondo comma, Cost. vieta che l'iniziativa economica privata si svolga in modo da recare danno alla salute e all'ambiente: e nessuna misura potrebbe legittimamente autorizzare un'azienda a continuare a svolgere stabilmente la propria attività in contrasto con tale divieto»¹⁰⁷.

La sentenza n. 105/2024, inoltre, appare di particolare interesse in quanto, in diversi passaggi, instaura richiami interpretativi con le precedenti decisioni n. 85/2013¹⁰⁸ e n. 58/2018¹⁰⁹ concernenti la vicenda Ilva.

Tali pronunce, pur caratterizzate da esiti non del tutto convergenti, hanno offerto spunti di portata generale: la prima con riguardo al bilanciamento tra interessi costituzionalmente tutelati, la seconda con riferimento al rapporto tra esercizio dell'attività economica e tutela della sicurezza dei lavoratori.

L'elemento che accomuna i precedenti richiamati con la vicenda attuale consiste, in particolare, nell'esigenza di individuare un punto di equilibrio tra interessi contrapposti, così da consentire un contemperamento che eviti il sacrificio assoluto dell'uno rispetto all'altro.

In altri termini, il legislatore, mediante la disposizione in parola, avrebbe riservato a sé stesso in via esclusiva il potere di operare il bilanciamento tra interessi confliggenti, sottraendolo alla giurisdizione cautelare reale, con l'obiettivo di garantire la continuità dell'attività produttiva in ogni circostanza.

Amplius sul tema del bilanciamento nella richiamata pronuncia C. RUGA RIVA, *Il conflitto tra ambiente e attività produttiva strategica: ogni cosa al suo posto? La Corte costituzionale sul c.d. Decreto Priolo, Sistema Penale*, 15 ottobre 2024, https://www.sistemapenale.it/it/scheda/ruga-riva-il-conflitto-tra-ambiente-e-attivita-produttiva-strategica-ogni-cosa-al-suo-posto?out=print#_ftn10; G.M. BALLISTRERI, *Il lavoro nella transizione ambientale*, MGL, n. 1, 2023, p. 9 ss.

¹⁰⁷ Cfr. p. 5.4.1 terzo capoverso Corte cost., 13 giugno 2024, n. 105.

¹⁰⁸ Si veda nota n. 75.

¹⁰⁹ Cfr. Corte cost., 7 febbraio 2018, n. 58.

Nell'ambito di questi parallelismi giurisprudenziali, tuttavia, e ai fini che qui interessano, è opportuno tratteggiare delle distinzioni evolutive tra le pronunce in esame.

È la stessa Corte costituzionale nella sentenza sul c.d. decreto Priolo a sottolineare «il rilevante profilo di distinzione tra le questioni odierne e quelle esaminate con la sentenza n. 85 del 2013 circa il mutamento, nel frattempo intervenuto, nella stessa formulazione dei parametri costituzionali. [...] La legge costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1 (Modifiche agli articoli 9 e 41 della Costituzione in materia di tutela dell'ambiente) ha, in effetti, attribuito espresso rilievo costituzionale alla tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni (art. 9, terzo comma, Cost.); e ha inserito tra i limiti alla libertà di iniziativa economica menzionati nell'art. 41, secondo comma, Cost. le ragioni di tutela dell'ambiente, oltre che della salute umana».

Nella sentenza n. 85/2013 la salute – e, soprattutto, l'ambiente – venivano evocati in chiave meramente marginale.

Dalla sentenza n. 105/2024, invece, si ricava che, alla luce del novellato art. 41 Cost., il contrasto con la Carta si configura laddove l'esercizio dell'attività economica determini un pregiudizio alla salute o all'ambiente, quest'ultimo interpretato come bene unitario ed autonomo. Nella vicenda oggetto di giudizio, tale conflitto è stato individuato nell'autorizzazione giudiziale priva di qualsiasi valutazione comparativa, così come delineata dal quinto periodo dell'art. 104 *bis*, comma 1-*bis*.1, in evidente frizione con il parametro costituzionale di riferimento.

Questa disposizione produce il risultato di «autorizzare, potenzialmente senza alcun limite di durata, un meccanismo basato su un'autorizzazione che proviene direttamente dal Governo nazionale e il cui effetto è quello di privare indefinitamente il giudice del sequestro di ogni potere di valutazione sull'adeguatezza delle misure medesime rispetto alla tutela dell'ambiente e della salute pubblica, e mediatamente rispetto alla stessa vita umana».¹¹⁰

Rispetto alla sentenza n. 58/2018, invece, la Consulta richiama l'attenzione su un determinato passaggio, riletto ed aggiornato in base al testo dell'art. 41 Cost. successivo alla revisione costituzionale: «rimuovere prontamente i fattori di pericolo per la salute, l'incolumità e la vita dei lavoratori costituisce [...] condizione minima e indispensabile perché l'attività produttiva si svolga in armonia con i principi costituzionali, sempre attenti alle esigenze basilari della persona», precisando che tra le «esigenze basilari della persona si annovera ora, esplicitamente, anche la tutela dell'ambiente»¹¹¹.

Il rilievo delle osservazioni in esame non risiede tanto nella possibilità di considerare il novellato art. 41, comma 2, Cost. quale disposizione immediatamente impeditiva dell'attività economica, con conseguente esclusione di ogni margine di rischio insito in essa e dunque inevitabilmente tollerato, quanto piuttosto nella funzione di orientamento che tale

¹¹⁰ Cfr. p. 5.3.3 secondo capoverso Corte cost., 13 giugno 2024, n. 105. Per completezza, giova citare anche il p. 5.1.2 settimo e ottavo capoverso: «Per altro verso, la tutela dell'ambiente – nell'interesse, ancora, dei singoli e della collettività nel momento presente, nonché di chi ancora non è nato – assurge ora a limite esplicito alla stessa libertà di iniziativa economica, il cui svolgimento non può recare danno – oltre che alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana, come recitava il testo previgente dell'art. 41, secondo comma, Cost. – alla salute e all'ambiente. Di tali chiare indicazioni del legislatore costituzionale – lette anche attraverso il prisma degli obblighi europei e internazionali in materia – questa Corte è chiamata a tenere puntualmente conto, nel vagliare le censure del rimettente».

¹¹¹ Cfr. p. 5.4.1 quarto capoverso Corte cost., 13 giugno 2024, n. 105.

disposizione esercita rispetto ai valori che devono informare i modelli produttivi.

Il dato testuale della Carta costituzionale, secondo l'interpretazione della Consulta, circoscrive la legittimità dell'iniziativa economica nella misura in cui essa non arrechi pregiudizio a beni giuridici oggi esplicitamente tutelati: salute, ambiente, sicurezza, libertà e dignità della persona.

In tale prospettiva, la Corte costituzionale ha sottolineato che le misure volte a consentire la prosecuzione delle attività economiche devono comunque collocarsi entro i limiti segnati dall'ordinamento in materia di protezione ambientale e sanitaria.

La pronuncia in esame, infatti, chiarisce come il bilanciamento tra libertà economica e tutela dei beni costituzionalmente protetti debba orientarsi verso la realizzazione effettiva della salvaguardia di salute e ambiente, ponendo dunque la finalità teleologica della disciplina al centro del ragionamento.

La sentenza n. 105/2024 appare significativa, pertanto, non solo per la coerenza evolutiva con i precedenti giurisprudenziali sul caso Ilva e per l'attenzione riservata al nuovo testo dell'art. 41, comma 2, Cost. ma anche perché offre un contributo utile a ridefinire, in termini più puntuali, la nozione stessa di limite nell'assetto valoriale dell'ordinamento costituzionale¹¹².

¹¹² Per un approfondimento dottrinale sull'impatto della pronuncia si segnalano, *ex multis*, S. BUOSO, *L'esposizione a sostanze tossiche, emblema della transizione ecologica: dai limiti costituzionali a quelli tecnico-operativi*, *DSL*, n. 1, 2025, p. 12: «[...] la granitica teoria svalutativa del *tamquam non esset* della revisione costituzionale riceve dalla sentenza in discorso un'incrinatura difficilmente ignorabile».

Invece, i novellati art. 9 e 41 Cost. non avrebbero svolto una funzione realmente argomentativa nella decisione secondo R. BIN, *Il "caso Priolo": scelta politica vs. bilanciamento in concreto (in margine alla sent. 105/2024)*, *Consulta online*, n. 3, 2024, pp. 1058 ss. Per una posizione dubitativa, infine, si veda A.O. COZZI, *La prima applicazione*

3. Il perimetro dell'obbligo di sicurezza tra ambiente interno ed esterno.

Da tempo si registra un vivace dibattito nell'ambito della dottrina giuslavoristica in merito alla distinzione tra ambiente di lavoro e ambiente esterno¹¹³.

Le fonti di pericolo e le minacce per l'ambiente e, conseguentemente, per la salute della collettività, possono ben avere origine all'interno dei luoghi di lavoro – basti pensare alla famigerata vicenda dell'Ilva di Taranto; al contempo, i fattori nocivi presenti nell'ambiente circostante l'azienda possono penetrare nei contesti lavorativi, come è stato recentemente posto in evidenza dalla pandemia da SARS-CoV-2.

L'implausibilità di una netta separazione tra i contesti in esame viene confermata dai processi di digitalizzazione della produzione e dalla conseguente dematerializzazione degli spazi di lavoro, per cui sempre più spesso è l'ambiente esterno a divenire contenitore della prestazione di lavoro¹¹⁴.

degli artt. 9 e 41 Cost., *Diariodidirittopubblico.it*, 10 luglio 2024, <https://www.diariodidirittopubblico.it/la-prima-applicazione-degli-artt-9-e-41-cost-riformati-il-peso-della-scrittura/>.

¹¹³ La materia è stata esplorata preliminarmente da studi risalenti alla fine del secolo scorso. Si segnalano, *ex multis*, L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997; R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, *DRI*, n. 2, 1999, pp. 151-160.

¹¹⁴ Sul tema si registra un'ampia bibliografia. In questa sede ci si limita a segnalare T. NOVITZ, *Gig work as a manifestation of short-termism: Crafting a sustainable regulatory agenda*, *Industrial Law Journal*, vol. 50, n. 4, 2021, pp. 636-661; A. TOPO, *Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata*, *Federalismi*, n. 19, 2022, pp. 201-207; C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, *LLI*, vol. 9, n. 1, 2023, pp. 23-59.

Tale situazione si riscontra, ad esempio, con riferimento alle attività lavorative svolte dai ciclofattorini, il cui luogo di lavoro coincide con lo spazio urbano, così come nelle prestazioni rese da remoto dai cosiddetti *digital nomads* e *crowdworkers*, situazioni in cui si assiste alla dissoluzione del tradizionale spazio fisico aziendale.

È proprio il dinamismo della realtà materiale a mostrare, di fatto, quella che è stata suggestivamente definita «la rottura della fissità del luogo di lavoro»¹¹⁵ propria della società post-fordista, «sempre meno luogo e sempre più processo»¹¹⁶.

Il progressivo superamento del concetto di luogo fisico prestabilito in cui si svolge la prestazione lavorativa espone inevitabilmente i lavoratori a quei rischi che si presentano come esterni rispetto al perimetro dell'azienda. Tra questi, non si può non menzionare il cambiamento climatico.

Alla luce dell'illustrato scenario, appare sempre meno plausibile ritenere che il diritto del lavoro possa continuare a occuparsi unicamente della tutela specifica dell'ambiente interno all'azienda, eludendo le più ampie sfide connesse alla sostenibilità ambientale¹¹⁷.

In relazione alle trasformazioni che interessano il mondo del lavoro, il legislatore potrebbe dover valutare la necessità di un approccio integrato che

¹¹⁵ M. MAGNANI, *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 404, 2019, p. 7.

¹¹⁶ *Ibidem*.

¹¹⁷ Così P. PASCUCCI, *Brevi note sulla tutela integrata dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in A.M. BATTISTI, S. CASSAR, M.C. CATAUDELLA, A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'interesse delle nuove generazioni*, LPO, Supplemento al nn. 11-12, 2022, p. 22.

tenga conto congiuntamente delle tre principali dimensioni della sostenibilità, quella ambientale, quella sociale e quella economica¹¹⁸.

L'attenzione globale – nonché la crescente preoccupazione – verso le tematiche ambientali e della sostenibilità interpella le discipline giuridiche deputate allo studio dell'impresa e sollecita, in particolare, una riflessione nell'ambito del diritto del lavoro, tradizionalmente attento a tali profili soltanto in connessione con la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'apparato normativo dedicato a questo settore, infatti, è la sede in cui tradizionalmente si è esplicitata la relazione tra lavoro e ambiente, ad oggi destinati ad una «lettura separata e dicotomica»¹¹⁹, senz'altro favorita dal campo di applicazione fattuale di una disciplina che arresta i suoi effetti al perimetro fisico dell'impresa.

L'esigenza di un ripensamento, o meglio, di un ampliamento dell'ambito di intervento della materia prevenzionistica, rintraccia il suo fondamento primario nelle trasformazioni che stanno incidendo in modo rilevante sia sulle infrastrutture tecnologiche su cui si fonda l'organizzazione e il funzionamento dell'impresa, sia sul contesto ambientale – inteso come l'insieme delle condizioni naturali ed ecologiche – entro cui la stessa opera e interagisce con il territorio e la collettività.

¹¹⁸ Per un documento di riflessione teorica e propositiva che affronta le trasformazioni profonde del diritto del lavoro contemporaneo, con l'obiettivo di ridefinirne missione, metodi e ambiti in un'ottica di sostenibilità integrata, si veda B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona", Catania, Firenze, Roma, 2020, <http://csdle.lex.unict.it>.

¹¹⁹ Cfr. A. DI STASI, *Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria*, VTDL, n. 1, 2023, p. 208.

Dato come del tutto condivisibile l'assunto secondo il quale «nelle moderne società complesse ed integrate ha sempre meno senso distinguere rigidamente gli ambienti di vita e gli ambienti di lavoro, così come la salute dei lavoratori da quella dei cittadini»¹²⁰, sembra legittimo porsi degli interrogativi al fine di ridefinire le coordinate dell'obbligo di sicurezza posto in capo al datore di lavoro.

Questo percorso ermeneutico comporterebbe il rafforzamento della natura preventiva di tale obbligo e l'ampliamento del suo ambito di applicazione, prendendo in considerazione non solo i rischi per la salute dei lavoratori, ma anche quei rischi che minacciano l'ambiente esterno ai confini fisici dell'impresa e che, di conseguenza, risultino nocivi per la salute della popolazione.

Tuttavia, ad oggi, la legislazione prevenzionistica nazionale sembra essersi sviluppata secondo le medesime declinazioni che finora hanno caratterizzato anche l'evoluzione normativa eurounitaria rispetto al binomio lavoro-ambiente – nonostante il già menzionato art. 37 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, letto in combinato disposto con l'art. 11 TFUE¹²¹, richieda che la tutela ambientale sia integrata nella definizione e nell'implementazione delle politiche europee, con il particolare obiettivo della promozione dello sviluppo sostenibile.

¹²⁰ Così P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel Decreto salva Ilva. Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, *I Working Papers di Olympus*, n. 27, 2013, p. 16.

¹²¹ L'art. 11 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea sancisce quanto segue: «Le esigenze connesse con la tutela dell'ambiente devono essere integrate nella definizione e nell'attuazione delle politiche e azioni dell'Unione, in particolare nella prospettiva di promuovere lo sviluppo sostenibile».

La direttiva 89/391/CEE¹²², infatti, fonte sovranazionale cruciale nel determinare l'evoluzione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sembra non menzionare affatto l'ambiente esterno.

Nel testo troviamo solo un generico riferimento – peraltro di dubbia interpretazione – a quei «fattori ambientali pericolosi» cui possono essere esposti i lavoratori: è lecito presumere, peraltro, che questa locuzione si riferisca esclusivamente al luogo di lavoro inteso nella sua accezione originaria, considerando il periodo storico in cui si colloca l'adozione di tale normativa.

Nel contesto nazionale, invece, all'indomani della riforma costituzionale del 2022, si è registrato un articolato dibattito circa la potenziale estensione dell'ambito tanto soggettivo quanto oggettivo della disciplina prevenzionistica.

In particolare, l'interrogativo emerso riguarda l'opportunità di estendere l'obbligo derivante dall'art. 2087 c.c. anche all'ambiente che circonda i confini fisici dell'impresa; la questione trae origine dalla menzionata modifica al testo dell'art. 41 della Costituzione, con particolare riferimento al secondo comma¹²³.

¹²² Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, GUCE L 183 del 29 giugno 1989, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391>. L'adozione della direttiva è stata determinante nell'innescare il passaggio da una prospettiva meramente penalistica e contrattualistica ad un modello integrato incentrato sulla professionalizzazione della prevenzione.

¹²³ Già prima della novella costituzionale, tuttavia, vi era chi propendeva per un ampliamento operativo dell'art. 2087 c.c. con riferimento all'ambiente esterno. Si veda P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, Adapt University Press, Modena, 2018, p. 194: «Rientrano nella portata dell'obbligo di sicurezza dell'articolo 2087 c.c., sul piano prevenzionistico e della responsabilità civile e penale, l'insieme dei comportamenti e fatti che hanno una incidenza su interessi di carattere pubblico generale connessi con la salvaguardia della salute

Pietra miliare della disciplina prevenzionistica del nostro ordinamento, l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica (art. 2, lett. *n*, d.lgs. n. 81/2008, di cui si dirà meglio a breve), sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

L'indicazione dei tre parametri menzionati ha portato la giurisprudenza a riconoscere l'esistenza di un'obbligazione dinamica in capo al datore di lavoro, obbligazione destinata a mutare continuamente in ragione delle diverse condizioni di lavoro, dell'evoluzione dei fattori di rischio, dell'avanzamento tecnologico e del progresso scientifico¹²⁴.

Sul piano prettamente civilistico è teoria più che consolidata che l'obbligo di sicurezza in capo al datore di lavoro sia da ascrivere ad un'obbligazione di natura contrattuale, peraltro tra le principali che spettano all'imprenditore¹²⁵.

Lo stringente dovere di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori si inserisce nel sinallagma contrattuale in essere tra lavoratore e datore: il contratto di lavoro risulta integrato dalle previsioni di cui all'art.

(anche) della popolazione e dell'ambiente inteso in senso lato; nonostante la tendenza del legislatore italiano a positivizzare ogni possibile regola cautelare e di condotta in materia di prevenzione sul lavoro, [...] queste fattispecie possono essere, almeno in una prospettiva evolutiva, interpretate anche in senso estensivo, nella direzione di ricomprendere tutte quelle ipotesi di c.d. rischi ambientali emergenti che, allo stato, non hanno assunto rilievo sul piano del diritto positivo».

¹²⁴ Così Cass. civ., sez. lav., 6 settembre 1988, n. 5048: «Tale disposizione viene definita come norma di chiusura del sistema antinfortunistico, posta a tutela di situazioni non direttamente contemplate ma in esso ricomprensibili [...] Ma appunto perché norma di chiusura, volta a ricomprendere ipotesi e situazioni non espressamente previste, una disposizione siffatta, come del resto tutte le clausole generali, ha una funzione di adeguamento permanente dell'ordinamento alla sottostante realtà socio-economica, che ha una dinamicità ben più accentuata di quella dell'ordinamento giuridico, legato a procedimenti e schemi di produzione giuridica necessariamente complessi e lenti».

¹²⁵ *Ex multis*, L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1986.

2087 c.c., ai sensi dell'art. 1374 c.c. – in aggiunta ai più tradizionali obblighi di protezione scaturenti dal dovere di correttezza e buona fede *ex art.* 1175 c.c.

Tuttavia, esistono voci che hanno enfatizzato altre dimensioni dell'obbligo di sicurezza, adottando una prospettiva intermedia tra la teoria contrattualistica *tout court* e la teoria costituzionalista, quest'ultima derivante da una lettura combinata degli artt. 41 e 32 Cost¹²⁶.

In ossequio a tale impostazione, la disciplina prevenzionistica avrebbe riguardo non solo alla protezione della salute dei lavoratori, ma dovrebbe espandere i suoi orizzonti verso la tutela dell'ecosistema in cui l'attività produttiva è fisicamente collocata, avendo cura di rispettare al contempo la salute pubblica e l'integrità dell'ambiente naturale.

Questa tesi, certamente in grado di affascinare chi mostra una qualche sensibilità verso la tematica ambientale in senso lato, non sembra però calzante dal punto di vista strettamente tecnico-giuridico. Se è vero che è stato a lungo riconosciuto come l'art. 2087 c.c. rappresenti la norma generale «capace di assicurare al sistema prevenzionale, insediato dal progresso tecnologico, un adeguamento automatico»¹²⁷, la sua direzione finalistica appare teleologicamente orientata alla tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro, come inequivocabilmente sancito dal tenore letterale della norma stessa.

¹²⁶ In tal senso si veda P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, *op. cit.* pp. 170-171.

¹²⁷ Così L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, Rimini, 1991, pp. 11-12.

Lo scopo dell'art. 2087 c.c. si rintraccia nella tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro in senso stretto: forzarne l'interpretazione per ricomprendere i fini ben più ampi della salvaguardia ambientale, o della protezione della salute pubblica, non appare un'analisi ermeneutica condivisibile¹²⁸.

Il principale limite giuridico a tale estensione risiede nella già menzionata natura contrattuale dell'obbligazione in parola: non è configurabile il generarsi di eventuali effetti protettivi nei confronti di terzi estranei al rapporto di lavoro. Peraltro, individuare quelle parti i cui interessi possano considerarsi in qualche modo connessi all'implementazione del contratto di lavoro risulterebbe estremamente arduo¹²⁹.

Ma vi è di più: estendere il dovere di sicurezza nei confronti di terzi determinerebbe un pericoloso ampliamento della responsabilità penale del datore di lavoro, in quanto l'art. 2087 c.c. si rivela di paradigmatica importanza anche nella formulazione delle incriminazioni relative alla violazione degli obblighi in materia di salute e sicurezza. Pur non essendo questa la sede di elezione per un approfondimento sul punto, sono facilmente immaginabili le gravi conseguenze che si produrrebbero rispetto alla compatibilità di tale estensione con il principio di legalità¹³⁰.

¹²⁸ In senso critico ad una lettura ampia dell'art. 2087 c.c. si segnalano S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, LD, n. 2, 2022, pp. 279-280; V. SPEZIALE, *op. cit.* p. 295.

¹²⁹ Per un approfondimento di questo aspetto si rimanda alla giurisprudenza di legittimità più recente, che ha stabilito l'ammissibilità di effetti protettivi nei confronti di terzi solo con riferimento a quelle situazioni, regolamentate in via pattizia, dove insiste un'identità o, comunque, una forte connessione rispetto agli interessi vantati delle parti contraenti. Cfr. Cass. civ., sez. III, 9 luglio 2020, n. 14615; Cass. civ., sez. III, 7 aprile 2022, n. 11320.

¹³⁰ *Amplius* sul tema D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Giappichelli, Torino, 2021.

È ora opportuno esaminare le possibili ‘contaminazioni’ tra lavoro e ambiente nell’ambito del d.lgs. n. 81/2008 – altra base normativa fondamentale del nostro ordinamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro¹³¹ – con particolare attenzione rivolta agli artt. 2, lett. *n*, e 18, lett. *q*.

L’art. 2, lett. *n*, definisce il concetto di prevenzione come «il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno».

L’art. 18, lett. *q*, invece, include tra gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente preposto quello di «prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l’ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio».

In entrambe le disposizioni si riscontra un’attenzione del legislatore all’ambiente naturale, esplicitamente menzionato insieme alla salute della collettività. L’art. 2, lett. *n*, pone questi due valori come limiti al potere organizzativo del datore di lavoro nell’implementazione del sistema prevenzionistico dell’azienda. L’art. 18, lett. *q*, però, potrebbe essere suscettibile di una duplice interpretazione.

¹³¹ Sull’evoluzione della disciplina si rinvia a L. MONTUSCHI, *Verso il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, *DLRI*, 2007, n. 116, p. 799 ss.; P. PASCUCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT*, n. 73, 2008, pp. 1-165; G. FRANZA, P. POZZAGLIA, *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto*, in A. VALLEBONA (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, n. 1, 2009, p. 22 ss.; G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente possibile) alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, *I Working Papers di Olympus*, n. 39, 2014, pp. 1-33.

La prima lettura, prevalente in giurisprudenza, è allineata con il significato dell'art. 2, lett. *n*, seppur limitatamente alle sole misure che riguardano l'aspetto preventivo.

È comunque possibile tratteggiare un percorso ermeneutico alternativo in merito all'art. 18, lett. *q*, che fa riferimento specificamente a «misure tecniche». Questa locuzione potrebbe essere intesa in senso ampio, indicando tutte le misure attraverso le quali viene attuato il processo produttivo dell'impresa, delineando in senso speculare un dovere di *do not significant harm* (DNSH)¹³² in capo all'imprenditore anche con riferimento all'ambiente e alla salute pubblica.

Di avviso parzialmente diverso, però, sembra essere l'attuale giurisprudenza di legittimità. La Corte di Cassazione – sconfessando l'interpretazione fornita dalla Corte d'Appello di Firenze¹³³ – si sofferma sul significato da attribuire agli artt. 2, lett. *n*, e 18, lett. *q*: «Tali norme non pongono in capo al datore di lavoro l'obbligo di adottare misure di prevenzione a tutela della popolazione o dell'ambiente ma piuttosto quello di adottare le misure in grado di evitare che quelle messe in campo per lo svolgimento in sicurezza delle attività lavorative possano determinare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno»¹³⁴.

La Corte fornisce un'interpretazione uniforme delle due disposizioni in esame, stabilendo che la gestione dei rischi che coinvolgono le comunità

¹³² Il principio in parola, introdotto dal Regolamento (UE) 2020/852, noto come Regolamento Tassonomia, è una delle colonne portanti per favorire gli investimenti sostenibili nell'ambito del *Green Deal* europeo.

¹³³ Corte App. Firenze, sez. III, 16 dicembre 2019, n. 3733.

¹³⁴ Cass. pen., sez. IV, 6 settembre 2021, n. 32899.

circostanti e l'ambiente esterno rientra nella sfera di responsabilità del datore di lavoro esclusivamente quando tali rischi derivano dalle misure adottate per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori all'interno dell'impresa¹³⁵. Sebbene tale pronuncia sia stata emessa poco prima della riforma costituzionale, la sua rilevanza rimane inalterata.

Alla luce dell'analisi condotta, non è stato possibile riscontrare particolari impatti della novella costituzionale sull'ambito di applicazione dell'obbligo di sicurezza in capo al datore di lavoro in ottica di una maggiore attenzione alla sostenibilità ambientale.

Ad oggi, sia il legislatore che la giurisprudenza sembrano ancora riluttanti in tal senso: non vi sono esplicite indicazioni di un'apertura verso l'inclusione dell'ambiente esterno nel perimetro dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro.

4. *Green Public Procurement* e criteri ambientali minimi: i contratti pubblici a supporto della transizione ecologica.

Dopo aver ricostruito i percorsi applicativi delineati dalla giurisprudenza costituzionale successivamente alla riforma e le traiettorie regolative

¹³⁵ Per un'analisi approfondita degli artt. 2, lett. *n* e 18, lett. *q* del d.lgs. n. 81/2008 si rinvia a F. GRASSO, *La tutela dell'ambiente esterno ed interno all'impresa. Il fondamento giuridico e gli strumenti per una prevenzione integrata*, *DSL*, n. 1, 2024, pp. 123-150. L'Autrice evidenzia, in particolare, una parziale incoerenza della pronuncia rispetto a un successivo passaggio argomentativo contenuto nella medesima sentenza, nel quale la Corte sottolinea la variazione terminologica adottata dal legislatore, che fa riferimento a «misure tecniche» anziché a «misure preventive».

sviluppatasi in sede europea, appare ora necessario volgere l'attenzione ai paradigmi contrattuali connessi al tema della sostenibilità ambientale.

In questo passaggio della trattazione emerge un approccio interdisciplinare che, accanto alla prospettiva del diritto del lavoro, valorizza in particolare i profili di diritto amministrativo, destinati a offrire un contributo essenziale alla comprensione complessiva del fenomeno.

La disciplina contrattuale, intesa quale strumento di regolazione degli scambi e della produzione, è stata tradizionalmente concepita in termini estranei, quando non antitetici, rispetto alle esigenze di tutela ambientale.

L'affermazione di istanze ecologiche all'interno del diritto dei contratti ha trovato una delle sue espressioni più significative nell'esperienza degli appalti pubblici¹³⁶, ove ha progressivamente preso forma il modello oggi conosciuto come *Green Public Procurement* (d'ora in avanti GPP).

Tale istituto non identifica una categoria contrattuale autonoma, ma piuttosto un criterio trasversale capace di permeare l'intero procedimento di evidenza pubblica – dalla definizione dell'oggetto alla fase esecutiva – imponendo parametri orientati alla sostenibilità.

¹³⁶ Si veda C. FELIZIANI, *I «nuovi» appalti verdi: un primo passo verso un'economia circolare?*, *DE*, vol. 30, n. 93, 2017, pp. 374-375: «[...] si è passati dal concepire gli appalti esclusivamente come elemento chiave per la costruzione del mercato unico ad ammettere che interessi altri rispetto a quello della concorrenza potessero insinuarsi nella materia contrattuale. Fino addirittura ad arrivare a considerare i contratti pubblici come possibile strumento di tutela dell'ambiente, così contribuendo a screditare definitivamente la (un tempo) supposta antitesi tra mercato e ambiente».

L'origine del GPP va rintracciata nella seguente Comunicazione della Commissione europea: COM (2001) 274, *Commission interpretative communication on the Community law applicable to public procurement and the possibilities for integrating environmental considerations into public procurement*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0274>.

Gli appalti a vocazione verde mirano, infatti, a integrare considerazioni ambientali in ogni fase della spesa pubblica, favorendo al contempo l'adozione di tecnologie compatibili con l'ecosistema e la diffusione di prodotti caratterizzati da un impatto ridotto lungo il loro ciclo di vita. In questa prospettiva, la valutazione della convenienza economica non si arresta al prezzo immediato, ma si estende ai costi indiretti connessi agli effetti ambientali della fornitura o del servizio.

Il GPP, inoltre, non persegue soltanto l'obiettivo immediato della protezione ambientale, ma assolve anche una funzione di stimolo nei confronti degli operatori privati, orientandoli verso soluzioni produttive e prestazionali sempre più eco-efficienti.

Considerata l'incidenza della domanda pubblica sull'economia complessiva – pari a circa il 17% del PIL nazionale ed il 14% del PIL europeo – le scelte di approvvigionamento delle amministrazioni finiscono, inevitabilmente, per esercitare un effetto conformativo sul mercato, indirizzandolo verso modelli produttivi improntati a criteri di sostenibilità¹³⁷.

Il GPP ha assunto crescente rilievo anche con riferimento al modello dell'economia circolare e all'implementazione degli obiettivi posti dal *Green Deal*.

Riguardo al primo aspetto, è stato osservato che proprio gli appalti pubblici costituiscono gli strumenti di cui ci si può servire perché l'amministrazione si doti di prodotti che ormai non dovrebbero più essere definiti "verdi", bensì

¹³⁷ In tal senso G. FIDONE, *L'integrazione degli interessi ambientali nella disciplina dei contratti pubblici: il green public procurement*, in G.F. CARTEI (a cura di), *Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile*, Giappichelli, Torino, 2013.

“circolari”¹³⁸; tale proposito è stato espressamente sancito anche dalla Commissione europea, che non si limita a favorire un ampliamento dell’utilizzo degli appalti pubblici orientati alla sostenibilità, ma si propone altresì di intervenire sulla stessa struttura dei relativi parametri, ponendo in rilievo profili tipici dell’economia circolare, quali la maggiore durata dei beni e la loro attitudine al riuso¹³⁹.

In chiave complementare, il riferimento all’economia circolare si innesta nel quadro programmatico del *Green Deal*¹⁴⁰, che recupera l’obiettivo di superare il paradigma lineare di produzione e consumo, ricomprendendolo all’interno della più ampia strategia unionale volta al conseguimento della neutralità climatica entro il 2050.

Con riguardo specifico agli appalti pubblici verdi, la Commissione ha suggerito l’introduzione di criteri e obiettivi minimi vincolanti nella normativa settoriale, accompagnati da un sistema di monitoraggio del loro effettivo utilizzo, pur con l’accortezza di evitare aggravii procedurali ingiustificati per le amministrazioni aggiudicatrici¹⁴¹.

¹³⁸ Così F. DE LEONARDIS, *L’uso strategico della contrattazione pubblica: tra GPP e obbligatorietà dei CAM*, *Riv. quadr. dir. amb.*, n. 3, 2020, p. 89: «Se finora si è parlato degli appalti verdi come istituto a sé stante, occorrerà da adesso in poi parlare degli appalti verdi come un segmento dell’economia circolare».

¹³⁹ COM (2021) 323, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions, Closing the loop - An EU action plan for the Circular Economy*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015DC0614>.

¹⁴⁰ COM (2020) 21, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions, Sustainable Europe Investment Plan*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0021>.

¹⁴¹ COM (2020) 98, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Social and Economic Committee and the Committee of the Regions, A new Circular Economy Action Plan - For a cleaner and more competitive Europe*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0098>.

L'integrazione dei principi dell'economia circolare nelle pratiche di *procurement* pubblico consente, infatti, di adottare una visione complessiva della sostenibilità, estesa all'intero ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, con la prospettiva di realizzare benefici sia ambientali sia economici in termini di efficienza e risparmio.

Muovendo alla specifica disciplina degli appalti verdi nell'ordinamento nazionale, si rileva come già dalla metà degli anni Novanta sia possibile rinvenire le prime politiche di *green purchasing* all'interno delle pubbliche amministrazioni.

Il quadro normativo, tuttavia, si presentava come frammentario e molto specifico, in assenza di una disciplina che fornisse un disegno unitario¹⁴². Il passaggio decisivo avviene con il recepimento delle direttive 2004/17/CE¹⁴³ e 2004/18/CE¹⁴⁴ attraverso il d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163.

Il c.d. codice De Lise, infatti, non si limita a recepire le prescrizioni europee in tema di sostenibilità, ma imprime una spinta significativa al processo di

¹⁴² A titolo esemplificativo si segnalano alcune disposizioni: il d.lgs. 5 febbraio 1997, n. 22, art. 19, comma 4 (c.d. decreto Ronchi) imponeva alle Regioni di adottare specifiche normative finalizzate a garantire che il fabbisogno annuale di carta negli uffici pubblici venisse coperto con una quota di materiale riciclato pari almeno al quaranta per cento del fabbisogno complessivo; il d.m. 27 marzo 1998, art. 5, comma 1 che, in tema di mobilità sostenibile nelle aree urbane, imponeva alle pubbliche amministrazioni di utilizzare mezzi elettrici, ibridi o con alimentazione a gas metano/GPL per una quota via via crescente, sino a raggiungere il cinquanta per cento nel 2003 per le future sostituzioni dei veicoli in propria dotazione.

¹⁴³ Direttiva 2004/17/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004, che coordina le procedure di appalto degli enti erogatori di acqua e di energia, degli enti che forniscono servizi di trasporto e servizi postali, GU L 134 del 30 aprile 2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/ALL/?uri=celex:32004L0017>.

¹⁴⁴ Direttiva 2004/18/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004, relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi, GU L 134 del 30 aprile 2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004L0018>.

integrazione della dimensione ambientale all'interno della disciplina degli appalti pubblici, arrivando a riconoscerne espressamente la tutela quale principio cardine dell'intero settore.

Da tale fase in avanti, le amministrazioni aggiudicatrici sono state formalmente abilitate a introdurre criteri ambientali nelle proprie procedure di gara. Tuttavia, l'impostazione normativa – che lasciava ampia discrezionalità circa l'effettiva adozione di soluzioni ecologicamente orientate – ha comportato a lungo una limitata e disomogenea applicazione di tali strumenti, impedendo il consolidarsi di un modello sistematico di appalto sostenibile.

Ciononostante, l'ambiente e lo sviluppo sostenibile cessano di essere considerati meri vincoli esterni all'attività economica: essi non si pongono più come fattori da bilanciare con le logiche di mercato, ma come obiettivi da realizzare proprio mediante i meccanismi concorrenziali che regolano l'economia di mercato.

Così, coerentemente con le indicazioni della Commissione europea¹⁴⁵ e con le prescrizioni dell'art. 1, comma 1126, l. 27 dicembre 2006, n. 296, nel 2008 il Ministero dell'ambiente elabora il Piano d'azione per la sostenibilità ambientale dei consumi della pubblica amministrazione (PAN GPP).

Il Piano è espressamente deputato a favorire la diffusione degli appalti verdi definendone strategia, obiettivi ambientali in termini qualitativi e quantitativi,

¹⁴⁵ COM (2003) 302, *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament, Integrated Product Policy - Building on Environmental Life-Cycle Thinking*, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0302:FIN:en:PDF>.

aspetti metodologici generali e categorie merceologiche di riferimento. Il sistema delineato dal Piano individua un quadro organico per la definizione dei criteri ambientali minimi (d'ora in avanti CAM), costruito secondo una logica progressiva.

In un primo momento, infatti, è la legge nazionale a stabilire le categorie merceologiche che devono conformarsi a requisiti di sostenibilità; successivamente, l'amministrazione statale competente esercita la propria discrezionalità tecnica attraverso l'adozione del PAN GPP, cui fanno seguito specifici decreti ministeriali volti a precisare i CAM per le tipologie di beni e servizi considerate prioritarie, in ragione dell'impatto ecologico e del volume di spesa ad esse correlato.

Tali criteri, qualificati come standard minimi di integrazione delle istanze ambientali nelle procedure di acquisto, fungono da base obbligatoria per le stazioni appaltanti, le quali restano comunque libere di adottare parametri più stringenti, volti a orientare le gare verso soluzioni di maggiore qualità ambientale.

Il Codice dei contratti pubblici, d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50¹⁴⁶, si pone in continuità evolutiva con l'apparato normativo già esistente. L'elemento di maggiore rilievo si rinviene nella normativa sui CAM, attraverso i quali

¹⁴⁶ Le istanze di sostenibilità trovano espressione in una pluralità di disposizioni del Codice dei contratti pubblici: esse emergono sia nelle norme di carattere generale (artt. 4 e 30), sia nei requisiti di qualificazione delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza (art. 38), nonché in ambiti più specifici quali le prescrizioni tecniche (art. 68), i sistemi di etichettatura (art. 69), la disciplina dei bandi di gara (art. 71), le certificazioni (art. 87), le garanzie (art. 93), i criteri di aggiudicazione (art. 95), la valutazione dei costi lungo il ciclo di vita (art. 96).

l'ordinamento nazionale mostra di avere pienamente compreso la portata strategica degli appalti verdi.

In tale ambito, il Codice del 2016 si è spinto oltre le stesse direttive europee, attribuendo carattere cogente a previsioni che, nel diritto dell'Unione, mantengono invece una valenza meramente facoltativa.

All'art. 34, infatti, il legislatore introduce l'obbligo di ricorrere alle clausole ambientali: «le stazioni appaltanti contribuiscono al conseguimento degli obiettivi ambientali previsti dal Piano d'azione per la sostenibilità ambientale dei consumi nel settore della pubblica amministrazione attraverso l'inserimento, nella documentazione progettuale e di gara, almeno delle specifiche tecniche e delle clausole contrattuali contenute nei criteri ambientali minimi adottati con decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare» (comma 1); la norma specifica, inoltre, che dei CAM si tiene conto anche in sede di aggiudicazione.

Con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, adottato con d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, nell'ambito del più ampio processo riformatore delineato dal PNRR, emerge con chiarezza la scelta del legislatore di non solo confermare l'assetto già previsto dalla disciplina previgente, ma di attribuirgli altresì una collocazione di carattere trasversale, inserendolo nella Parte II del Libro II, dedicata agli istituti e alle clausole comuni a tutte le tipologie di appalti¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Per una ricostruzione puntuale a riguardo si rimanda a I. BAISI, *Impresa ed economia circolare: una rilettura della contrattazione ecologicamente orientata alla luce del nuovo Codice dei contratti pubblici*, *Amministrativamente*, n. 3, 2024, pp. 1233-1260, <https://www.amministrativamente.com/index.php/formez/article/view/13564/12370>.

In continuità con quanto stabilito dal citato art. 34 del d.lgs. n. 50/2016 viene ribadita la natura cogente dei CAM¹⁴⁸, la cui funzione è quella di assicurare che la politica nazionale in materia di contratti pubblici persegua, da un lato, la riduzione degli impatti ambientali e, dall'altro, la promozione di modelli produttivi, occupazionali e di consumo improntati alla sostenibilità, sin dalla fase di individuazione dell'oggetto dell'affidamento.

Il nuovo Codice segna un'evoluzione concettuale di rilievo: la sostenibilità non è più configurata come eccezione o limite al principio di economicità, ma ne diventa, piuttosto, una modalità di attuazione¹⁴⁹.

L'inclusione dei costi ambientali nel calcolo della convenienza economica dei contratti concretizza il principio "chi inquina paga", comportando che le esternalità ambientali connesse a prodotti, servizi o lavori non conformi ai criteri di sostenibilità debbano essere contabilizzate come elementi di costo.

Muovendo da questa prospettiva, il d.lgs. n. 36/2023 elimina il riferimento alla facoltà delle amministrazioni di derogare al canone di economicità per introdurre clausole verdi – facoltà contemplata dall'art. 30 del Codice del 2016 – in quanto la sostenibilità ambientale non costituisce più deroga, ma componente strutturale del valore economico complessivo del contratto.

¹⁴⁸ Cfr. Cons. Stato, sez. V, 5 agosto 2022, n. 6934: «La ratio dell'obbligatorietà dei CAM sta nell'esigenza di garantire che la politica nazionale in materia di appalti pubblici verdi sia incisiva non solo nell'obiettivo di ridurre gli impatti ambientali, ma anche in quello di promuovere modelli di produzione e consumo più sostenibili, "circolari" e nel diffondere l'occupazione "verde"». Ancora, «i criteri ambientali minimi contribuiscono a connotare l'evoluzione del contratto d'appalto pubblico da mero strumento di acquisizione di beni e servizi a strumento di politica economica».

¹⁴⁹ Per un'analisi critica del nuovo impianto normativo in materia si rimanda a E. SCOTTI, *Art. 57 Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi e criteri di sostenibilità energetica e ambientale*, in S. CIMINI, A. GIORDANO (a cura di), *Commentario al Codice dei contratti pubblici aggiornato al Correttivo (d.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209)*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2025, p. 499 ss.

Si tratta, dunque, non di un arretramento rispetto alla precedente disciplina, bensì di un pieno allineamento con la logica dell'integrazione ambientale già affermata in sede europea.

Sotto il profilo sistematico, l'architettura del cosiddetto "appalto verde e circolare" rimane sostanzialmente analoga a quella delineata dal Codice del 2016, con il mantenimento degli istituti volti a permeare di sostenibilità tutte le fasi dell'evidenza pubblica: dalla progettazione iniziale alla definizione delle specifiche tecniche obbligatorie, dai criteri di selezione e di aggiudicazione fino all'inserimento di clausole di esecuzione e di obiettivi ambientali nei contratti.

La centralità della dimensione ecologica è ribadita dall'art. 57, comma 2, che impone alle stazioni appaltanti di contribuire al perseguimento degli obiettivi ambientali fissati dal Piano d'azione per la sostenibilità dei consumi della pubblica amministrazione, integrando nella documentazione di gara le specifiche tecniche e le clausole contrattuali previste nei CAM approvati per ciascuna categoria di appalto o concessione.

Il Codice del 2023 conferma, dunque, l'obbligatorietà generale dei CAM adottati con decreto ministeriale, pur lasciando alle amministrazioni aggiudicatrici la facoltà di introdurre requisiti ulteriori, purché coerenti con i principi di proporzionalità, non discriminazione e pertinenza rispetto all'oggetto dell'appalto.

In mancanza di CAM specifici o in presenza di esigenze aggiuntive, si apre uno spazio di discrezionalità amministrativa, che può legittimamente essere orientata al perseguimento di finalità ambientali ulteriori rispetto ai minimi

normativi, trovando fondamento nelle politiche nazionali ed europee di transizione ecologica e nei principi generali di tutela ambientale.

Di particolare rilievo è, in tale prospettiva, l'applicazione del principio di non arrecare un danno significativo all'ambiente (*Do no significant harm – DNSH*), divenuto condizione trasversale per l'utilizzo dei fondi PNRR e, più in generale, per tutti gli appalti finanziati con risorse europee. Tale principio impone che le attività economiche contribuiscano positivamente alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici, all'uso sostenibile delle risorse idriche e marine, alla transizione verso un'economia circolare, alla prevenzione dell'inquinamento e alla salvaguardia della biodiversità e degli ecosistemi.

Nel suo ambito di applicazione, il DNSH rappresenta un ulteriore canale, di natura vincolante, attraverso cui l'integrazione ambientale penetra nel diritto dei contratti pubblici e, più in generale, nelle politiche di investimento pubblico e privato.

L'intero impianto del nuovo Codice, letto alla luce di tale principio, delinea un modello di amministrazione che non si limita a favorire la sostenibilità, ma è chiamata a realizzarla come obbligo positivo, in attuazione del più ampio processo di transizione ecologica che permea l'ordinamento europeo e nazionale¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Per una ricognizione delle prime applicazioni giurisprudenziali in materia si veda E. SCOTTI, *op. cit.*, p. 501 ss. Segnatamente, l'Autrice evidenzia come in giurisprudenza, la legittimità dell'appalto verde sia stata affermata sin dalla nota pronuncia *Concordia Bus* (Corte di Giustizia, 17 settembre 2002, C-513/99), che ha riconosciuto la compatibilità dei criteri ambientali con i principi di concorrenza, purché rispettosi dei canoni di proporzionalità, adeguatezza e pertinenza rispetto all'oggetto del contratto. Tali criteri, successivamente sviluppati anche a livello nazionale, costituiscono oggi parametri essenziali

Nel 2023, peraltro, è stato adottato un nuovo Piano d'azione nazionale in materia di acquisti verdi – a distanza di un decennio dall'ultimo aggiornamento – che completa l'*iter* avviato con il nuovo Codice dei contratti pubblici.

Tale strumento viene oggi concepito come funzionale alla realizzazione dei paradigmi connessi alla transizione ecologica e all'economia circolare, oltre che al sostegno dell'innovazione nei prodotti, nei processi e nei modelli imprenditoriali.

La prospettiva circolare che lo permea consente di collocare il nuovo PAN GPP in piena sintonia con gli obiettivi strategici delineati dal *Green Deal* europeo, valorizzando i CAM non soltanto quali strumenti di promozione dello sviluppo sostenibile, ma anche quali leve per orientare la produzione e i consumi verso soluzioni a maggiore efficienza ecologica. Il carattere di trasversalità settoriale del Piano gli conferisce la capacità di incidere su tutte le finalità di tutela ambientale individuate al suo interno.

di valutazione della legittimità sia delle scelte delle stazioni appaltanti sia dei decreti ministeriali di definizione dei CAM.

La giurisprudenza amministrativa italiana ha chiarito che i criteri ambientali minimi non rappresentano elementi facoltativi o meramente migliorativi, bensì obblighi cogenti per le amministrazioni aggiudicatrici, applicabili in ogni fase del procedimento di gara (Cons. St., Sez. III, 14 ottobre 2022, n. 8773; Sez. III, 20 marzo 2023, n. 2795; Sez. V, 3 febbraio 2021, n. 972).

Quanto all'omesso recepimento dei CAM nei bandi, parte della giurisprudenza lo considera causa d'illegittimità, con onere di impugnazione differito al momento dell'aggiudicazione (Cons. St., Sez. V, 3 febbraio 2021, n. 972), mentre un diverso orientamento riconosce ai CAM natura di norme immediatamente integrative della *lex specialis* (Cons. St., Sez. V, 10 novembre 2022, n. 9879), imponendo tuttavia una declinazione puntuale dei criteri nella documentazione di gara (Cons. St., 27 maggio 2024, n. 4701).

Nel complesso, la giurisprudenza più recente conferma la progressiva trasformazione dell'appalto sostenibile da strumento eccezionale a paradigma ordinario dell'azione amministrativa, collegato al principio del risultato quale veicolo di effettiva attuazione delle politiche ambientali (Cons. St., 27 maggio 2024, n. 4741).

I CAM, intesi come specificazioni tecniche che incorporano considerazioni ambientali ed eventualmente anche etico-sociali, riferite alle diverse fasi delle procedure di gara, saranno in futuro definiti e monitorati con maggiore accuratezza, tenendo conto delle peculiarità di ciascun comparto.

Il procedimento volto alla loro elaborazione mira, peraltro, a garantire la più ampia e razionale partecipazione di portatori di interesse ed esperti, così da intercettare tempestivamente le innovazioni di mercato, calibrare in modo adeguato il livello di selettività richiesto dalle caratteristiche ambientali e socioeconomiche del settore di riferimento ed evitare problematiche applicative in sede di attuazione.

5. La teoria del contratto ecologico: inapplicabilità all'ambito giuslavoristico.

Dall'analisi svolta sul GPP emerge come tale categoria di contratti pubblici sia preordinata non solo allo scambio di utilità tra soggetti portatori di interessi talvolta anche contrapposti, quanto piuttosto alla definizione di una pluralità di interessi convergenti nel macro-tema della sostenibilità ambientale.

Sulla base di tale paradigma, la dottrina – invero in tempi precedenti sia la riforma costituzionale del 2022, sia le recenti modifiche in tema di CAM – ha teorizzato il c.d. contratto ecologico¹⁵¹.

¹⁵¹ Si fa principalmente riferimento a M. PENNASILICO (a cura di), *Metodo e valori nell'interpretazione dei contratti. Per un'ermeneutica contrattuale rinnovata*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2011; M. PENNASILICO, *Contratto ecologico e conformazione dell'autonomia negoziale*, *Riv. quadr. dir. amb.*, n. 1, 2017, pp. 4-5: «Considero “contratto ecologico” l'espressione sintomatica di un autentico “mutamento di paradigma” in materia

Tale categoria, ad oggi non riconosciuta dal nostro ordinamento, si propone di mettere in discussione la tradizionale funzione di scambio del contratto¹⁵²; a tal fine, il percorso ermeneutico si incentra sul concetto di causa del contratto che, per mezzo di un interesse ambientale in grado di funzionalizzare gli interessi dei contraenti, andrebbe a coincidere con l'utilità ambientale e l'uso razionale delle risorse, in prospettiva intergenerazionale.

Ancora, secondo questa teoria, un apporto determinante proviene dai principi ambientali affermati a livello unionale, in particolare dal principio di integrazione delle esigenze ecologiche nelle diverse politiche e da quello dello sviluppo sostenibile.

Questi valori, se letti congiuntamente al principio di solidarietà, conferiscono al contratto una dimensione ulteriore: esso non si configura più come mera fonte di rapporti giuridico-patrimoniali, ma come strumento di relazioni patrimoniali conformate a criteri di sostenibilità¹⁵³.

Alla luce di tale impostazione, il principio dello sviluppo sostenibile diviene criterio di meritevolezza dei contratti a vocazione ecologica. Ne deriva che anche un appalto pubblico qualificato come "verde", pur sorretto da una causa lecita, potrebbe risultare privo di tutela se in concreto non idoneo a perseguire un effettivo interesse ambientale.

contrattuale, tale da mettere in discussione, sotto la spinta del modello globale dello "sviluppo sostenibile", l'adeguatezza della nozione stessa di contratto, come formulata dal codice del 1942, e da imporre una conformazione "ecologica" dell'autonomia negoziale».

¹⁵² Si vedano, *ex multis*, E. BETTI, *Teoria generale del negozio giuridico*, Giuffrè, Milano, 1950; F. SANTORO PASSARELLI, *Dottrine generali del diritto civile*, Jovene, Napoli, 1964.

¹⁵³ Si veda M. PENNASILICO, *Sviluppo sostenibile, legalità costituzionale e analisi "ecologica" del contratto*, *Pers. merc.*, n. 1, 2015, pp. 37 ss.

In questo senso, l'autonomia negoziale verrebbe progressivamente assoggettata a una «conformazione ecologica»¹⁵⁴, giacché l'ordinamento interno ed europeo attribuisce alla protezione dell'ambiente un rilievo tale da rendere il contratto funzionale al conseguimento degli obiettivi propri del diritto ambientale.

Tale impostazione concettuale sarebbe in grado di generare effetti anche sull'interpretazione delle clausole generali di buona fede (art. 1366 c.c.) e di conservazione del contratto (art. 1367 c.c.), imponendo di privilegiare, tra più possibili letture, quella che risulti maggiormente coerente con i principi di tutela ambientale.

Inoltre, la nozione codicistica di contratto stessa (art. 1321 c.c.) si rivelerebbe insufficiente, se non arricchita dai principi di solidarietà e di sostenibilità nell'impiego delle risorse naturali.

Conseguentemente, anche la valutazione della meritevolezza dell'interesse perseguito dall'atto (art. 1322 c.c.) dovrebbe essere condotta in relazione al sistema complessivo dei valori riconosciuti e protetti dall'ordinamento, individuando nei principi costituzionali – in particolare dopo la riforma del 2022 – i parametri più adeguati per il giudizio di conformità¹⁵⁵.

Non è questa la sede per domandarsi se la teoria del contratto ecologico, così come presentata, sia esportabile *tout court* nel diritto civile; tuttavia, è bene

¹⁵⁴ M. PENNASILICO, *Contratto ecologico e conformazione dell'autonomia negoziale*, op. cit. p. 14.

¹⁵⁵ Tale ricostruzione viene richiamata anche da P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, op. cit. pp. 103-104.

soffermarsi sull'incompatibilità di tale assetto con il contratto di lavoro subordinato.

Anzitutto, il generarsi di effetti protettivi nascenti dal contratto a favore di terzi indeterminati – nella prospettiva trans-generazionale della tutela dell'ambiente – non è configurabile nella prospettiva giuslavoristica, ed incontra le medesime critiche già esaminate con riguardo alla disciplina prevenzionistica¹⁵⁶.

L'obiezione di maggiore pregnanza, tuttavia, si concentra sulla natura della causa del contratto di lavoro, che la dottrina maggioritaria ha tradizionalmente individuato nello scambio: «nel contratto di lavoro la prestazione di ciascuna parte è lo scopo della prestazione dell'altra, e l'interdipendenza fra le due prestazioni costituisce [...] l'essenza della causa del contratto»¹⁵⁷. Non si comprende come l'interesse ambientale genericamente inteso possa insinuarsi nella causa del contratto di lavoro subordinato.

Il descritto scenario, peraltro, non sembra aver subito mutamenti in conseguenza della riforma costituzionale del 2022. La costituzionalizzazione del principio di tutela ambientale, anche rispetto all'iniziativa economica privata, se può generare obblighi in tal senso limitatamente al lato datoriale (come esaminato rispetto ai profili di *corporate social responsibility*) non può

¹⁵⁶ Si veda nota n. 129.

¹⁵⁷ Così L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in G. BOLDT, G. CAMERLYNCK, P. HORION, A. KAYSER, M.G. LEVENBACH, L. MENGONI (a cura di) *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, Ufficio pubblicazioni CEE, Lussemburgo, 1965, p. 429. Ancora, «la causa caratteristica (n.d.r. del contratto regolato dall'art. 2094 c.c.) sta nello scambio tra il lavoro e la retribuzione», F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, 1970, Jovene, Napoli.

certo – ad oggi – produrre speculari posizioni pretensive in capo ai lavoratori. Per questi ultimi, infatti, le istanze di sostenibilità ambientale sembrano limitate al tradizionale apparato protettivo proprio della disciplina prevenzionistica.

Né può ritenersi automaticamente riconosciuto, a seguito della riforma costituzionale, un generico diritto all'ambiente come diritto soggettivo azionabile direttamente dal singolo (tantopiù dal singolo lavoratore). L'inserimento dei valori ambientali nella Costituzione non basta, infatti, a conferire al cittadino una tutela immediata e autonoma nei confronti di terzi o delle imprese¹⁵⁸.

Il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro sul piano individuale, pertanto, appare ancora relativamente impermeabile alle istanze ecologiche, impedendo di fatto che tali interessi possano trovare una tutela diretta nel singolo contratto di lavoro. Tuttavia, questo non esaurisce le possibilità di intervento: sarà infatti nel contesto della contrattazione collettiva che si potranno esplorare soluzioni più efficaci per integrare considerazioni di sostenibilità ambientale. Tale analisi sarà sviluppata nel capitolo successivo, cui si rimanda per un approfondimento specifico delle dinamiche collettive e delle potenzialità in seno al sistema di relazioni industriali.

¹⁵⁸ Così, *ex multis*, M. CECCHETTI, *op. cit.* p. 138.

CAPITOLO III

La sostenibilità ambientale nella contrattazione collettiva: esperienze internazionali, nazionali e prospettive comparate

SOMMARIO: 1. Le clausole *pro-environment* nella nuova stagione della contrattazione collettiva transnazionale. – 2. Relazioni industriali e protezione ambientale: l'integrazione della sostenibilità nella contrattazione collettiva italiana. – 2.1. Obiettivi ambientali e retribuzione variabile nei contratti collettivi aziendali: il ruolo dei *green bonus*. – 3. Sindacato e sostenibilità nel Regno Unito: il contributo del *Trades Union Congress* e la parabola dei *green reps*. – 4. La contrattazione collettiva spagnola e il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori alla prova della *just transition*.

1. Le clausole *pro-environment* nella nuova stagione della contrattazione collettiva transnazionale.

La netta contrapposizione tra tutela occupazionale e vincoli ambientali ha storicamente giustificato un cronico disinteresse del sindacato per la questione ambientale. Tale impostazione spiega, infatti, la marginalità con cui la questione ecologica è stata a lungo percepita all'interno delle piattaforme sindacali.

Tuttavia, già a partire dagli anni Settanta, in alcuni contesti nordamericani prendevano forma le prime rivendicazioni in materia di *just transition*, nozione che avrebbe progressivamente assunto rilevanza teorica e pratica,

ricomprendendo orientamenti sindacali, elaborazioni dottrinali e linee di *policy* istituzionali¹⁵⁹. Comune denominatore di tali esperienze era il riconoscimento della necessità del processo di riconversione ecologica, accompagnato dalla preoccupazione di contenerne gli effetti regressivi sulle condizioni dei lavoratori.

Da allora, la presunta antinomia tra protezione dell'ambiente e salvaguardia dell'occupazione è stata oggetto di un ripensamento critico all'interno del movimento sindacale, sino a essere in più occasioni relativizzata, se non addirittura rovesciata in termini di complementarità.

Ne è conseguita una graduale ridefinizione della relazione tra attività produttive e contesto ambientale, oggi concepiti come beni entrambi essenziali per l'ordinato sviluppo della collettività¹⁶⁰.

Nondimeno, l'ampiezza e la complessità del fenomeno hanno impedito una risposta uniforme delle organizzazioni sindacali, le quali hanno esplorato l'articolarsi del nesso lavoro-ambiente secondo traiettorie eterogenee¹⁶¹,

¹⁵⁹ Si veda E. MORENA, D. KRAUSE, D. STEVIS, *op. cit.*

¹⁶⁰ Sul superamento di una visione meramente utilitaristica del mondo naturale rispetto all'umanità N. RÄTHZEL, D. UZZELL, *Environmental Policies and The Reproduction of Business as Usual: How Does It Work?*, *Capitalism, Nature, Socialism*, vol. 30, n. 1, 2019, pp. 120-138.

¹⁶¹ Nella dottrina sociologica emerge una possibile classificazione tripartita delle strategie sindacali in materia di *just transition*. Il primo paradigma, riconducibile a una prospettiva neoliberale, concepisce l'azione sindacale come strumentale a mitigare gli effetti negativi della transizione ecologica sull'occupazione, senza compromettere la continuità della crescita economica.

Un secondo modello, riconducibile a un orientamento ecologico-liberale, propone un capitalismo regolato in cui i rappresentanti dei lavoratori assumono un ruolo più incisivo nelle decisioni aziendali e nelle scelte di politica economica connesse alla transizione ambientale. In tale contesto, le politiche di sostegno al reddito dovrebbero essere integrate da investimenti pubblici e privati nei settori "verdi" e da iniziative formative mirate a rafforzare l'occupabilità, al fine di compensare le differenze di responsabilità e l'impatto sociale delle trasformazioni economiche sugli attori coinvolti.

Il terzo approccio attribuisce al sindacato un ruolo non solo economico, ma anche politico e civico, valorizzando la capacità di interagire con la società civile e con le organizzazioni

condizionate dal quadro geopolitico, dal comparto economico di riferimento e dal livello di contrattazione¹⁶². In tale prospettiva, le dinamiche di adattamento hanno spesso incontrato resistenze riconducibili alla tradizionale estraneità delle relazioni industriali rispetto ai temi della sostenibilità.

In questa sede ci si interrogherà sul ruolo del dialogo sociale e dei vari attori della contrattazione collettiva transnazionale nella promozione delle tematiche ambientali e nella loro integrazione con le questioni strettamente lavoristiche.

Tradizionalmente, le problematiche connesse alla tutela dell'ambiente non costituiscono oggetto tipico della contrattazione collettiva, sebbene incidano in maniera significativa sui rapporti di lavoro.

Nonostante ciò, esistono esperienze, a livello europeo e transnazionale, in cui le parti sociali hanno riconosciuto l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nell'articolazione di norme volte a coniugare la protezione dei diritti dei lavoratori con la salvaguardia ambientale.

La contrattazione collettiva transnazionale, infatti, si pone come strumento cruciale per la regolamentazione dei diritti sociali, del lavoro e ambientali,

ambientaliste. In quest'ottica, diventa necessario riconsiderare gli indicatori tradizionali di progresso economico, subordinando le esigenze produttive a criteri fondati sul benessere collettivo e sulla tutela ambientale. L'obiettivo sotteso a tale impostazione è duplice: promuovere una transizione ecologica effettiva e favorire una più equa distribuzione dei poteri e delle responsabilità all'interno della società. A riguardo si rimanda a C. CARTA, *La transizione ecologica nelle relazioni sindacali*, LD, n. 2, 2022, p. 313.

¹⁶² *Amplius* D. STEVIS, *Unions and the environment: Pathways to global labor environmentalism*, WorkingUSA, vol. 14, n. 2, 2011, pp. 145-159; D. STEVIS, R. FELLI, *Global labour unions and just transition to a green economy*, International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics, vol. 15, 2015, pp. 29-43.

anche (e soprattutto) nell'ambito delle catene globali del valore in cui operano le imprese multinazionali.

La contrattazione collettiva a livello globale, con riferimento alla condotta delle multinazionali nelle catene di fornitura¹⁶³, rappresenta un fenomeno relativamente recente¹⁶⁴. Gli embrionali tentativi negli anni Ottanta di coordinare la contrattazione collettiva transfrontaliera portarono alla conclusione del primo accordo quadro internazionale nel 1994.

Nel 1995, la *International Confederation of Free Trade Unions* istituì un comitato congiunto per esplorare la possibilità di negoziare collettivamente a livello globale, pubblicando un primo codice di condotta nel 1998. L'obiettivo era promuovere la conclusione di accordi basati su negoziazioni tra le multinazionali e le cosiddette federazioni sindacali globali, sviluppatasi a seguito della crescente globalizzazione delle attività economiche e della necessità di una regolamentazione sociale transnazionale.

Tali accordi di natura volontaria sono oggi più comunemente denominati "accordi quadro globali" (d'ora in avanti GFA, *Global Framework Agreements*), e si collocano all'intersezione di un modello di *governance* partecipata che mira a disciplinare, secondo criteri condivisi, aspetti sensibili quali i diritti fondamentali dei lavoratori, la sostenibilità ambientale e la responsabilità sociale d'impresa¹⁶⁵.

¹⁶³ Sul tema si veda T. NOVITZ, *Trade, Labour and Sustainable Development – Leaving No One in the World of Work Behind*, op. cit., pp. 293-301.

¹⁶⁴ Si rinvia a K. PAPADAKIS, *Globalizing Industrial Relations: What role for International Framework Agreements?*, in S. HAYTER (a cura di), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2011, pp. 280 ss.

¹⁶⁵ Cfr. M. MURGO, *Interesse collettivo transnazionale: accordi di impresa e codici di autoregolamentazione*, VTDL, n. 3, 2021, pp. 611.

Nell'ambito dei GFA, l'estensione degli obblighi a tutela dell'ambiente assunti dalle imprese multinazionali tramite le clausole c.d. *pro-environment* può ricomprendere non solo la gestione sostenibile delle catene di fornitura, ma altresì l'adozione di strategie mirate al contrasto del cambiamento climatico, oltre alla prevenzione dei rischi connessi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro¹⁶⁶.

In tal senso, meritano di essere menzionati i GFA sottoscritti nel 2019 da Siemens Gamesa Renewable Energy S.A.¹⁶⁷ e da Umicore¹⁶⁸. Ambedue gli accordi, pur non introducendo *ex novo* previsioni di carattere ambientale, riaffermano con vigore l'impegno delle parti contraenti nel rafforzare la missione aziendale volta, da un lato, alla tutela dei diritti umani e alla salvaguardia dell'ambiente e, dall'altro, alla promozione di occupazione sostenibile e di qualità.

Le clausole c.d. *pro-environment* (o clausole verdi) si inseriscono in un contesto più ampio che include anche la garanzia della libertà sindacale, la valorizzazione della contrattazione collettiva e l'introduzione di meccanismi di *due diligence* lungo l'intera catena di fornitura, prevedendosi altresì la

¹⁶⁶ Sul contenuto e sull'impatto delle negoziazioni che conducono all'adozione dei GFA si veda T. NOVITZ, *Trade, Labour and Sustainable Development – Leaving No One in the World of Work Behind*, op. cit., p. 295 ss.; A. PERULLI, T. TREU, *Sustainable Development, Global Trade and Social Rights*, Wolters Kluwer, Padova, 2018.

¹⁶⁷ *Global Framework Agreement on Social Responsibility Between the Siemens Gamesa Renewable Energy, the Labour Representatives and IndustriALL Global Union* https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Siemens_Gamesa/4105_001.pdf.

¹⁶⁸ *Global Framework Agreement on Sustainable Development Between Umicore the Labour Representatives and IndustriALL Global Union* https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Umicore/gfa_-_industriall-umicore_-_2019_renewal.pdf

possibilità di interrompere i rapporti contrattuali con fornitori e subappaltatori che risultino inadempienti rispetto agli obblighi derivanti dall'accordo¹⁶⁹.

Sulla medesima linea operativa si colloca il GFA siglato da Eni S.p.A. sempre nel 2019: «Le parti ribadiscono il loro impegno a favore dei diritti umani fondamentali e dei lavoratori, dello sviluppo responsabile e della difesa dell'ambiente»¹⁷⁰.

Si sottolinea, inoltre, che Eni S.p.A. è uno dei partner fondatori dell'*Oil and Gas Climate Change Initiative* (OGCI), un'iniziativa lanciata nel 2015 dalle maggiori compagnie dell'industria petrolifera e del gas che intendono assumere un ruolo d'indirizzo nel guidare la risposta al cambiamento climatico¹⁷¹.

Nel GFA in parola Eni S.p.A. manifesta l'intenzione di attribuire prioritaria rilevanza alla tutela dell'ambiente e degli ecosistemi coinvolti nelle proprie attività economiche, conformandosi alle linee guida contenute nelle principali Convenzioni internazionali in materia di sviluppo sostenibile. In tale prospettiva, l'impresa riconosce e sostiene gli obiettivi sanciti dall'Accordo di Parigi del 2015.

A tal fine, Eni S.p.A. si impegna ad attuare una strategia improntata alla riduzione delle emissioni climalteranti, fondata su un modello di *low carbon*

¹⁶⁹ A riguardo si veda M. ZITO, *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle tematiche legate all'ambiente e alla transizione verde*, *DRI*, n. 3, 2022, p. 707.

¹⁷⁰ Accordo Quadro Globale sulle relazioni industriali a livello internazionale e sulla responsabilità sociale dell'impresa tra Eni S.p.A. e IndustriALL Global Union, Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL, https://irshare.eu/wp-content/uploads/2024/06/IT-eni-gfa-ita_1561728721.pdf.

¹⁷¹ *Oil and Gas Climate Change Initiative*, <https://www.ogci.com>.

economy che si realizza attraverso la diminuzione delle emissioni delle attività operative e mediante investimenti mirati allo sviluppo di prodotti energetici a basso impatto¹⁷².

Eni S.p.A. si impegna, inoltre, a proseguire negli investimenti in attività di ricerca e sviluppo, finalizzate all'individuazione di soluzioni innovative atte a favorire il processo di transizione energetica. Assume rilievo strategico il programma di *forestry*, individuato come nuovo pilastro della politica aziendale di decarbonizzazione, volto a garantire la salvaguardia delle aree forestali e della biodiversità. Infine, le parti contraenti del presente GFA riaffermano l'adesione al principio della giusta transizione, in coerenza con gli indirizzi e le raccomandazioni elaborate dall'OIL¹⁷³.

Tra gli esempi più recenti di GFA si richiamano quello sottoscritto dal gruppo ENGIE nel 2022¹⁷⁴ e dal gruppo Enel nel 2023¹⁷⁵. Il primo, nel preambolo, richiama l'emergenza climatica e la necessità di accelerare la transizione verso un'economia verde, obiettivo già incluso nello statuto societario.

¹⁷² Nell'ambito del proprio modello di sviluppo sostenibile, l'impresa ha delineato una strategia organica di decarbonizzazione che si articola attorno ai seguenti assi fondamentali: incremento dell'efficienza operativa e contestuale riduzione delle emissioni dirette di gas serra; diversificazione del portafoglio energetico, con particolare incremento della quota di gas naturale e delle fonti rinnovabili; implementazione di un modello di impresa "verde", ispirato ai principi dell'economia circolare.

¹⁷³ Nello specifico, si fa riferimento a Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, Tripartite Meeting of Experts, International Labour Office*, Ginevra, 2015.

¹⁷⁴ *Global Framework Agreement on Fundamental Rights and ENGIE's Social Responsibility*, https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/ENGIE/en_-_aci_engie_vdef2_oct_2021.pdf.

¹⁷⁵ *Global Framework Agreement on Fundamental Rights and Social Dialogue in the Enel Group*, https://irshare.eu/wp-content/uploads/2024/09/ENEL_GFA_2024.pdf.

L'elemento innovativo risiede nell'integrazione dei concetti di sviluppo sostenibile e giusta transizione, nonché nel richiamo espresso al dovere di vigilanza introdotto dalla legge francese del 2017, applicato in una prospettiva globale.

Quanto al secondo accordo, Enel ribadisce la sua adesione dal 2004 al *Global Compact* delle Nazioni Unite, avendo sottoscritto i principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione. L'impresa, inoltre, sottolinea il suo ruolo attivo nel perseguimento degli SDG dell'Agenda ONU 2030, con particolare attenzione alla lotta al cambiamento climatico mediante la decarbonizzazione dei processi produttivi e l'estensione dell'accesso all'energia *green* e a costi sostenibili.

Il gruppo colloca tale impegno entro il paradigma della giusta transizione, promuovendo un approccio che tenga conto degli impatti sociali oltre che ambientali, in linea con l'Accordo di Parigi del 2015 e con i già citati principi internazionali elaborati dall'OIL.

Nell'ambito della contrattazione collettiva di livello transnazionale, rivestono particolare rilievo anche le iniziative promosse congiuntamente da organizzazioni sindacali e imprese multinazionali, volte all'istituzione dei Comitati aziendali europei (d'ora in avanti CAE).

Tali organismi si configurano quali sedi privilegiate di dialogo sociale, idonee a favorire lo sviluppo di procedure negoziali e di accordi che estendono e rafforzano i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori¹⁷⁶.

¹⁷⁶ Sul tema si vedano, *ex multis*, A. PERULLI, *Contrattazione transnazionale nell'impresa europea e CAE: spunti di riflessione*, *DRI*, n. 2, 2000, pp. 187-192; F. GUARRIELLO, *Le funzioni negoziali del comitato aziendale europeo tra modello normativo e costituzione*

Un'evoluzione significativa – ai fini che qui interessano – si rinviene in quegli accordi CAE che introducono clausole volte ad ampliare l'oggetto dei diritti di informazione e consultazione sino a ricomprendere profili di tutela ambientale¹⁷⁷.

In tal senso, assume rilievo l'accordo istitutivo del CAE del gruppo Aptar, sottoscritto nel 2021¹⁷⁸. Questo si caratterizza per la particolare ampiezza e dettaglio delle previsioni concernenti i flussi informativi destinati al comitato e per l'esplicita estensione della competenza del CAE allo sviluppo sostenibile e alla tutela ambientale.

La scelta si inserisce nel solco delle politiche già adottate dal gruppo, prevedendo il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nell'analisi delle misure di carattere europeo finalizzate alla riduzione dell'impatto climatico. Sul punto, l'accordo dispone che la direzione centrale presenti al CAE un rapporto concernente gli effetti di lungo periodo e condivida le iniziative eventualmente adottate a livello europeo.

Analoghe tendenze si riscontrano nel rinnovo dell'accordo istitutivo del CAE del gruppo Eiffage, sottoscritto anch'esso nel 2021¹⁷⁹. Rispetto all'accordo del 2016, il nuovo testo amplia le materie oggetto di informazione e

materiale: prime riflessioni, LD, n. 4, 2005, pp. 631-654; A. ALAIMO, *The New Directive on European Works Council: Innovations and Omissions*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 26, n. 2, 2010, pp. 217-230.

¹⁷⁷ Cfr. M. ZITO, *op. ult. cit.*, p. 706.

¹⁷⁸ *Accord relatif à la mise en place, la composition et le fonctionnement d'un Comité d'Entreprise Européen pour le Groupe Aptar en Europe*, <https://irshare.eu/aptar-agreement-on-the-establishment-composition-and-operation-of-a-european-works-council-for-the-aptar-group-in-europe/>.

¹⁷⁹ *Eiffage: memorandum of understanding for the renewal of the European works council of the Eiffage group*, <https://irshare.eu/eiffage-memorandum-of-understanding-for-the-renewal-of-the-european-works-council-of-the-eiffage-group/>.

consultazione, includendovi in maniera più strutturata le politiche sociali, ambientali e di sostenibilità, con un'attenzione specifica al cambiamento climatico e alla biodiversità.

A tal fine, esso prevede che il CAE riceva, con cadenza regolare e periodica, informazioni relative non solo alla relazione annuale, ma anche alla relazione sul clima e al piano d'azione in materia di biodiversità.

La contrattazione collettiva di livello transnazionale, nelle esaminate forme degli accordi istitutivi dei CAE e dei GFA, costituisce uno strumento di primaria importanza per l'attuazione del dialogo sociale, che vede l'interazione tra strumenti di *hard law* e di *soft law*.

La disciplina vincolante di fonte legislativa, infatti, definisce l'obbligo di istituire – mediante procedure predefinite – organi di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di dimensione comunitaria, con riferimento ai diritti di informazione e consultazione¹⁸⁰.

A partire da tale fondamento giuridico, si sono sviluppate esperienze volontarie di contrattazione che, sul piano della *soft law*, hanno consentito la stipula di accordi ulteriori, caratterizzati dall'inserimento di clausole sempre più dettagliate, dall'adozione di procedure di monitoraggio condivise con le

¹⁸⁰ Direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, GU L 254 del 30 settembre 1994, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A31994L0045>; Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, GU L 122 del 16 maggio 2009, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32009L0038>.

parti sindacali e dall'individuazione di meccanismi di risoluzione privata delle controversie.

Le pratiche più recenti di contrattazione transnazionale attestano un significativo ampliamento sia dell'ambito materiale degli accordi, che abbracciano tematiche ulteriori rispetto alle esperienze originarie¹⁸¹, sia della platea dei destinatari, includendo le articolazioni periferiche delle multinazionali e le catene globali di fornitura.

Particolare attenzione è stata riservata ai profili ambientali: l'analisi degli accordi mostra un impegno esplicito delle parti a introdurre misure idonee a ridurre le esternalità negative sull'ambiente e ad accompagnare la transizione ecologica con strumenti che ne garantiscano la giustizia sociale, mediante il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nell'elaborazione, nel monitoraggio e nell'attuazione delle politiche aziendali, nonché nella valutazione dell'impatto occupazionale e delle ricadute sulle condizioni di lavoro.

La combinazione tra *hard law* e *soft law* sembra, quindi, poter delineare un nuovo orizzonte di tutela per i lavoratori e per l'ambiente. Da tale scenario

¹⁸¹ Parere 2023/C 293/05 del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Contrattazione collettiva verde (buone pratiche e prospettive per il futuro)», C 293/27 del 18 agosto 2023, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022AE6018>.

Il CESE evidenzia come la contrattazione collettiva, articolata sui diversi livelli, costituisca uno strumento essenziale per consentire alle imprese di fronteggiare le sfide connesse alla crisi climatica. Tale funzione si esplica in molteplici ambiti, quali la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, la promozione di forme di mobilità sostenibile, la riqualificazione professionale, l'efficientamento energetico dei processi produttivi e delle modalità di lavoro, nonché la gestione dei relativi costi a carico delle imprese.

Pur riconoscendo che le esperienze maturate in tale settore risultano ancora limitate e caratterizzate da un'elevata disomogeneità – diversamente da quanto registrato nel percorso della transizione digitale – il CESE sollecita un'accelerazione dei progressi, che richiede un sostegno più incisivo e strutturato da parte dell'Unione europea e degli Stati membri, rispetto a quanto sinora realizzato.

emerge l'idea di una nuova stagione della contrattazione collettiva transnazionale, caratterizzata da clausole *pro-environment* e da un ruolo sindacale sempre più incisivo in ambiti tradizionalmente estranei alle relazioni di lavoro.

Gli accordi richiamati possono, pertanto, essere qualificati come buone pratiche di contrattazione collettiva transnazionale, idonee a segnare un'evoluzione qualitativa del dialogo sociale europeo e globale.

2. Relazioni industriali e protezione ambientale: l'integrazione della sostenibilità nella contrattazione collettiva italiana.

Se si guarda alle relazioni industriali in Italia, si può notare come l'evoluzione della sensibilità ambientale in ambito sindacale e tra i lavoratori appaia connessa al progressivo spostamento del baricentro dell'attenzione collettiva: dall'incidenza delle attività industriali sulla salute individuale dei prestatori di lavoro, alla rilevanza dei danni arrecati all'ambiente nella sua dimensione complessiva.

Tale transizione si manifesta nel passaggio dalla tutela meramente infortunistica e dalla sorveglianza sanitaria di gruppi occupati in reparti ad alto rischio, fino ad approdare a indagini epidemiologiche concernenti le comunità territoriali esposte.

Anche laddove il riferimento rimane ancorato ad un paradigma igienico-sanitario, emerge il riconoscimento di un rapporto sistemico tra produzione industriale e salute collettiva¹⁸².

Un drammatico momento di svolta si registra con il disastro di Seveso del 10 luglio 1976, il quale rese evidente, per la prima volta nel contesto italiano, la capacità del rischio ambientale di produrre effetti distruttivi di portata generale, nonché l'insufficienza degli strumenti sindacali tradizionalmente predisposti alla tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Tale evento segnò lo spartiacque tra una fase caratterizzata dalla centralità delle condizioni lavorative interne all'impresa e una successiva, in cui la questione salute-lavoro assunse una dimensione pubblicistica estesa alle comunità insediate nei territori circostanti e all'ambiente naturale nel suo complesso, smentendo definitivamente l'idea che le dinamiche interne alla fabbrica fossero prive di esternalità rilevanti.

Ulteriore impulso derivò dal disastro di Černobyl' del 26 aprile 1986 e dal successivo referendum sul nucleare, che riaprirono il dibattito politico-sindacale sulla relazione tra produzione industriale ed "ambiente esterno", anche alla luce delle prese di posizione contrarie assunte da numerosi rappresentanti del mondo del lavoro rispetto all'opzione energetica nucleare¹⁸³.

¹⁸² Si veda S. ADORNO, S.N. SERNERI (a cura di), *op. cit.*

¹⁸³ *Amplius* G. GIUGNI, *Socialismo: l'eredità difficile*, Il Mulino, Bologna, 1996; E. BATTAGLINI, *Ambiente e società nella tarda modernizzazione: le sfide per il sindacato*, *QRS*, n. 2, 2010, pp. 123-136.

Sul piano delle relazioni industriali, furono alcune esperienze settoriali e territoriali a introdurre, tra la fine degli anni Ottanta e i primi anni Novanta, discipline innovative in materia di rischio ambientale¹⁸⁴.

Nei contratti collettivi di quel periodo si rinvennero, infatti, i primi esempi di clausole volte a regolare il rapporto tra stabilimento produttivo e territorio, l'uso sostenibile delle risorse, le emissioni inquinanti e i sistemi di qualificazione d'impresa in funzione della prevenzione dei disastri ambientali¹⁸⁵.

In molti casi si trattava di dichiarazioni programmatiche, che tuttavia attestavano l'emersione di una nuova sensibilità, traducendosi in impegni assunti dalle imprese – condivisi e verificati dalle organizzazioni sindacali – in ordine agli effetti ambientali delle attività produttive.

Pur con ritardi ed evidenti limiti sul piano della qualità tecnico-regolativa, tali esperienze resero tangibile il tentativo delle parti sociali di misurarsi con una concezione dell'ambiente di tipo sistemico e integrato.

In tal senso, è bene soffermarsi su alcune acquisizioni della contrattazione collettiva nazionale¹⁸⁶. In diversi comparti produttivi si è assistito a un

¹⁸⁴ Sull'influenza dei disastri ambientali rispetto alla contrattazione collettiva si veda M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, DRI, n. 3, 2014, pp. 573-605.

¹⁸⁵ Ad esempio, nel protocollo allegato al CCNL Chimici ENI su "Salute, sicurezza e ambiente" del 1° dicembre 1986, si menziona esplicitamente il «rapporto tra fabbrica e territorio, con specifico riferimento alle questioni di carattere ecologico», https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=4953:chimici-industria-ppss-ccnl-6-dicembre-1986&catid=62&Itemid=139#Art.23-Igiene_sicurezza_e_ambiente.

¹⁸⁶ *Amplius* P. TOMASSETTI, *Statuto dei lavoratori e questione ambientale: dall'autunno caldo ai c.d. global climate strikes*, RQDA, n. 2, 2020, pp. 162-192. L'Autore, inoltre, ricorda il ruolo di rilievo assunto dagli accordi territoriali stipulati tra organizzazioni sindacali confederali ed enti locali, riconducibili nell'elaborazione dottrinale alla contrattazione sociale territoriale. In tale ambito, l'azione sindacale si configura come strumento strategico

progressivo ampliamento delle competenze riconosciute ai rappresentanti dei lavoratori, quale risposta alle esigenze datoriali di integrare le strategie di tutela occupazionale con quelle di protezione ambientale.

In particolare, nei settori regolati da discipline speciali, si è sviluppata una tendenza ad avvicinare, piuttosto che a distinguere, la normativa prevenzionistica in materia di sicurezza sul lavoro da quella relativa alla salvaguardia ambientale.

Non è infrequente, infatti, che il soggetto incaricato della gestione operativa della sicurezza nei luoghi di lavoro coadiuvi l'imprenditore anche nell'adempimento degli obblighi derivanti dalla legislazione ambientale¹⁸⁷; in numerosi casi, inoltre, le responsabilità organizzative in materia di salute e

non solo di tutela degli interessi lavorativi, ma anche di promozione di interessi generali legati allo sviluppo sostenibile del contesto locale, in particolare nelle aree maggiormente esposte a fragilità produttive e sociali.

Rientrano in questa prospettiva le intese tripartite concernenti la resilienza del territorio e le misure antisismiche, l'efficienza energetica delle aree urbane e la gestione razionale delle risorse naturali, la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti, il recupero di siti industriali dismessi, la pianificazione urbanistica e la tutela del paesaggio, la mobilità sostenibile, il contrasto al dissesto idrogeologico e la valorizzazione delle aree verdi. A tali interventi si affiancano le attività di controllo da parte delle autorità pubbliche preposte, la regolazione dei servizi energetici, l'introduzione di strumenti premiali per cittadini e imprese virtuosi, nonché campagne di sensibilizzazione ed educazione alla sostenibilità ambientale.

Ancora, nei settori a più elevato rischio ambientale, la contrattazione collettiva aziendale ha progressivamente integrato clausole di tutela ambientale, riflettendo la centralità che tali tematiche hanno assunto nelle strategie sindacali. Accanto a previsioni di carattere programmatico e di rendicontazione delle politiche ambientali aziendali, si rinvengono accordi integrativi che disciplinano attività formative in materia di sostenibilità rivolte a lavoratori e rappresentanze sindacali, iniziative di sensibilizzazione orientate alla riduzione di emissioni e sprechi, programmi di miglioramento continuo per l'efficienza produttiva, sistemi di incentivazione economica legati a obiettivi di risparmio energetico, piani di mobilità sostenibile, nonché clausole sociali e ambientali volte a selezionare partner commerciali conformi agli standard di legalità e sostenibilità, assoggettati a verifiche e controlli periodici.

¹⁸⁷ A proposito delle prime osservazioni circa la contiguità tra le esigenze di tutela della sicurezza dei lavoratori e quelle di protezione dell'ambiente si veda A. LEVI, *Tutela del lavoro e tutela dell'ambiente: divergenze e convergenze di due ordinamenti a confronto*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. II. Contratti di lavoro*, Jovene, Napoli, 2011, pp. 1106-1107.

sicurezza e quelle afferenti alla protezione dell'ambiente risultano cumulate in capo al medesimo incaricato.

Tra le aree in cui si realizza una significativa convergenza tra interesse collettivo e interesse generale alla tutela ambientale, merita menzione l'attribuzione negoziale ai rappresentanti dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (d'ora in avanti Rlsa) di prerogative consultive, informative e formative in relazione alle politiche e agli investimenti ambientali, alla riconversione sostenibile dei processi produttivi, alla gestione dei rapporti con il territorio, con la cittadinanza e con le autonomie locali.

Questo passaggio rappresenta uno sviluppo rilevante nell'analisi giuridico-istituzionale del sistema. Un ulteriore elemento evolutivo, infatti, è costituito dall'interazione dei Rlsa con altri soggetti del sistema delle relazioni industriali: in senso orizzontale, con le rappresentanze sindacali unitarie; in senso verticale, con i comitati bilaterali di settore, le cui attribuzioni si sono progressivamente estese dal mero ruolo consultivo in materia di sostenibilità e tutela ambientale a funzioni più specifiche, concernenti la gestione delle dismissioni impiantistiche, le conseguenze sociali ad esse collegate, l'impiego di materiali e combustibili non convenzionali, nonché l'attuazione di politiche di risparmio energetico e la valutazione degli effetti occupazionali correlati¹⁸⁸.

¹⁸⁸ La possibilità per i Rlsa di svolgere un ruolo attivo nel confronto sulle questioni ambientali potrebbe essere favorita dall'inclusione di tali tematiche nei percorsi formativi già previsti in materia di sicurezza. Tuttavia, resta incerto se tali contenuti siano effettivamente sviluppati in un'ottica ampia e generale, oppure se risultino circoscritti alla definizione delle politiche aziendali, in quanto l'istituzione dei Rlsa non implica necessariamente l'attribuzione di compiti ulteriori e distinti rispetto a quelli propriamente riconosciuti dei Rls.

Nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale, particolare rilievo assumono i rinnovi del 2019 del CCNL elettrici¹⁸⁹ e del CCNL energia e petrolio¹⁹⁰, nei quali sono state introdotte misure innovative, seppur ancora non del tutto incisive, finalizzate a prevenire e gestire gli impatti sociali e occupazionali della transizione energetica.

Tali interventi comprendono, da un lato, l'adeguamento dei sistemi classificatori alle nuove professionalità emergenti nei segmenti produttivi innovativi; dall'altro, la promozione di un approccio partecipativo nella gestione del cambiamento.

L'accordo nel settore energia e petrolio, in particolare, ha comportato una revisione pressoché integrale del contratto collettivo, con l'obiettivo di semplificare la disciplina normativa e salariale e di predisporre strumenti idonei ad anticipare le ricadute sociali della transizione energetica. Tra le misure più significative figura l'istituzione di un fondo bilaterale di

¹⁸⁹ Accordo di rinnovo stipulato il 9 ottobre 2019 tra Elettricità Futura, Utilitalia, Enel S.p.A., GSE S.p.A., So.G.I.N. S.p.A., Terna S.p.A., Energia Libera e CISAL FederEnergia, Filctem-Cgil, Flai-Cisl e Uiltec-Uil, https://www.gse.it/documenti_site/Documenti%20GSE/Società%20trasparente/Personale/Contrattazione%20collettiva/Rinnovo%20Contratto%20Collettivo%20Nazionale%20di%20Lavoro%20per%20i%20Lavoratori%20Addetti%20al%20Settore%20Elettrico.pdf.

Oltre a prevedere l'istituzione degli Rlsa (art. 11, 9), l'accordo istituisce l'Organismo Bilaterale "Salute, Sicurezza ed Ambiente" (art. 11, 4). Le competenze dell'Organismo Bilaterale si concentrano sull'analisi e il monitoraggio della normativa nazionale, europea e contrattuale, nonché sull'esame degli effetti delle trasformazioni tecnologiche, sulle condizioni di lavoro e sui livelli di sicurezza. Esso supporta l'ampliamento delle funzioni dei rappresentanti dei lavoratori verso le problematiche ambientali, orientando e coordinando le attività formative. Al contempo, favorisce la raccolta e la diffusione di buone pratiche, la promozione della cultura della prevenzione e della sostenibilità nei luoghi di lavoro e nei territori, nonché il dialogo con le istituzioni per sostenere iniziative e finanziamenti dedicati.

¹⁹⁰ Accordo di rinnovo stipulato il 19 settembre 2019 tra Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil e Confindustria Energia, https://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2019/ccnl-energia-petrolio-2019-2021.pdf.

solidarietà destinato a sostenere imprese e lavoratori nelle fasi di riconversione.

Analogamente, nel comparto elettrico, il rinnovo contrattuale contempla la creazione di un fondo di solidarietà e l'introduzione di strumenti innovativi per la gestione dei mutamenti organizzativi indotti dal processo di decarbonizzazione. Le parti sociali individuano nell'osservatorio bilaterale di settore la sede privilegiata per l'esame delle nuove prospettive legate alla lotta ai cambiamenti climatici e per la definizione condivisa di percorsi volti alla riduzione delle emissioni inquinanti.

Ancora, nel CCNL dei metalmeccanici¹⁹¹ è prevista la sostituzione dei Rls con i Rlsa negli stabilimenti in cui si impiegano sostanze pericolose, ai sensi della normativa vigente (art. 2, comma 1, d.lgs. n. 334/1999, come modificato dal d.lgs. n. 238/2005).

A tali figure viene attribuito il compito di concorrere, nei limiti delle funzioni loro proprie, al perseguimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente. L'inciso «nell'ambito delle proprie funzioni», di cui al Titolo V, art. 1, *f*) del contratto collettivo, interpretato alla luce dell'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008, lascia intendere che i rappresentanti possano essere chiamati a partecipare alla valutazione dei rischi derivanti dall'utilizzo di determinate sostanze, sia con riguardo agli effetti sulla salute dei lavoratori, anche in contesti condizionati da mutamenti climatici, sia con riferimento all'impiego di prodotti che incidono negativamente sulle condizioni ambientali.

¹⁹¹ Accordo di rinnovo stipulato il 5 febbraio 2021 tra Fiom, Fim, Uilm e Federmeccanica e Assital, https://www.fiom-cgil.it/net/images/CCNL/INDUSTRIA/2021_02_05-CCNL-federmeccanica.pdf.

Tuttavia, sebbene il richiamo alla tutela dell'ambiente sembri aprire alla possibilità di un'estensione delle competenze dei Rlsa verso considerazioni più generali sulle misure idonee a ridurre l'impatto inquinante della produzione, tale ampliamento appare difficilmente configurabile qualora sia slegato dalle ricadute dirette sulla salute dei lavoratori.

Ciò trova conferma nella disposizione dello stesso contratto che prevede, negli incontri periodici tra Rspp e Rls – (Titolo V, art. 1, *c*) – la possibilità di discutere temi quali emissioni, trattamento dei rifiuti, impianti energetici e ambiente, ma sempre con il coinvolgimento dei responsabili aziendali competenti e senza imporre un obbligo stringente di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali su questioni esclusivamente ambientali¹⁹².

Ne risulta che, pur configurandosi spazi di maggiore interlocuzione dei rappresentanti dei lavoratori in materia ambientale, permane la difficoltà di superare la connessione funzionale tra protezione della salute e salvaguardia dell'ambiente. Tale interrelazione è resa evidente anche dalla frequente adozione dell'espressione “ambiente e sicurezza” nei lavori dei comitati o negli osservatori istituiti a tal fine.

¹⁹² Così C. CARTA, *op. cit.*, pp. 318-319.

2.1. Obiettivi ambientali e retribuzione variabile nei contratti collettivi aziendali: il ruolo dei *green bonus*.

La contrattazione collettiva di livello aziendale emerge quale ambito privilegiato per osservare in concreto l'interazione tra obiettivi di sostenibilità ambientale, esigenze produttive e tutela degli interessi dei lavoratori. Essa non si limita a costituire un mero strumento di regolazione dei rapporti di lavoro, ma si configura come leva fondamentale per accompagnare le imprese nel processo di efficientamento energetico e di riconversione ecologica delle attività produttive¹⁹³.

La sua funzione si esplica, da un lato, nel garantire che la transizione ambientale avvenga secondo criteri di equità e partecipazione, preservando e valorizzando i livelli retributivi; dall'altro, nel tradursi in previsioni contrattuali che coniugano riduzione dell'impatto ambientale e benefici economici per i lavoratori.

Ne sono esempio i contratti collettivi aziendali che introducono sistemi premianti collegati al conseguimento di obiettivi "verdi" (c.d. *green bonus*), quali la riduzione dei consumi di risorse energetiche e materiali, il

¹⁹³ Nella riflessione dottrinale di matrice privatistica si rileva come la tutela dell'ambiente si collochi al di fuori delle logiche tradizionalmente proprie della negoziazione tra privati, in quanto il diritto privato è storicamente modellato attorno alle concezioni di proprietà e di negozio giuridico che appaiono strutturalmente incompatibili con esigenze di protezione ambientale. Parte della dottrina ha posto in evidenza la necessità di un'evoluzione del diritto privato che consenta di integrare istanze di giustizia ambientale. In tal senso si veda U. MATTEI, A. QUARTA, *The Turning Point in Private Law. Ecology, Technology and the Commons*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2019.

contenimento delle emissioni o la promozione di pratiche di mobilità sostenibile¹⁹⁴.

Tali misure trovano legittimazione non solo nel risparmio economico derivante dal minore spreco e dal ricorso a incentivi fiscali e contributivi previsti per i premi di risultato e i piani di *welfare* aziendale, ma anche nella capacità della contrattazione di secondo livello di rendere compatibili le variazioni salariali con le esigenze di sostenibilità, generando soluzioni vantaggiose per entrambe le parti¹⁹⁵.

In questo quadro, la ricerca si propone di analizzare, attraverso la metodologia del *case study*, alcune esperienze aziendali che hanno introdotto, per via negoziale, strumenti innovativi di incentivazione economica connessi a pratiche di efficienza e conservazione energetica.

¹⁹⁴ Cfr. *Opinion 2011/C 48/04 of the European Economic and Social Committee on 'Green Jobs'*, C 48/14, 15th February 2011, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:048:0014:0020:EN:PDF>.

Il CESE ha sottolineato come la contrattazione collettiva possa rappresentare un canale privilegiato per promuovere pratiche di risparmio e conservazione energetica, richiamando l'attenzione sull'importanza di modelli di consumo più sobri e di accordi fondati su obiettivi verificabili, nei quali i vantaggi economici derivanti dall'efficientamento siano condivisi tra imprese e lavoratori.

In termini analoghi, un'intesa bilaterale in materia di efficienza energetica, sottoscritta nel novembre 2011 da Confindustria e dalle principali organizzazioni sindacali, ha incoraggiato l'inserimento di parametri di sostenibilità ambientale all'interno dei sistemi di incentivazione retributiva, cfr. Confindustria, Cgil, Cils, Uil, *Avviso comune. Efficienza energetica, opportunità di crescita per il Paese*, 21 dicembre 2011.

¹⁹⁵ Cfr. C. CARTA, *op. cit.*, p. 314.

I contratti collettivi aziendali oggetto di analisi sono i seguenti¹⁹⁶: Almaviva S.p.A., RSU, 12 luglio 2009¹⁹⁷; Luxottica Group S.p.A., Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilta-Uil, 14 ottobre 2011¹⁹⁸; Renner Italia S.p.A., Filctem-Cgil, 31 dicembre 2011¹⁹⁹.

Il progetto Almaviva Green²⁰⁰, avviato nel 2008, rappresenta un caso significativo di come un'iniziativa originata da una controversia sindacale possa tradursi in un modello di *governance* partecipata della sostenibilità. La trattativa per il rinnovo del contratto integrativo aziendale risultava infatti in stallo a causa della difficoltà di definire i criteri per l'attribuzione del premio di risultato.

¹⁹⁶ Per completezza, si segnalano anche Zuegg S.p.A., RSU, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, 10 dicembre 2015 (<https://www.faicislverona.it/wp-content/uploads/2016/01/accordo-Zuegg-2015-2016-01-08-12-36-04-008-1.pdf>) e IMA Group S.p.A., RSU, Fiom-Cgil, 22 dicembre 2017 (<https://www.aiwa.it/2017/10/welfare-ambiente-formazione-nel-rinnovo-dellintegrativo-ima/>). Il primo riguarda il contratto integrativo aziendale 2015-2016, nel quale il premio di risultato è stato strutturato in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di sostenibilità. Il sistema prevede la misurazione di dodici indicatori, tra i quali risultano centrali le emissioni di CO₂, i consumi idrici e il risparmio energetico, così da collegare direttamente la performance ambientale dell'azienda alla retribuzione variabile dei lavoratori.

Il secondo, invece, ha introdotto tra gli indicatori di calcolo del premio di risultato la *carbon footprint*, integrando così parametri di sostenibilità ambientale nella determinazione della retribuzione variabile. Il contratto ha inoltre previsto misure finalizzate a promuovere la mobilità sostenibile, quali agevolazioni economiche per abbonamenti ai mezzi pubblici e la collaborazione con le amministrazioni locali per mettere a disposizione navette aziendali, con l'obiettivo di ridurre il ricorso all'automobile privata da parte dei lavoratori negli spostamenti tra gli stabilimenti. Cfr. ASviS, *Il diritto del lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva per lo sviluppo sostenibile*, Quaderni dell'ASviS, n. 12, 2025, [https://asvis.it/public/asvis2/files/Pubblicazioni/Quaderno ASviS Lavoro FINAL febbraio 2025.pdf](https://asvis.it/public/asvis2/files/Pubblicazioni/Quaderno_ASviS_Lavoro_FINAL_febbraio_2025.pdf).

¹⁹⁷ <https://www.rsualmaviva.it/2010/12/sintesi-accordi-aziendali-almaviva-spa/>.

¹⁹⁸ https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=6186:tessili-occhiali-luxottica-ipotesi-di-accordo-14-ottobre-2011&catid=74:2011&Itemid=9.

¹⁹⁹ https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=6755:chimici-renner-italia-accordo-integrativo-16-febbraio-2012&catid=102&Itemid=139.

²⁰⁰ https://www.almaviva.it/it_IT/Sostenibilita/Sostenibilita_Progetto_Almaviva_Green.

Da tale *impasse* è maturata l'idea di sostituire i tradizionali parametri economico-produttivi con indicatori innovativi, volti a misurare l'impatto ambientale e l'efficienza dei processi interni, così da finanziare la retribuzione variabile attraverso i risparmi derivanti da condotte ecosostenibili adottate in azienda.

Nel 2009 è stato istituito un *green team* congiunto, composto da rappresentanti aziendali e sindacali, incaricato di elaborare una *roadmap* che definisse, con scansione temporale precisa, le azioni da intraprendere e gli obiettivi da perseguire. Questa impostazione ha consentito di trasformare la riduzione dei consumi energetici in una leva di contrattazione, rendendo la sostenibilità parte integrante della politica industriale del gruppo.

La direzione aziendale, nel dichiarare la "conversione *green*" quale obiettivo strategico, ha posto al centro il coinvolgimento attivo dei lavoratori, valorizzandone la partecipazione attraverso campagne di sensibilizzazione e strumenti di informazione dedicati.

Il nuovo sistema di premio di risultato è stato strutturato su due direttrici: una componente prevalente, legata all'andamento economico generale dell'impresa, e una quota residuale, ma significativa, fondata sul conseguimento di progetti di innovazione e di efficientamento, con particolare riferimento al contenimento dei consumi energetici.

Gli obiettivi sono stati ulteriormente declinati a livello di singolo stabilimento, con la fissazione di obiettivi specifici di risparmio e la definizione delle voci di spesa energetica rilevanti ai fini del computo (a titolo esemplificativo: climatizzazione, produzione di acqua calda, illuminazione).

A supporto di tale sistema è stato introdotto un meccanismo di monitoraggio denominato *Smart Energy Management*, in grado di rilevare in tempo reale i consumi e di garantire una misurazione oggettiva dei risultati conseguiti.

Ancora, il caso Luxottica Group S.p.A. costituisce un esempio paradigmatico di come la contrattazione collettiva aziendale possa essere impiegata quale strumento di promozione della sostenibilità ambientale e dell'efficiamento energetico.

Già con il citato contratto integrativo 2011-2013, la società – in collaborazione con le rappresentanze sindacali – aveva introdotto nel premio di risultato un indice denominato “zero sprechi”, volto a collegare una quota della retribuzione variabile al contenimento dei consumi energetici, di carta e toner.

A tali indicatori primari si aggiungevano ulteriori parametri, quali la riduzione dell'impiego di materiali (frese, materiali di burattatura, imballaggi, utensili), l'incremento dell'utilizzo dei mezzi pubblici e delle iniziative “*zero car*”. Il raggiungimento di obiettivi ulteriori rispetto al consumo energetico comportava, inoltre, la possibilità di un incremento del 20% del premio base. L'accordo prevedeva altresì la facoltà, per i dipendenti, di convertire i bonus in servizi di *welfare* aziendale o in forme di previdenza complementare.

Con il rinnovo del contratto del 30 ottobre 2015²⁰¹, la struttura del premio di risultato è stata ridefinita attraverso l'adozione di un nuovo indice di sostenibilità, centrato in via prioritaria sulla riduzione dei consumi energetici

²⁰¹ Accordo di rinnovo stipulato il 30 ottobre 2015 tra Luxottica Group S.p.A. e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uilta-Uil, https://www.maglietteblu.it/wp-content/uploads/2018/07/CIA_Luxottica-2015-2017.pdf.

in termini di CO₂ equivalente. L'entità del premio spettante a ciascun lavoratore risultava direttamente proporzionale alla percentuale di riduzione conseguita – e, accanto a tale indicatore primario, venivano confermati gli ulteriori parametri premianti già menzionati.

Infine, un'esperienza particolarmente significativa è rappresentata dal caso di Renner Italia S.p.A., la quale ha progressivamente integrato nella propria politica industriale principi di sostenibilità ambientale, traducendoli nel 2012 in un accordo aziendale sottoscritto con la RSU e con la Filctem-Cgil.

L'intesa ha dato avvio al progetto denominato “Il risparmio energetico in busta paga”, fondato sull'assunto che la razionalizzazione dei consumi e la riduzione degli sprechi possano essere raggiunte attraverso il coinvolgimento diretto della forza lavoro, chiamata a modificare comportamenti quotidiani e a collaborare nell'attuazione di pratiche organizzative a minore impatto ambientale.

L'accordo prevede che una quota del premio di risultato venga collegata a obiettivi di sostenibilità, così da garantire un ritorno economico immediato ai lavoratori in proporzione al livello di efficientamento conseguito.

Prendendo come base di riferimento i dati di spesa del 2011 relativi ai consumi energetici, ai costi di smaltimento dei rifiuti e all'acquisto di materiali di uso corrente, azienda e rappresentanze sindacali hanno fissato l'obiettivo di ridurre i costi energetici complessivi del 10% nell'arco di tre anni, stabilendo che il 50% dei risparmi conseguiti sarebbe stato destinato al finanziamento dei bonus annuali. La determinazione del risultato tiene conto

anche di fattori quali l'aumento della produttività e l'introduzione di nuove tecnologie.

Per favorire la riuscita del progetto, le parti hanno concordato l'avvio di iniziative di sensibilizzazione e formazione – campagne informative, *workshop* e corsi online – volte a rendere i dipendenti consapevoli degli obiettivi e degli strumenti operativi previsti dall'accordo.

È stata inoltre istituita una commissione bilaterale, composta da rappresentanti aziendali e sindacali, con il compito di monitorare l'attuazione del programma, verificare l'andamento degli indicatori di sostenibilità e valutare l'impatto delle misure sul sistema di incentivazione economica.

L'analisi comparativa dei tre sistemi di retribuzione collegati alla sostenibilità ambientale evidenzia differenze strutturali significative²⁰². Nel caso di Luxottica, il premio di risultato è articolato secondo una progressione predeterminata: a ciascun livello di riduzione dei consumi corrisponde un incremento salariale definito *ex ante* dalle parti contraenti.

Il modello adottato da Almagora si caratterizza anch'esso per la fissità del premio, ma secondo una logica binaria: le parti stabiliscono un obiettivo annuale di risparmio energetico e l'erogazione del bonus avviene esclusivamente al raggiungimento del *target*.

Diversamente, presso Renner Italia, l'ammontare del premio risulta completamente variabile e proporzionale al livello di risparmio conseguito; a

²⁰² Per approfondire la relazione tra *green bonus*, partecipazione, politiche redistributive ed incentivi si rinvia a P. TOMASSETTI, *Conversione ecologica degli ambienti di lavoro, sindacato e salari*, *DRI*, n. 2, 2015, pp. 373-376.

fine anno, l'energia risparmiata viene divisa per due e successivamente ripartita tra tutti i lavoratori.

Pur riconoscendo in tutti i casi il ruolo centrale dei sindacati nella definizione e gestione dei sistemi di retribuzione verde, l'adozione degli accordi non è sempre riconducibile in maniera diretta all'iniziativa delle rappresentanze dei lavoratori.

In Almaviva, infatti, la contrattazione collettiva e il dialogo sociale hanno contribuito a sensibilizzare l'azienda sulle tematiche ambientali, facendo del confronto negoziale sul premio di risultato il punto di partenza di un più ampio programma di trasformazione *green*.

Per Luxottica e Renner, al contrario, l'impulso alla definizione del c.d. salario ecologico è emerso principalmente dal contesto di responsabilità sociale d'impresa, piuttosto che da un'iniziativa sindacale autonoma.

Il principale valore aggiunto della regolamentazione sindacale dei bonus verdi rispetto a iniziative unilaterali risiede nella capacità della contrattazione collettiva di consolidare la partecipazione dei lavoratori, aumentando la probabilità che la trasformazione ecologica dei processi produttivi produca effetti positivi sulla retribuzione²⁰³.

Una volta che i premi legati alla sostenibilità vengono formalizzati in accordi aziendali, essi assumono natura vincolante nell'ambito delle obbligazioni collettive, conferendo alle organizzazioni sindacali la legittimazione a vigilare sull'attuazione e sul rispetto delle condizioni concordate.

²⁰³ Sulla teoria dei risultati attesi (o teoria delle aspettative) applicata alle forme di retribuzione incentivanti qui esaminate si rimanda ancora a P. TOMASSETTI, *op. ult. cit.*, p. 374.

I casi analizzati evidenziano come le nuove istituzioni di relazioni industriali possano affiancarsi agli strumenti tradizionali di informazione e formazione, rendendo il premio di risultato un veicolo concreto per la promozione della sostenibilità ambientale.

L’inserimento di obiettivi verdi nei sistemi incentivanti consente alla contrattazione collettiva e ai sindacati di incidere direttamente sull’impatto ecologico della produzione e di garantire equità nel processo di transizione verde dei luoghi di lavoro.

In ultima analisi, la prassi dimostra che la contrattazione collettiva può estendere il proprio campo di azione verso ambiti finora poco esplorati²⁰⁴.

²⁰⁴ Si veda ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia, Parte II, Sezione I*, VI Rapporto ADAPT, 2019. Rimanendo nel filone dei *green bonus*, sebbene siano esperienze minori rispetto a quelle già analizzate, si richiamano per completezza i casi che seguono.

Laterlite ha previsto, con il rinnovo del contratto integrativo aziendale del 2016, un premio di risultato articolato su diversi obiettivi, tra cui un target di efficienza energetica misurato in tonnellate equivalenti di petrolio, comprendente consumi di gas metano, gasolio, energia elettrica, oli esausti ed emulsioni oleose, parametrati al numero di ore lavorate effettive.

In modo simile, Tenaris Dalmine ha introdotto il premio prevenzione ambientale a partire dal 2016, volto a promuovere la gestione efficiente di risorse quali rifiuti, acqua e sostanze chimiche. Il premio si basa su tre indicatori: il rapporto sulle origini delle anomalie, le ispezioni semestrali condotte da commissioni miste azienda-sindacato, e le attività di formazione ambientale, comprensive di momenti in aula e sessioni operative come la cosiddetta “ora verde”. Tali strumenti consentono di monitorare e premiare concretamente la partecipazione dei lavoratori alla prevenzione ambientale e al miglioramento dei processi produttivi.

Infine, l’accordo del 2019 tra ATB Servizi e le segreterie territoriali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Faisa-Cisal e Ugl ha previsto la realizzazione del progetto *Drive2Go*, finalizzato a ridurre le emissioni inquinanti e migliorare lo stile di guida, il comfort e la sicurezza dei dipendenti mediante incentivi economici. Anche in questo caso, la contrattazione collettiva funge da leva per coniugare sostenibilità ambientale e miglioramento delle condizioni di lavoro, dimostrando come strumenti negoziali possano promuovere comportamenti virtuosi nei diversi ambiti aziendali.

Invece, adottando l’angolo visuale delle iniziative di mobilità sostenibile promosse tramite contrattazione collettiva aziendale, si segnalano: Leonardo, con studi di fattibilità per incentivare mezzi pubblici e forme di trasporto aggregato, in particolare per stabilimenti in aree poco servite; Ducati, con proposte volte a facilitare gli spostamenti dei lavoratori e ridurre le emissioni di CO₂; Manfrotto, con l’uso di piattaforme digitali della *sharing economy* per favorire percorsi condivisi casa-lavoro; Delpharm Milano, con collegamenti dedicati a metropolitana e servizio taxi per turnisti in specifiche condizioni.

Attraverso strumenti come il *green bonus*, imprese e organizzazioni sindacali hanno l'opportunità di contribuire attivamente alla costruzione di un modello produttivo sostenibile e alla transizione verso un'economia a basse emissioni. Infine, sulla falsariga dei modelli di contrattazione aziendale richiamati vi è una realtà aziendale del territorio marchigiano che merita senz'altro una breve menzione, Fiorini International S.p.A., azienda *leader* nel settore del *packaging* cartaceo sostenibile.

L'impresa ha progressivamente eliminato qualsiasi impiego di plastica nel *packaging* e ha sostituito gli inchiostri tradizionali con formulazioni a base d'acqua, dimostrando un impegno sistematico verso processi produttivi a minor impatto ambientale. Dal 2024, l'azienda ha implementato un sistema di *car pooling* destinato a dipendenti e lavoratori somministrati, supportato da un'applicazione digitale per la pianificazione dei percorsi. Ad oggi, circa il 20% del personale ne fa uso, ricevendo incentivi economici sotto forma di *cashback*, buoni acquisto e servizi di *welfare* aziendale.

Inoltre, il contratto integrativo aziendale, il cui rinnovo è previsto per il 2027, prevede l'introduzione di premi variabili legati al conseguimento di obiettivi ambientali, in particolare relativi al contenimento del consumo idrico, alla riduzione delle non conformità e alla minimizzazione delle inefficienze produttive.

Il caso di Fiorini International S.p.A. evidenzia come, oltre alle grandi realtà multinazionali analizzate, anche in alcune imprese del territorio si possano osservare i primi segnali di una concreta attenzione della contrattazione

collettiva aziendale verso la definizione di obiettivi ambientali, a testimonianza della progressiva diffusione di pratiche sostenibili.

3. Sindacato e sostenibilità nel Regno Unito: il contributo del *Trades Union Congress* e la parabola dei *green reps*.

Ampliando l'indagine al di fuori dei confini nazionali, tra gli attori delle relazioni industriali che storicamente hanno mostrato una spiccata sensibilità rispetto ai temi connessi alla sostenibilità ambientale non si può non menzionare il *Trades Union Congress* britannico (d'ora in avanti TUC).

La rappresentanza sindacale in materia ambientale nel Regno Unito emerse negli anni Ottanta, nel contesto del crescente interesse per le questioni ecologiche, interpretate come un'occasione di rinnovamento.

La *Charter for the Environment*²⁰⁵ redatta nel 1989 dal TUC sollecitava una maggiore attenzione all'inquinamento nei luoghi di lavoro, ai c.d. delegati ambientali (*green reps*, l'equivalente degli RLSA). Poco dopo, fu richiesta l'attribuzione ai rappresentanti sindacali dei diritti in materia di ispezione, informazione e formazione sulle questioni ambientali e climatiche.

Nel primo decennio del nuovo secolo, l'attivismo per il contrasto al cambiamento climatico crebbe notevolmente nei luoghi di lavoro, divenendo uno degli ambiti più visibili dell'azione sindacale.

²⁰⁵ TUC, *Towards a Charter for the Environment*, London, 1989.

Risale agli anni 2006–2007 il progetto *Green Workplaces*²⁰⁶ del TUC, volto a promuovere percorsi di *training* a favore dei sindacati per rafforzare la consapevolezza sui temi energetici e climatici.

L'anno successivo, grazie ai finanziamenti del *Union Modernisation Fund*, furono avviati ulteriori programmi che portarono alla formazione di circa cento rappresentanti ambientali e alla creazione di comitati e forum, rafforzando così il raccordo tra approcci gestionali *top-down* e iniziative sindacali *bottom-up*.

Nel medesimo periodo, inoltre, si registrarono esperienze significative di *green workplace initiatives* in numerosi settori – dall'industria siderurgica alle telecomunicazioni, dall'energia e servizi idrici all'istruzione e alla pubblica amministrazione.

Reti di rappresentanti impegnati su temi ambientali e climatici si diffusero in maniera capillare, sia all'interno dei singoli sindacati sia in forma intersindacale, anche grazie alla *Campaign against Climate Change*²⁰⁷.

²⁰⁶ Un significativo impulso a questo progetto è riconducibile al report dell'anno precedente, *Greening the workplace: A report by the TUSDAC unions, Department for Environment, Food and Rural Affairs (Defra), London, 2005*.

²⁰⁷ Le indagini condotte rivelarono importanti progressi: oltre 1000 rappresentanti e attivisti risposero ai questionari del TUC, evidenziando un'ampia gamma di iniziative sindacali per affrontare il cambiamento climatico nei luoghi di lavoro, incluse oltre 200 commissioni congiunte *management-sindacato* dedicate a temi climatici e 150 gruppi di lavoro su questioni analoghe.

Tuttavia, un'ulteriore indagine su ventidue sindacati britannici ha rilevato come l'attivismo ambientale non sia legato né all'andamento degli iscritti né alla solidità finanziaria, pur risultando più radicato e sviluppato nelle organizzazioni multisettoriali. Esso appare favorito da risorse adeguate e da relazioni positive con le associazioni ambientaliste esterne.

Nonostante l'interesse degli iscritti e la scarsa opposizione dei datori di lavoro rispetto alle tematiche della sostenibilità, le istanze in parole appaiono concentrate soprattutto nel settore pubblico. Tale circoscrizione è attribuibile all'assenza di un sostegno finanziario e di un preciso quadro di regolamentazione legislativa, oltre alla difficoltà di rendere l'agenda ambientalista attrattiva per gli iscritti. La maggior parte dei sindacati, tuttavia, prevede un'espansione futura di tale agenda.

Parallelamente, videro la luce i primi accordi collettivi in materia ambientale, dedicati ad istituzionalizzare il ruolo dei *green reps* nella riduzione delle emissioni²⁰⁸.

Sebbene il grado di coinvolgimento sindacale variasse – da un sostegno convinto a un appoggio più simbolico, con differenze legate alla *leadership* e al livello di attivismo – i funzionari del TUC conclusero che fosse ormai possibile coordinare una rete di rappresentanti verdi e sviluppare strumenti per sfruttare appieno il potenziale del coinvolgimento nei luoghi di lavoro nella lotta al cambiamento climatico²⁰⁹.

Tuttavia, dopo la fortunata commistione tra istanze sindacali e tutela ambientale registrata nel primo decennio del nuovo millennio, il ruolo dei *green reps* sembra attraversare, ad oggi, una fase di stallo, se non di vero e proprio declino²¹⁰.

Per approfondire le statistiche sul tema si rimanda a T. FARNHILL, *Characteristics of Environmentally Active Trade Unions in the United Kingdom*, *Global Labour Journal*, vol. 7, n. 3, 2016, pp. 257-278.

²⁰⁸ A titolo esemplificativo, alcuni sindacati – quali Unison, Prospect, Unite e GMB – hanno negoziato con EDF Energy un accordo internazionale sulla responsabilità sociale d’impresa che include impegni in materia di cambiamento climatico. Presso Western Power Distribution, il comitato congiunto per la salute e la sicurezza è stato ampliato fino a ricomprendere la tutela ambientale, con la partecipazione di nuovi rappresentanti sindacali ambientali e diritto a permessi formativi. Infine, Unison e GMB hanno concluso, presso il Bristol City Council, il primo accordo formale di *green reps* con un’autorità locale britannica.

²⁰⁹ Questo approccio è stato ricondotto dalla letteratura scientifica in materia alle teorie proprie del c.d. *ecological modernism*, a riguardo si rimanda a P. HAMPTON, *Trade unions and climate politics: prisoners of neoliberalism or swords of climate justice?*, *Globalizations*, vol. 15, n. 4, 2018, p. 476; P. HAMPTON, *Workers and trade unions for climate solidarity: Tackling climate change in a neoliberal world*, Routledge, London, 2015; S. PEARCE, *Tackling Climate Change – A new role for trade unions in the workplace?*, UNISON, www.acas.org.uk/media/pdf/s/5/Tackling_Climate_Change_TU.pdf.

²¹⁰ Si veda N. RÄTHZEL, D. UZZELL, *The future of work defines the future of humanity and all living species*, *IJLR*, vol. 9, nn. 1-2, 2019, p. 151; T. NOVITZ, *A just transition for labour: how to enable collective voice from the world of work*, *DLRI*, n. 177-178, 2023, pp. 55-73.

Tra le criticità che hanno condotto a tale *impasse*, spicca sicuramente la mancanza di un diritto riconosciuto alle organizzazioni sindacali di eleggere un *green reps* con le medesime prerogative di permessi sindacali retribuiti (*facility time*) e di supporto di cui beneficiano altre figure rappresentative.

Peraltro, occorre rilevare che i diritti connessi al *facility time* dei rappresentanti sindacali sono stati oggetto di progressiva erosione, in particolare nel settore pubblico²¹¹.

Nonostante ciò, il TUC e le organizzazioni sindacali ad esso affiliate conducono campagne volte al riconoscimento di diritti in capo ai *green reps*, al fine di consentire loro di incidere sull'agenda ambientale nei luoghi di lavoro in modo analogo a quanto già avviene per i rappresentanti in materia di salute e sicurezza.

In particolare, il TUC auspica l'introduzione del diritto a fruire di permessi retribuiti sia per l'espletamento delle relative funzioni, sia per la partecipazione ad attività formative pertinenti²¹².

²¹¹ Cfr. Unison Bargaining Support Group, *Securing and defending facility time for reps – Including an outline of legal entitlements, making the case for improvements and a model agreement*, 2024, <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2024/09/Securing-and-defending-facility-time-for-union-reps-1024-v2.pdf>.

²¹² Inoltre, nel luglio 2019 il TUC ha rilasciato il report *A Just Transition to a Greener, Fairer Economy* con la quale ha sollecitato, tra l'altro: consistenti investimenti nelle infrastrutture energetiche, manifatturiere e di trasporto necessarie alla transizione ecologica, mediante l'istituzione di una commissione composta da sindacati, lavoratori, datori di lavoro e consumatori; il riconoscimento di un ruolo effettivo dei lavoratori nella contrattazione collettiva relativa alle politiche di decarbonizzazione; l'avvio di programmi di formazione e riqualificazione professionale volti a garantire la riconversione occupazionale dei lavoratori impiegati nei settori fossili. Cfr. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/A_Just_Transition_To_A_Greener_Fairer_Economy.pdf.

Due anni più tardi, nel 2021, segue un nuovo report del TUC (*The TUC Workplace Manual – Section 3: Representing Members*) in cui si sottolineano i molteplici benefici per organizzazioni sindacali, lavoratori e imprese derivanti dall'inclusione delle tematiche ambientali nell'agenda negoziale. Segnatamente, si fa riferimento alla riduzione dei costi

In definitiva, considerato che l'agenda negoziale britannica nella maggior parte dei luoghi di lavoro viene definita mediante contrattazione non vi è ragione per cui le tematiche ambientali – quali il risparmio energetico o i piani di mobilità sostenibile – non possano essere formalmente ricomprese nella contrattazione collettiva²¹³.

Pertanto, gli attori delle relazioni industriali hanno sì la facoltà determinare le materie oggetto di contrattazione²¹⁴, ma il quadro normativo non prevede alcun incentivo specifico all'inclusione delle questioni ambientali, dal momento che circoscrive in termini ristretti l'oggetto tipico della negoziazione (condizioni di lavoro, retribuzione, orario, ferie, distribuzione delle mansioni, procedimenti disciplinari, permessi sindacali) ed esclude i *green reps* dai soggetti beneficiari del *facility time*.

aziendali con conseguente tutela occupazionale, all'adattamento delle pratiche lavorative alle mutate condizioni climatiche, sino alla possibilità di prevenire criticità connesse a violazioni della normativa ambientale e relative sanzioni.

Ulteriori ricadute positive riguardano la destinazione dei risparmi a incentivi o investimenti ambientali, l'attrattività per nuovi iscritti – in particolare giovani sensibili al tema climatico –, il miglioramento delle condizioni di lavoro. Dal lato datoriale, invece, l'attenzione alla sostenibilità ambientale rappresenta un fattore di competitività, riduce i costi generali e i premi assicurativi, e costituisce un requisito per attrarre investimenti e clienti orientati alla *green economy*. Cfr. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-04/GoGreen_0.pdf.

²¹³ Va sottolineato che, salvo espressa previsione contraria, gli accordi collettivi nell'ordinamento britannico non si presumono giuridicamente vincolanti, ma “*binding in honour only*”, con la conseguenza che la loro applicazione resta facoltativa.

²¹⁴ A riguardo si segnala il concetto di *voluntarism* espresso da A. ZBYSZEWSKA, M. PILLON, *UK Report*, in J.E. GUTIÉRREZ, P. TOMASSETTI (a cura di), *Labour and Environmental Sustainability Comparative Report*, Adapt University Press, 2020, p. 25.

4. La contrattazione collettiva spagnola e il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori alla prova della *just transition*.

La contrattazione collettiva in Spagna sembra destinata a svolgere un ruolo rilevante nella transizione da un modello di produzione tradizionale a uno più sostenibile, soprattutto a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 2 del 4 marzo 2011 sull'economia sostenibile²¹⁵.

L'analisi dei contratti collettivi stipulati a livello settoriale e aziendale evidenzia, infatti, l'inserimento di diverse clausole ambientali, che spaziano dai principi di condotta ambientale delle imprese, fino a diritti e obblighi riguardanti retribuzione, trasporto, salute e sicurezza, informazione e consultazione.

Nell'ordinamento spagnolo, l'esame delle clausole ambientali inserite nella contrattazione collettiva non può prescindere dal riconoscimento costituzionale sia del diritto dei lavoratori a negoziare collettivamente, sia della tutela dell'ambiente²¹⁶.

Da un lato, il diritto alla contrattazione collettiva è riconosciuto nel Titolo I, Capitolo II, Sezione 2 della Costituzione spagnola, sotto la rubrica "Diritti e

²¹⁵ *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible*, «BOE» núm. 55, de 05/03/2011, <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/04/2/con>.

²¹⁶ «Tuttavia, non bisogna dimenticare che l'assunzione di un maggior protagonismo della regolamentazione pattizia nella tutela ambientale incontra, nell'ordinamento spagnolo, il limite posto dall'aggettivo "lavorativo", previsto all'articolo 37, § 1, della *Constitución Española*, nel senso ampio descritto dall'articolo 85, comma 1, dell'*Estatuto de los Trabajadores* («Nel rispetto della legge, i contratti collettivi potranno regolare materie di natura economica, lavorativa e sindacale e, in generale, tutte le altre materie che impattano sulle condizioni di lavoro»). Eppure, dato che la regolazione delle questioni ambientali può avere un'incidenza diretta sulla sostenibilità dell'impresa e dell'occupazione, non si può escludere a priori la possibilità di incidenza contrattuale su queste materie». Così J.E. GUTIÉRREZ, *Lavoro e ambiente: le prospettive giuslavoristiche*, DRI, n. 3, 2016, p. 689.

Doveri dei Cittadini”, all’art. 37. D’altro canto, l’art. 45 della Costituzione stabilisce che tutti hanno il diritto di godere di un ambiente adeguato allo sviluppo della persona e il dovere di preservarlo.

La dimensione collettiva dei diritti dei lavoratori connessi alla tutela ambientale è ampiamente presente nei contratti collettivi spagnoli contenenti clausole *pro-environment*.

Dall’analisi della contrattazione collettiva emerge che circa il 50% degli accordi aziendali che includono tali clausole contengono disposizioni relative alla creazione di nuove forme di rappresentanza dei lavoratori con competenze ambientali²¹⁷ – analogamente a quanto già analizzato rispetto ai *green reps* britannici.

La creazione di organi rappresentativi degli interessi dei lavoratori in materia ambientale ha ricevuto nuovo impulso a partire dal 2007, con la trasposizione in Spagna della direttiva 2002/14/CE sui diritti di informazione e consultazione²¹⁸: la legge nazionale di recepimento, infatti, ha incluso le questioni ambientali tra i possibili oggetti dei processi di informazione e consultazione.

L’istituzione della figura dei rappresentanti sindacali in materia ambientale tramite i contratti collettivi si è concretizzata in modi differenti, variando per

²¹⁷ Cfr. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, S. CANALDA CRIADO, *Spanish Report*, in J.E. GUTIÉRREZ, P. TOMASSETTI (a cura di), *Labour and Environmental Sustainability Comparative Report*, Adapt University Press, 2020, p. 22.

²¹⁸ Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell’11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori - Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori, GU L 80 del 23 marzo 2002, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014>.

soggetti coinvolti, ambito di funzioni e competenze – in particolare in termini di informazione e consultazione – e per le garanzie nell’esercizio delle competenze.

Tanto nella contrattazione collettiva di settore quanto in quella aziendale, è possibile distinguere due modalità di costituzione di un organo rappresentativo ambientale: da un lato, mediante l’estensione delle funzioni degli organi già esistenti, come i rappresentanti per la salute e sicurezza; dall’altro, mediante la creazione di una figura specifica deputata a trattare la materia ambientale.

Questa nuova forma di rappresentanza può essere affidata a un singolo lavoratore denominato *delegado medioambiental* – solo in casi eccezionali assume la forma di commissioni ambientali congiunte o comitati ambientali²¹⁹.

La costituzione di tali organi rappresentativi costituisce un’innovazione rilevante, poiché garantisce un dialogo diretto e specifico tra lavoratori e datori di lavoro sulle questioni ambientali, distinguendole dalle altre materie trattate dagli organi di rappresentanza unitaria²²⁰. Se i rappresentanti ambientali hanno ricevuto formazione specialistica, l’efficacia del dialogo aumenta significativamente.

²¹⁹ Così C. CHACARTEGUI JÁVEGA, S. CANALDA CRIADO, *Collective Bargaining, Labour and Environmental Rights: the Spanish Experience*, *EJICLS*, vol. 10, n. 1, 2021, p. 33.

²²⁰ Sul tema della *voice* in materia ambientale in capo ai rappresentanti dei lavoratori – e sull’estensione della stessa ad altri attori politico-istituzionali estranei ai luoghi di lavoro – si veda T. NOVITZ, *Engagement with sustainability at the International Labour Organization and wider implications for collective worker voice*, *ILR*, vol. 159, n. 4, 2020, pp. 463-482; T. NOVITZ, *Sustainability as Solidarity Outbound: Labour Rights and Collective Voice in the United Nations Sustainable Development Goals and the European Union*, in J. LÓPEZ LÓPEZ (a cura di), *Inscribing Solidarity: Debates in Labor Law and Beyond*, Cambridge University Press, Cambridge, 2020, pp. 24-42.

Nondimeno, il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione di misure orientate a una maggiore integrazione tra lavoro e ambiente non può essere considerato soltanto come un'opzione rimessa alla discrezionalità delle organizzazioni sindacali.

Nell'ordinamento spagnolo, infatti, è lo stesso legislatore che sembra sollecitare esplicitamente l'impiego dello strumento contrattuale a tal fine. A conferma di ciò, l'art. 64, comma 7, lett. c), dell'*Estatuto de los Trabajadores*, nella versione introdotta dalla legge n. 38 del 16 novembre 2007²²¹, prevede che i comitati aziendali siano chiamati a collaborare con la direzione aziendale nell'attuazione delle misure volte al mantenimento e all'aumento della produttività, nonché alla sostenibilità ambientale, qualora ciò sia stabilito nei contratti collettivi.

Da tale previsione emerge la volontà del legislatore di attribuire a tali organismi di rappresentanza un ruolo anche nelle istanze che intersecano la materia ambientale.

Tuttavia, la competenza effettiva in ordine all'adozione delle relative misure rimane riservata al datore di lavoro, mentre al comitato aziendale spetta soltanto un compito di supporto e collaborazione. Ciò determina un evidente scarto rispetto alla disciplina prevenzionistica, nella quale ai lavoratori è riconosciuta una funzione diretta di vigilanza²²².

²²¹ Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, «BOE» núm. 276, de 17 de noviembre de 2007, <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/11/16/38>.

²²² Così J.E. GUTIÉRREZ, *Lavoro e ambiente: le prospettive giuslavoristiche*, op. cit., p. 692. L'Autore, in senso critico, sottolinea che nella società capitalista l'ambiente e il lavoro tendono a essere concepiti come fattori esterni rispetto alla logica imprenditoriale in senso

Diversamente, quando il pregiudizio ambientale incide al di fuori del luogo di lavoro, la decisione resta nella disponibilità esclusiva dell'impresa, potendo estendersi ai lavoratori soltanto attraverso specifiche previsioni eventualmente contenute negli accordi collettivi.

Ne consegue che l'ampliamento delle prerogative del comitato aziendale nell'ambito in parola, ad una lettura più attenta, non deriva da una disposizione imperativa, ma dipende unicamente dalla volontà negoziale delle parti.

Tale carattere facoltativo delle clausole ambientali contribuisce a relegarle in secondo piano rispetto ad altri temi di impatto immediato per i lavoratori, pur essendo evidente che i confini tra condizioni lavorative e contesto ambientale circostante siano difficilmente separabili, soprattutto in termini di effetti sulla salute.

In definitiva, solo la contrattazione collettiva può attribuire ai comitati aziendali una competenza effettiva in materia di controllo sull'osservanza degli obblighi ambientali.

Non può però non evidenziarsi la contraddizione insita nella citata disposizione, che accosta la tutela ambientale all'incremento della

stretto e, in quanto tali, suscettibili di essere sacrificati in funzione dell'obiettivo primario del profitto. Ciò spiegherebbe la marginalità con cui le questioni ambientali vengono generalmente trattate in sede di contrattazione collettiva, ove le relative clausole risultano spesso relegate a previsioni di scarsa cogenza o a disposizioni obbligatorie di limitata esigibilità. In tal modo, anche la disciplina pattizia finisce per recepire la tradizionale dicotomia tra ambiente interno ed esterno all'impresa, riducendo la tutela ambientale a un ambito separato rispetto alle condizioni di lavoro. Non di rado, i riferimenti contrattuali alla sostenibilità assumono una funzione prevalentemente simbolica o reputazionale, più orientata a rafforzare l'immagine dell'impresa che a determinare effettivi mutamenti nei processi produttivi.

produttività, due ambiti che, nella prassi, risultano spesso difficilmente conciliabili.

Tuttavia, l'attenzione delle parti sociali – e, in misura particolare, delle organizzazioni sindacali – rispetto alle tematiche ambientali si esprime attraverso strumenti che vanno oltre l'inserimento di clausole *pro-environment* nella contrattazione collettiva e l'istituzione dei c.d. rappresentanti verdi.

Una prima manifestazione di tale interesse si rinviene nella definizione di strategie comuni sulle politiche ambientali. In questa prospettiva si colloca la sottoscrizione, da parte dell'esecutivo spagnolo insieme ai rappresentanti delle principali organizzazioni sindacali e datoriali, dell'Accordo per la ripresa economica e l'occupazione del 2020²²³, che riconosce un nesso diretto tra solidità della ripresa economica, sostenibilità dei processi produttivi e sviluppo occupazionale nei settori emergenti, con particolare riguardo alla transizione ecologica e all'economia circolare.

Tale orientamento appare allineato rispetto alla posizione dell'OIL²²⁴, che individua nella cooperazione tra istituzioni pubbliche e parti sociali un presupposto imprescindibile per il successo della trasformazione verde.

²²³ *Acuerdo por la Reactivación Económica y el Empleo, 3 de julio de 2020*, https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2020/03072020_Reactivacion.pdf.

²²⁴ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), International Institute for Labour Studies, International Organization of Employers (IOE), International Trade Union Confederation (ITUC), UN Environment Programme (UNEP), *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy, Report of the Green Jobs Initiative, International Labour Office*, Ginevra, 2012, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_181836.pdf.

Da questo punto di vista, merita particolare attenzione il coinvolgimento degli attori collettivi delle relazioni industriali nei c.d. accordi di transizione giusta (*convenios de transición justa*), previsti dall'omonima Strategia nazionale adottata nel 2019.

Tali accordi intendono favorire la trasformazione del mercato del lavoro e sostenere la creazione di occupazione nel corso del processo di riconversione energetica ed ecologica. Essi assumono inoltre un rilievo strategico in ragione delle risorse economiche messe a disposizione dall'Unione europea nell'ambito del Quadro finanziario pluriennale 2021–2027 e del programma *NextGenerationEU*.

Gli accordi in questione si configurano come strumenti di pianificazione territoriale complessiva, destinati alle aree maggiormente esposte agli effetti negativi della transizione, e sono suscettibili di comprendere misure in materia di tutela occupazionale, protezione sociale e programmi formativi finalizzati a sostenere i lavoratori nei percorsi di adattamento.

La fase di elaborazione si caratterizza per la costituzione di tavoli di concertazione nei quali trovano rappresentanza, oltre alle organizzazioni sindacali e imprenditoriali, anche le amministrazioni regionali, gli enti locali e ulteriori soggetti sociali ritenuti rilevanti.

Pur riconoscendo il valore innovativo di tale strumento, che ha permesso di ampliare la presenza delle parti sociali nella definizione delle politiche ambientali e, in particolare, in quelle relative alla dimensione occupazionale

e alla formazione professionale, occorre segnalare un limite significativo²²⁵: la partecipazione degli attori collettivi resta confinata a un ruolo consultivo, senza tradursi in una reale capacità di incidere direttamente sulla gestione degli accordi.

Tale circostanza appare in contrasto con l'approccio delineato a livello europeo, nel cui ambito il dialogo sociale è inteso come fattore attivo e non meramente consultivo nella costruzione del *Green Deal*.

In conclusione, la contrattazione collettiva in Spagna sembra collocarsi in una posizione di progressiva valorizzazione rispetto alle politiche ambientali, ma resta caratterizzata da margini di intervento ancora limitati: si tratta, pertanto, di un processo ancora *in fieri*.

Il superamento di un approccio ad oggi configurato su base pattizia, tanto con riferimento alla figura del *delegado medioambiental*, quanto rispetto alle c.d. clausole verdi negli accordi collettivi, dipenderà non solo dall'impulso legislativo nazionale ed europeo, ma anche dalla capacità delle parti sociali di consolidare la contrattazione collettiva quale strumento privilegiato di governo della transizione ecologica.

²²⁵ Cfr. C. CHACARTEGUI JÁVEGA, S. CANALDA CRIADO, *Collective Bargaining, Labour and Environmental Rights: the Spanish Experience*, op. cit., p. 36.

CAPITOLO IV

Professionalità, politiche attive e transizione ecologica

SOMMARIO: 1. *Green jobs* e *green skills*: premesse e questioni definitorie. – 1.1. La professionalità come categoria dinamica del diritto del lavoro: spunti dalla contrattazione collettiva. – 2. Il nodo delle politiche attive nella prospettiva della transizione ecologica. – 2.1. Dalla riqualificazione alla sostenibilità: evoluzione e limiti applicativi del Fondo Nuove Competenze. – 3. L'integrazione della dimensione ambientale nelle politiche formative e occupazionali del diritto francese.

1. *Green jobs* e *green skills*: premesse e questioni definitorie.

I profondi mutamenti derivanti dal cambiamento climatico, dal degrado ambientale, dall'innovazione tecnologica, dalle dinamiche demografiche e dai processi di globalizzazione hanno prodotto – e continueranno a produrre – conseguenze significative sul mercato del lavoro, incidendo sia sulla disponibilità complessiva di occupazione, sia sulla corrispondenza tra competenze possedute dai lavoratori e fabbisogni professionali emergenti²²⁶.

²²⁶ Gli sviluppi connessi alla cosiddetta quarta rivoluzione industriale, unitamente all'emersione delle problematiche di natura demografica e ambientale, non sembrano tanto preludere a una crisi del sistema, bensì delineano un processo di graduale e profonda riconfigurazione dell'assetto economico e sociale, tale da mettere in discussione i presupposti fondativi del tradizionale paradigma del diritto del lavoro. A riguardo si vedano, *ex multis*, M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, Modena, 2019; M. TIRABOSCHI, *The impact of green investments on labour market. Green employment: zero impact?*, Dossier Adapt n. 9 del 16 luglio 2009.

In termini di messa in discussione degli assetti regolativi vigenti, di rinnovate sollecitazioni alle politiche pubbliche orientate al contrasto della disoccupazione e alla promozione di percorsi di riqualificazione professionale e formativa, nonché di emergenti pratiche e

Il passaggio verso un modello di crescita economica sostenibile implica, infatti, la creazione di nuove posizioni lavorative, la perdita di alcune occupazioni esistenti e una ridefinizione del contenuto professionale di molte altre.

Secondo le proiezioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro²²⁷, la transizione ecologica condurrà entro il 2030 alla creazione di circa 25 milioni di nuovi posti di lavoro a livello globale, a fronte della scomparsa di oltre 7 milioni di occupazioni.

Una parte significativa di queste ultime (circa 5 milioni) potrà essere riassorbita attraverso processi di riallocazione interna del lavoro, mentre da 1 a 2 milioni di lavoratori saranno esposti al rischio di esclusione, in quanto non troveranno corrispondenza tra le professionalità possedute e i fabbisogni di altri settori, rendendo necessario un processo di riqualificazione.

Contestualmente, la formazione di oltre 20 milioni di lavoratori risulterà imprescindibile per consentire l'accesso effettivo alle nuove opportunità occupazionali.

La disponibilità di competenze adeguate costituisce dunque condizione necessaria per il consolidamento di economie a basse emissioni di carbonio, ambientalmente sostenibili e socialmente inclusive.

modalità di intervento da parte degli attori dei sistemi di relazioni industriali, chiamati a operare attivamente nel contesto della transizione climatica e della mitigazione dei suoi effetti, si veda D.J. DOOREY, *Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change*, *Journal of Environmental Law and Practice*, vol. 30, n. 2, 2017, pp. 201-239.

²²⁷ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *Shaping skills and lifelong learning for the future of work*, Conferenza Internazionale del Lavoro, Centonovesima Sessione, *International Labour Office*, Ginevra, 2021, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_813696.pdf.

A tal fine, la pianificazione delle politiche formative deve essere strettamente integrata con gli strumenti di regolazione ambientale e climatica, comprese le strategie nazionali di riduzione delle emissioni.

Particolare attenzione deve inoltre essere rivolta ai gruppi più vulnerabili, quali giovani non inseriti in percorsi educativi o lavorativi, donne, lavoratori anziani, persone con disabilità o con patologie, migranti, rifugiati, disoccupati, lavoratori informali e a bassa qualificazione, comunità indigene e rurali, nonché titolari e dipendenti delle micro, piccole e medie imprese, al fine di garantire un'effettiva inclusione nei programmi di riqualificazione.

Lo sviluppo delle competenze, inoltre, rappresenta un elemento cardine della *just transition*, ma non può considerarsi sufficiente in assenza di un approccio complessivo che comprenda il dialogo sociale, l'attivazione di politiche attive del lavoro, l'estensione delle tutele di sicurezza sociale, il rispetto degli standard internazionali del lavoro, la promozione della salute e sicurezza sul lavoro, l'incentivazione dell'imprenditoria verde e l'adeguato funzionamento delle istituzioni del mercato del lavoro, chiamate a svolgere funzioni di orientamento e di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

In questa prospettiva, il coordinamento con le politiche macroeconomiche, industriali, settoriali, sociali e d'impresa assume rilievo decisivo, poiché consente di indirizzare le pratiche produttive verso modelli a maggiore efficienza energetica e minor impatto ambientale, di adeguare l'offerta

formativa alla domanda crescente di competenze verdi e di favorire processi di riallocazione ordinata dei lavoratori nei nuovi ambiti occupazionali²²⁸.

Nell'ambito di questa cornice, il tema dei cosiddetti *green jobs* è stato sovente affrontato dalle istituzioni internazionali – e dalla dottrina – attraverso una narrazione che presuppone, in via implicita, un nesso diretto e positivo tra transizione ecologica e qualità dell'occupazione²²⁹.

Il capitale umano e le competenze professionali verrebbero valorizzati all'interno di un processo di riconversione che, almeno nelle intenzioni, sarebbe in grado di generare impieghi stabili, dignitosi e di elevato profilo qualitativo²³⁰.

Tale impostazione, tuttavia, si fonda su un'ipotesi di carattere prevalentemente programmatico – basata, come detto poc'anzi, su proiezioni – priva di riscontri empirici consolidati, e sembra riflettere più un auspicio che una realtà effettivamente comprovata.

Il concetto di lavoro verde viene generalmente articolato in tre dimensioni principali²³¹: il lavoro per l'ambiente, ossia orientato alla protezione e alla

²²⁸ Cfr. B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il Diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, op. cit., pp. 82-85; G. CASALE, *The Green Transition and New Skills in Occupation*, in A. PERULLI, T. TREU (a cura di), *Labour Law and Climate Change*, Wolters Kluwer, Padova, 2023, pp. 72 ss.

²²⁹ «Economia sostenibile significa anche non esternalizzazione dei costi ambientali e sociali, ma creazione di lavori verdi e dignitosi» così V. BRINO, *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, op. cit., p. 105.

²³⁰ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs*, International Labour Office, Ginevra, 2018, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_628654.pdf. In questo report si identificano come lavori verdi solo quelli che soddisfano contemporaneamente tre condizioni: la dignità del lavoro, la produzione di prodotti e servizi *green*, l'uso di processi produttivi improntati alla tutela ambientale.

²³¹ Per un'analisi approfondita sulla portata definitoria del concetto di lavoro verde nella letteratura socio-giuridica si veda R. SEMENZA, *La retorica dei green jobs*, *DLRI*, n. 3, 2022,

rigenerazione delle risorse naturali; il lavoro eco-sostenibile, caratterizzato da modalità produttive rispettose dei principi di sostenibilità; e, infine, il contenuto verde dell'occupazione, che attiene al patrimonio di competenze e conoscenze richieste per favorire e accompagnare la transizione ecologica dei sistemi economici e produttivi.

In passato²³², invece, la nozione di lavoro verde era tradizionalmente circoscritta ad attività direttamente connesse alla gestione o alla tutela

pp. 359-375. Si è assistito all'emersione di ulteriori tentativi di sistematizzazione concettuale del fenomeno del lavoro verde, tra cui assume rilievo la tripartizione che individua tre categorie di impieghi verdi: difensivi, genuini e generativi.

Gli impieghi verdi difensivi comprendono le attività che implicano un intervento di natura compensativa da parte dello Stato o di altri soggetti pubblici, volto a rimediare agli effetti ambientali negativi derivanti da processi produttivi ad alto impatto ecologico, che necessitano di una profonda riconversione. Gli impieghi verdi genuini si riferiscono, invece, alle attività svolte in settori caratterizzati da un ridotto impatto ambientale, quali l'agricoltura ecologica, la produzione di energia da fonti rinnovabili o la realizzazione di veicoli a basse emissioni. Infine, gli impieghi verdi generativi si distinguono per la loro finalità trasformativa: essi mirano a produrre un cambiamento ambientale duraturo, attraverso interventi come la silvicoltura sostenibile e la rigenerazione di ecosistemi naturali.

Un'ulteriore prospettiva classificatoria è stata proposta nell'ambito del *database O*NET*, elaborato dal *Department of Labor* del Governo degli Stati Uniti, che distingue tre macrocategorie di professionalità in relazione agli effetti prodotti dalla transizione ecologica. La prima categoria riguarda il lavoro verde nuovo ed emergente, che comprende le occupazioni nate specificamente in conseguenza del passaggio verso un'economia sostenibile. Tali impieghi si caratterizzano per la presenza di mansioni e competenze tecniche integralmente "verdi", come nel caso degli ingegneri dell'energia eolica o degli installatori di impianti fotovoltaici.

La seconda categoria è quella delle competenze verdi trainate o spinte, che si manifesta quando la transizione ecologica incide in modo sostanziale sui compiti, sulle abilità e sulle conoscenze richieste in professioni preesistenti, determinandone una riconfigurazione in senso sostenibile. Esempi tipici sono quelli del direttore operativo chiamato a gestire la sostenibilità dei processi produttivi, del responsabile marketing impegnato nello sviluppo di strategie ambientali o dell'operaio edile tenuto ad applicare tecniche costruttive a ridotto consumo energetico.

Infine, la terza categoria concerne i lavori indirettamente verdi, che pur non modificando in modo significativo il contenuto tecnico delle mansioni, sostengono lo sviluppo di settori economici ecologicamente orientati. Vi rientrano, tra gli altri, i chimici, gli scienziati dei materiali e i responsabili della produzione industriale, la cui domanda occupazionale cresce in virtù dell'espansione complessiva dell'economia verde, pur senza un corrispondente mutamento sostanziale delle funzioni professionali.

²³² Già nel Libro Bianco della Commissione europea del 1997 venivano tratteggiate le prime prospettive sulle potenzialità occupazionali in tal senso. A riguardo si veda L. RUSTICO, M.

dell'ambiente naturale, quali la manutenzione del verde pubblico, la bonifica di siti contaminati o le professioni agricole.

La portata del concetto si è progressivamente ampliata, fino a ricomprendere potenzialmente qualsiasi forma di occupazione, purché riorientata secondo criteri di sostenibilità ambientale e di responsabilità ecologica.

Tale evoluzione semantica e sostanziale riflette l'influenza dei più recenti obiettivi di sviluppo sostenibile e delle politiche climatiche globali, che hanno indotto le istituzioni europee a promuovere strategie economiche fondate su meccanismi di incentivazione destinati alle imprese impegnate nella transizione ecologica, indipendentemente dal settore o dal livello di intervento²³³.

La progressiva transizione verso un modello economico improntato alla sostenibilità ambientale impone un profondo processo di adattamento delle conoscenze e delle competenze professionali dei lavoratori, chiamati a confrontarsi con nuove esigenze produttive e con l'evoluzione dei modelli

TIRABOSCHI, *Le prospettive occupazionali della green economy tra mito e realtà*, DRI, n. 4, 2010, p. 931.

²³³ Tali politiche si concretizzano principalmente attraverso meccanismi di condizionalità, che subordinano l'accesso a benefici, finanziamenti e incentivi pubblici al rispetto di determinati parametri di sostenibilità. Questa tecnica, già nota nel diritto del lavoro e della sicurezza sociale, si colloca in una posizione intermedia tra vincolo legale e responsabilità sociale d'impresa, in quanto la scelta dell'impresa resta formalmente volontaria, ma costituisce condizione necessaria per ottenere le agevolazioni previste.

Nel quadro delle politiche europee post-pandemiche, la condizionalità ambientale rappresenta oggi uno strumento strategico di attuazione del *Green Deal* e del *Next Generation EU*, volto a stimolare la transizione ecologica e digitale. A livello operativo, un ruolo centrale è svolto dal Fondo per la crescita sostenibile (FCS), istituito nell'ambito del *Green Deal*, destinato a finanziare progetti di ricerca, sviluppo e innovazione industriale finalizzati alla decarbonizzazione, all'economia circolare, alla rigenerazione urbana e alla riduzione dell'impatto climatico. Sul punto si rinvia a F. MARTELLONI, *I benefici condizionati come tecniche promozionali del Green New Deal*, LD, n. 2, 2022, p. 296.

organizzativi²³⁴.

Nonostante ciò, anche la nozione di *green skills* risulta ampia e non univocamente definita, al punto da presentare contorni concettuali talora incerti.

Se da un lato l'emersione di nuove figure professionali rende imprescindibile l'elaborazione di percorsi formativi idonei a soddisfare le richieste di un mercato del lavoro in trasformazione, dall'altro il nodo più critico concerne la riconfigurazione di mansioni tradizionali, la cui rilevanza economica e sociale appare progressivamente ridimensionata.

Nel dibattito contemporaneo, l'attenzione tende a concentrarsi sul bilancio tra occupazioni create e posti di lavoro perduti in seguito ai processi di riconversione industriale, trascurando spesso la condizione di quei lavoratori

²³⁴ Si è progressivamente consolidata l'esigenza di considerare le competenze verdi non già – o non soltanto – quali abilità strategiche funzionali alla promozione di specifici settori professionali, bensì come esito di un'integrazione dinamica tra saperi tradizionali, competenze trasversali e conoscenze di natura più propriamente tecnico-specialistica. Tale orientamento trova riscontro nella domanda di professionalità *green* che, nel contesto italiano, coinvolge in maniera eterogenea sia le professioni ad elevata qualificazione e tecniche, sia gli operatori dei servizi commerciali e turistici, dei servizi alla persona e dell'artigianato.

Le stime confermano, infatti, che l'incidenza delle figure professionali per le quali sarà richiesta, entro il 2029, una specifica attitudine *green* si attesterà tra il 64% delle occupazioni a bassa qualificazione e il 70% di quelle ad alta qualificazione per i livelli di competenza intermedi, e tra il 35% e il 50% per le competenze di livello più elevato (cfr. il report Sistema Informativo Excelsior, *Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2025-2029). Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione*, Unioncamere, 2024, https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2025/report_previsivo_2025-29.pdf).

Per un'analisi circa l'impatto della transizione ecologica sul mercato del lavoro italiano, la domanda di *green jobs* e di competenze sostenibili nei diversi settori produttivi, le politiche europee e nazionali di riferimento e il ruolo della formazione continua nello sviluppo delle *green skills*, si rimanda al report Sistema Informativo Excelsior, *Le competenze green. Analisi della domanda di competenze legate alla green economy nelle imprese, indagine 2024*, Unioncamere, 2024, https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/pubblicazioni/2024/Competenze_green.pdf).

le cui competenze risultano obsolete e che, per tale ragione, rischiano l'espulsione dal mercato del lavoro.

Tale situazione si traduce frequentemente in una carenza di tutele adeguate, specialmente per i soggetti che, per ragioni anagrafiche o di qualificazione professionale, incontrano maggiori difficoltà di ricollocazione o non possono accedere a misure pensionistiche sostenibili.

Nel descritto contesto, il dialogo sociale assume un rilievo determinante²³⁵: la cooperazione tra le parti sociali, orientata alla programmazione delle prospettive occupazionali e alla gestione dei percorsi di formazione continua, costituisce uno strumento essenziale per coniugare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, favorendo una previsione consapevole delle professionalità richieste nel futuro prossimo.

Alla luce di tali considerazioni, le *green skills* possono essere intese come l'insieme di conoscenze, competenze e disposizioni comportamentali necessarie per esercitare attività lavorative ispirate ai principi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Ne deriva che ogni professione, in misura più o meno marcata, può essere ridefinita o arricchita da tali capacità, con ricadute di particolare rilievo sulla gestione strategica della professionalità nel quadro della transizione verde e della trasformazione del lavoro²³⁶.

²³⁵ A riguardo cfr. C. CARTA, *op. cit.*; M. GIOVANNONE, *Le nuove dinamiche della contrattazione collettiva per la Just Transition: prospettive regolative per la convergenza tra interessi economici, sociali e ambientali*, *RGL*, n. 4, 2021, pp. 637-658.

²³⁶ «Le *green skills* [...] sono l'insieme di conoscenze, competenze e attitudini necessarie per svolgere un'attività professionale con approccio rispettoso dell'ambiente e mirato alla realizzazione di almeno una tra le declinazioni della sostenibilità e, quindi, che ciascuna professione può essere caratterizzata (o arricchita) da capacità ad esse riconducibili, con delle

1.1. La professionalità come categoria dinamica del diritto del lavoro: spunti dalla contrattazione collettiva.

Sebbene la riconversione ecologica dei processi produttivi trovi espressione anche nella rielaborazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in senso sostenibile, un elemento di trasformazione altrettanto – se non maggiormente – rilevante può essere individuato nella capacità del sistema produttivo di valorizzare il patrimonio di competenze già posseduto dai lavoratori.

In questa prospettiva, l'adeguamento richiesto dalla transizione appare più orientato a un processo di integrazione che di sostituzione, giacché le cosiddette *green skills* dovrebbero essere acquisite in modo complementare e successivo rispetto alle competenze professionali fondamentali proprie di ciascun settore occupazionale.

Affermare che la transizione ecologica incida in misura prevalente sulla professionalità piuttosto che sulle professioni implica, tuttavia, l'ingresso in un ambito concettualmente complesso, data la natura polisemica del termine.

La nozione di professionalità, infatti, può essere declinata in relazione a diversi profili: il grado di autonomia e responsabilità del lavoratore, la sua

conseguenze di primario interesse sulla gestione in chiave prospettica della professionalità nella dimensione transizionale del lavoro», così A. CARACCILO, *Transizione ecologica: greening skills to greener jobs*, *DRI*, n. 4, 2022, pp. 978-979.

esperienza formativa e lavorativa, nonché l'insieme di capacità e conoscenze acquisite nel corso dell'attività²³⁷.

Ai fini della presente analisi, tale concetto può essere delimitato alla sintesi tra il “saper fare” – inteso come insieme di abilità consolidate – e il “sapere come fare”, cioè la capacità di adattare e rinnovare le proprie competenze in funzione dei mutamenti tecnologici e organizzativi²³⁸.

Proprio questa dimensione dinamica della professionalità costituisce il terreno privilegiato per l'indagine del ruolo delle parti sociali nei processi di transizione del lavoro.

L'approccio che interpreta la professionalità in termini di competenze, ruoli e comportamenti organizzativi consente, infatti, di cogliere appieno la funzione evolutiva delle relazioni industriali nella costruzione delle figure professionali.

La transizione ecologica, comportando una riconfigurazione profonda dei contenuti professionali e un intreccio inedito tra le nuove forme di lavoro verde, impone una revisione complessiva degli attuali sistemi di classificazione del personale.

Appare quindi necessario ridefinire i profili professionali con un'attenzione centrata sul ruolo concretamente svolto, più che sulle competenze astratte, spesso ridotte a meri elementi fungibili e privati della loro dimensione personale e relazionale.

²³⁷ Cfr. P. TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale*, DRI, n. 4, 2019, p. 1150.

²³⁸ Si veda, *ex multis*, D. GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Cacucci, Bari, 2004.

Ne discende l'esigenza di una ristrutturazione degli assetti di inquadramento, capace di valorizzare le nuove figure e le abilità emergenti, anche di natura trasversale e socio-relazionale²³⁹.

All'interno di tale quadro, la contrattazione collettiva si è rivelata uno strumento di intervento di particolare rilievo. Ciò trova un riscontro emblematico nel recente rinnovo del CCNL dei metalmeccanici²⁴⁰, che ha riformato un impianto classificatorio ormai risalente, introducendo un sistema di valutazione fondato sui criteri di professionalità.

La revisione operata dalle parti sociali si è orientata verso la valorizzazione dei ruoli piuttosto che delle mansioni – queste ultime, significativamente, non più esplicitate – mediante una struttura quadripartita: livelli operativi (D), tecnico-specifici (C), specialistici e gestionali (B), e, infine, di gestione del cambiamento e dell'innovazione (A).

Pur rappresentando un significativo avanzamento nel panorama nazionale, anche questo modello evidenzia alcune criticità nella definizione di descrittori suscettibili di una lettura in chiave *green* nei livelli più bassi della classificazione: soltanto a partire dal livello B1 emergono riferimenti espliciti all'adeguamento tecnologico e professionale, progressivamente rafforzati fino a culminare nel livello A1.

²³⁹ In tal senso V. SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, op. cit., p. 301; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il Diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, op. cit., p. 84.

²⁴⁰ Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, accordo di rinnovo stipulato il 5 febbraio 2021 tra Federmeccanica, Assital e Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil, <https://www.federmeccanica.it/relazioni-industriali/contratto-collettivo-nazionale-di-lavoro-ccnl.html>.

Ciò nondimeno, tale evoluzione segna un passaggio decisivo verso una concezione della classificazione professionale non più ancorata a schemi statici, ma funzionale a una rappresentazione dinamica del lavoro, nella quale la crescita e la mobilità professionale del lavoratore siano favorite da processi di formazione continua²⁴¹ e da una maggiore permeabilità dei ruoli all'interno dell'organizzazione produttiva²⁴².

²⁴¹ Proprio al tema della formazione continua viene dedicato rilievo significativo dal testo del contratto collettivo in parola: viene disposta l'estensione del diritto soggettivo alla formazione – pari a ventiquattro ore pro capite per ciascun triennio – anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a nove mesi, contestualmente all'ampliamento delle aree prioritarie di intervento: accanto alle competenze digitali, viene ora valorizzata la dimensione della sensibilizzazione ambientale e dell'economia circolare.

Quanto ai contenuti della formazione, l'ipotesi di rinnovo contrattuale include una tabella di aree tematiche ritenute prioritarie, che suscita tuttavia alcune perplessità: non solo per il rischio di cristallizzare contenuti suscettibili di rapida obsolescenza, ma anche per le ambiguità derivanti dall'uso di una terminologia che mescola competenze tecniche, trasversali e digitali in modo non sempre coerente.

Ne discende il pericolo di una crescente frammentazione del sistema delle competenze, in cui proliferano standard formativi e professionali eterogenei nei diversi ambiti, in particolare nel settore digitale e in quello delle cosiddette competenze *green*. Sul tema si rinvia a L. CASANO, *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori: vincoli del quadro giuridico-istituzionale e prospettive evolutive nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in S. CIUCCIOVINO, D. GAROFALO, A. SARTORI, M. TIRABOSCHI, A. TROJSI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, Modena, 2021, pp. 31-32.

²⁴² Sul tema si rimanda a A. CARACCILO, *op. cit.*, pp. 982-985; F. NARDELLI, *La via tortuosa verso la valorizzazione delle competenze green*, *DRI*, n. 4, 2022, pp. 1000-1001; T. TREU, *Il lavoro flessibile nelle transizioni ecologica e digitale*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 465, 2023, pp. 12-13: «Il nuovo inquadramento professionale previsto dal contratto, con il passaggio dalla mansione al ruolo, lungi dall'essere una mera variazione semantica, introduce una diversa valutazione del lavoro e della sua gestione all'interno delle aziende. È un diverso modo di valutare il lavoro, non per la sua posizione formale nel contesto classificatorio ma per le qualità in concreto richieste ed espresse nell'esercizio della autonomia, della polivalenza e della responsabilità del ruolo attribuitogli. In tal modo il nuovo sistema è progettato per operare in funzione della organizzazione del lavoro, al fine di migliorare la gestione delle persone la loro mobilità intra aziendale, nonché di valorizzarne la responsabilità, che concorre in modo determinante a definirne l'inquadramento e quindi il corrispettivo retributivo. La riclassificazione prevista attribuisce alle parti del contratto una funzione gestionale della professionalità e della mobilità endoaziendale che viene esercitata in via paritetica secondo procedure definite».

Ancora, T. TREU, *Il diritto del lavoro alla prova dell'emergenza climatica*, *op. cit.*, p. 19; infine, per un esteso approfondimento si rinvia a L. PERO, *Inquadramento professionale dei metalmeccanici e cambiamenti organizzativi e tecnologici di lungo periodo*, in T. TREU (a

Ancora, il CCNL del comparto energia e petrolio²⁴³ ha introdotto significative modifiche ai sistemi classificatori, con l'obiettivo di intercettare i nuovi segmenti produttivi orientati alla sostenibilità e di riconoscere le professionalità che vi operano. L'intero impianto normativo e salariale è stato aggiornato e semplificato, in una logica di adeguamento alle mutate esigenze sociali e ai riflessi della transizione energetica.

È stata altresì prevista l'istituzione di un fondo bilaterale di solidarietà volto a sostenere imprese e lavoratori nella fase di trasformazione, favorendo innovazione, produttività e occupabilità.

Analogamente, il CCNL del settore elettrico²⁴⁴ ha previsto la creazione di un fondo di solidarietà e l'introduzione di nuovi strumenti per la gestione dei processi di riconversione industriale connessi alla transizione energetica.

Inoltre, è stato istituito un osservatorio bilaterale quale sede di analisi e confronto sulle politiche di decarbonizzazione e sulla riduzione delle emissioni, nonché di definizione condivisa delle strategie di adattamento produttivo.

In coerenza con tali obiettivi, le parti hanno convenuto che le nuove offerte occupazionali non siano vincolate agli originari profili di inquadramento o

cura di), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Giappichelli, Milano, 2022, pp. 55-72.

²⁴³ Contratto collettivo nazionale di lavoro energia e petrolio, accordo di rinnovo stipulato il 19 settembre 2019 tra Confindustria Energia e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, https://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2019/ccnl-energia-petrolio-2019-2021.pdf.

²⁴⁴ Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti al settore elettrico, accordo di rinnovo stipulato il 9 ottobre 2019 tra Elettricità Futura Confindustria, Utilitalia, Energia Libera e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uiltec-Uil, https://www.flaeicisl.org/sites/default/files/2020-02/CCNL-Settore-Elettrico_10_10_2019_0.pdf.

alle sedi di provenienza, al fine di agevolare la riallocazione del personale in esubero e garantire la continuità occupazionale²⁴⁵.

Nell'accordo di rinnovo relativo al CCNL per l'industria chimica²⁴⁶, è stato ulteriormente potenziato il ruolo dell'osservatorio nazionale, cui è affidata la verifica dei fabbisogni professionali e formativi emergenti, nonché la definizione di nuovi profili coerenti con le trasformazioni indotte dalla transizione ecologica.

Tale organismo è chiamato a delineare nuove figure professionali e i corrispondenti livelli di inquadramento, oltre a promuovere interventi formativi idonei a sostenere l'aggiornamento delle competenze tecniche e trasversali dei lavoratori.

²⁴⁵ *Amplius* sui CCNL energia e petrolio e CCNL elettrici, P. TOMASSETTI, *Dal carbone al sole. Diritto del lavoro e identità sindacale nella transizione energetica (1800-2050)*, op. cit., pp. 95-96. L'Autore, inoltre, segnala gli accordi territoriali stipulati per la promozione e il rilancio delle aree di crisi industriale complessa, nei quali le organizzazioni sindacali, in sinergia con le istituzioni pubbliche e le rappresentanze datoriali, hanno partecipato alla definizione di strategie di riconversione produttiva e di riqualificazione del capitale umano e territoriale, nonché alla revisione degli accordi di programma volti a favorire l'insediamento di attività economiche sostenibili all'interno dei distretti industriali interessati.

Analoghi interventi di matrice sindacale, realizzati in collaborazione con gli enti locali, si sono orientati verso percorsi di sviluppo sostenibile di carattere espansivo, idonei a generare ricadute positive sull'occupazione e sul benessere collettivo, attraverso l'integrazione delle politiche di inclusione e coesione sociale nei processi di transizione energetica.

Esperienze di cooperazione interaziendale promosse dalle autonomie territoriali, iniziative concertate di ricollocazione professionale, programmi di mobilità intersettoriale e progetti di orientamento di lungo periodo confermano, in tal senso, come un sistema di relazioni industriali evoluto possa rappresentare il quadro istituzionale più idoneo per ricomporre le fratture del tessuto sociale e ristabilire un equilibrio tra dinamiche di mercato e istanze della collettività.

²⁴⁶ Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl, accordo di rinnovo stipulato il 13 giugno 2022 tra Federchimica, Farmindustri e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, <https://farecontrattazione.adapt.it/wp-content/uploads/2022/06/CCNL-Chimico-farmaceutico-13-6-2022-1.pdf>.

Un rilievo peculiare assume, inoltre, l'accordo sottoscritto da Eni con le organizzazioni sindacali di categoria²⁴⁷, nel quale viene riconosciuto il ruolo strategico del capitale umano nel percorso di transizione energetica.

L'intesa prevede l'introduzione di nuove competenze e professionalità, anche da reperire sul mercato esterno, nonché un piano di adeguamento e valorizzazione delle risorse interne mediante percorsi di formazione continua.

Sono altresì individuati i profili richiesti per le nuove assunzioni, tra cui figure a connotazione *green*, in un'ottica di progressiva riconversione professionale.

La contrattazione collettiva, in tale contesto, svolge una duplice funzione: da un lato, contribuisce a definire e circoscrivere i contenuti delle professionalità verdi, riducendo l'incertezza concettuale che ne accompagna la definizione; dall'altro, disciplina i percorsi di formazione e riqualificazione, garantendo l'aggiornamento delle conoscenze teoriche e pratiche necessarie all'evoluzione delle mansioni richieste dalla transizione ecologica.

Tale funzione viene rafforzata dal coordinamento con istituti di fonte normativa che concorrono ad accompagnare le trasformazioni industriali e occupazionali con strumenti di tutela sociale.

L'accordo Eni sopra menzionato, infatti, è riconducibile alla categoria del contratto di espansione (art. 41 del d.lgs. n. 148/2015), istituto di natura inizialmente sperimentale, poi esteso anche alle piccole e medie imprese. Esso è concepito per governare i processi di reindustrializzazione e

²⁴⁷ Verbale di accordo del 1° aprile 2021 sottoscritto tra Eni S.p.A. e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Fialc-Cisal e Ugl Chimici, https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2021/04/210401-Fulc_191-ENI_All_1_contratto_espansione_aprile_2021.pdf.

riorganizzazione produttiva finalizzati all'innovazione tecnologica e alla riqualificazione del capitale umano, attraverso la revisione e l'integrazione delle competenze professionali interne e l'inserimento di nuove figure specializzate²⁴⁸.

La disciplina del contratto di espansione prevede una pluralità di strumenti, quali la riduzione dell'orario di lavoro, il ricorso alla cassa integrazione straordinaria, programmi di formazione e riqualificazione, nonché incentivi all'esodo e nuove assunzioni²⁴⁹.

Si tratta di misure destinate a garantire una giusta transizione, facilitando i processi di ristrutturazione industriale e favorendo al contempo il ricambio generazionale, in considerazione della minore adattabilità dei lavoratori più anziani alle nuove tecnologie.

Attraverso percorsi formativi sostenuti da ammortizzatori sociali, il sistema mira alla riconversione del personale verso mansioni coerenti con i *green jobs*, assicurando al contempo l'inserimento di nuove professionalità.

In questa logica, l'accordo Eni prevede esplicitamente che le nuove assunzioni siano orientate alla ricerca di profili compatibili con la transizione

²⁴⁸ Cfr. V. SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, op. cit., pp. 302-303.

²⁴⁹ A riguardo si vedano M. DALLA SEGA, *Il contratto di espansione tra riforme e prassi applicativa: una rassegna ragionata*, *DRI*, n. 1, 2022, p. 214; M. CORTI, A. SARTORI, *L'eutanasia del contratto di solidarietà espansiva: il nuovo contratto di espansione*, *RIDL*, n. 3, 2019, p. 132 ss.; M. SQUEGLIA, *La natura "polimorfa" del nuovo contratto di espansione: la risposta legislativa alla trasformazione digitale e all'industria 4.0*, *ADL*, n. 3, 2020, p. 589 ss.; M. FAIOLI, *Il contratto di espansione nell'ambito del piano "Next Generation EU" e delle relazioni industriali italiane*, *Federalismi.it*, n. 13, 2021, p. 140 ss., <https://federalismi.it/nv14/articolo-documento.cfm?artid=45388>; C. CARCHIO, *Il contratto di espansione*, in S. CIUCCIOVINO, D. GAROFALO, A. SARTORI, M. TIRABOSCHI, A. TROJSI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, Modena, 2021, p. 174 ss.

energetica e accompagnate da un piano di formazione e riqualificazione professionale volto a garantire l'adeguamento delle competenze e la piena valorizzazione del capitale umano aziendale.

2. Il nodo delle politiche attive nella prospettiva della transizione ecologica.

Appare dunque evidente che la realizzazione di una transizione ecologica equa e sostenibile risulta strettamente connessa alla capacità dei sistemi produttivi e istituzionali di favorire processi efficaci di ricollocazione della forza lavoro e di promuovere la creazione di nuove figure professionali²⁵⁰.

Si tratta di una sfida particolarmente complessa per l'ordinamento nazionale, in cui la debole integrazione tra politiche economiche, ambientali e occupazionali, unita alle persistenti criticità del sistema delle politiche attive del lavoro²⁵¹, limita l'effettività delle strategie di riqualificazione e di reinserimento professionale.

²⁵⁰ Una tra le primissime sensibilità dottrinali sul tema si rinvia già in L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *op. cit.* Si sottolinea il profilo critico che attiene al disallineamento tra le competenze della forza lavoro e le esigenze del mercato del lavoro in trasformazione, fenomeno comunemente definito *skill mismatch*. Tale squilibrio evidenzia una diffusa inadeguatezza del capitale umano nel rispondere alle nuove istanze produttive e tecnologiche connesse alla transizione ecologica.

La letteratura internazionale, in particolare, riconosce allo sviluppo delle competenze un ruolo centrale nel sostenere la crescita occupazionale, economica e della produttività nei settori riconducibili all'economia verde. L'acquisizione – e soprattutto l'aggiornamento – di tali competenze assumono, dunque, una valenza strategica non solo in chiave formativa, ma anche di politica economica e industriale.

²⁵¹ Per un'analisi sugli effetti del d.lgs. n. 150/2015 rispetto ai tre assi di intervento principali (ricentralizzazione, informatizzazione e integrazione) si rinvia a D. GAROFALO, *Riforma del mercato del lavoro e ricentralizzazione delle competenze*, in E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro dopo il Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2016.

Nonostante i ripetuti interventi di riforma, tali politiche continuano a manifestare una ridotta capacità di coordinamento con altri strumenti di intervento, quali la formazione professionale e l'apprendimento permanente degli adulti²⁵².

Nel dibattito giuslavoristico, la questione della transizione ecologica è stata sinora affrontata in maniera tendenzialmente marginale. Gli studi giuridici che hanno esplorato il rapporto tra sostenibilità ambientale e lavoro si sono concentrati prevalentemente sul duplice versante del conflitto tra tutela occupazionale e tutela ambientale, sulle già esaminate ricadute della recente riforma costituzionale, nonché sull'ampliamento del perimetro del diritto della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e del diritto delle relazioni industriali, nella prospettiva di una maggiore attenzione alla salvaguardia dell'ambiente e del territorio.

In parallelo, una produzione scientifica di matrice economica e sociologica ha esaminato il tema dei cosiddetti *green jobs*, spesso enfatizzandone gli aspetti valoriali – talvolta in chiave retorica²⁵³ – ma trascurando l'analisi giuridica delle implicazioni che la transizione ecologica comporta per l'assetto complessivo dell'organizzazione e della regolazione del mercato del lavoro.

Rimane, pertanto, in larga parte inesplorato il nesso tra trasformazione ecologica, costruzione di nuove professionalità funzionali alla riconversione

²⁵² Sulla parziale integrazione tra il sistema della formazione continua e le politiche attive si veda G. CANAVESI, *Appunti sulla nozione giuridica di mercato del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 349, 2018, p. 8.

²⁵³ Per un approccio critico si rimanda a R. SEMENZA, *op. cit. Contra*, R. KELLY, *I lavori verdi possono realizzare la sostenibilità occupazionale?*, DRI, n. 4, 2010, pp. 966-987.

dei modelli produttivi e definizione di politiche attive e formative capaci di accompagnare i lavoratori e le categorie professionali coinvolte nei processi di cambiamento.

Le sfide che emergono non si esauriscono, dunque, nella mera ricollocazione dei lavoratori disoccupati provenienti da settori industriali in declino verso impieghi verdi, ma investono l'intero ciclo di transizione professionale.

Esse comprendono il passaggio dei giovani dal sistema educativo al mercato del lavoro e la promozione di percorsi di orientamento precoce verso le professioni legate all'economia sostenibile, la transizione occupazionale tra settori e profili profondamente differenti, nonché l'evoluzione interna delle cosiddette *greening professions*, che comporta l'aggiornamento delle competenze tradizionali in chiave ambientale²⁵⁴.

²⁵⁴ A riguardo cfr. L. CASANO, *Ripensare il "sistema" delle politiche attive: l'opportunità (e i rischi) della transizione ecologica*, *DRI*, n. 4, 2021, p. 1000. Secondo l'Autrice, tra gli strumenti utili a mitigare richiamate criticità con riguardo alle sfide derivanti dalla transizione ecologica, possono essere individuati nell'integrazione tra il paradigma della *just transition* e l'approccio dei *transitional labour markets*. Tale integrazione risulterebbe particolarmente feconda se letta alla luce della continuità tra le trasformazioni ecologiche e le ulteriori dinamiche di cambiamento che hanno storicamente alimentato il dibattito sulle traiettorie evolutive del diritto del lavoro. Nella prospettiva dei mercati transizionali, la regolazione giuridica del lavoro mira a promuovere "capacità di transizione", intese come la possibilità per gli individui di gestire in modo attivo e sostenibile le fasi di passaggio – sia all'interno del rapporto di lavoro, sia nel mercato – grazie a configurazioni istituzionali capaci di integrare diversi livelli e strumenti di intervento.

L'orizzonte della transizione ecologica giusta e le connesse sfide occupazionali potrebbero dunque trovare, all'interno del quadro teorico dei mercati transizionali del lavoro, alcune risposte di rilievo, in particolare rispetto alla questione di fondo concernente le modalità per incrementare l'efficienza complessiva del mercato del lavoro, accompagnando le persone nello sviluppo e nella valorizzazione delle competenze necessarie in chiave anticipatoria e non meramente compensativa.

A tal fine, l'azione regolatoria non può limitarsi al rafforzamento dei servizi pubblici e privati per l'impiego o alla predisposizione di interventi settoriali di politica attiva, ma deve coinvolgere i sistemi territoriali e settoriali di relazioni industriali, la cui funzione appare decisiva – in coordinamento con le politiche pubbliche – nel riconoscimento di diritti soggettivi in materia di formazione continua, orientamento e accompagnamento professionale, nonché nella definizione di strumenti di trasparenza e certificazione delle competenze.

A ciò si aggiunge la necessità di creare percorsi di inserimento per i soggetti inattivi o disoccupati, anche mediante la promozione di forme di occupazione sostenuta o incentivata nei settori strategici per la crescita verde.

2.1. Dalla riqualificazione alla sostenibilità: evoluzione e limiti applicativi del Fondo Nuove Competenze.

Una connessione funzionale tra formazione e transizione ecologica²⁵⁵ sembra rinvenibile nel disegno del Fondo Nuove Competenze (d'ora in avanti FNC), introdotto dall'art. 88 del d.l. n. 34/2020, convertito dalla l. n. 77/2020²⁵⁶. La

Analogo rilievo assumono la contrattazione collettiva multilivello, chiamata a negoziare misure specifiche in tema di organizzazione del lavoro e valorizzazione della professionalità, e la creazione di strutture specializzate deputate alla previsione e analisi dei fabbisogni professionali. L'indagine sugli strumenti giuridici idonei a perseguire tali obiettivi deve tendere a connettere il sistema delle politiche attive con l'autonomia collettiva, individuando punti di intersezione tra regolazione pubblica e contrattazione, in un'ottica integrata di gestione delle transizioni occupazionali.

²⁵⁵ Nella Missione 5 del PNRR, denominata Inclusione e Coesione, si segnala anche il Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), intervento di politica attiva articolato in una pluralità di misure finalizzate a promuovere l'inclusione lavorativa di differenti categorie di soggetti, con particolare attenzione ai gruppi maggiormente vulnerabili.

L'attuazione del Programma è demandata ai Piani Attuativi Regionali, adottati dalle Regioni e dalle Province autonome, previo confronto con le parti sociali, così da garantire il coordinamento istituzionale e la coerenza territoriale delle misure. Nell'ambito dei Patti regionali sinora sviluppati, l'attenzione alla formazione per la transizione ecologica risulta, tuttavia, rimessa in larga parte alla fase esecutiva e alla capacità dei soggetti attuatori, pubblici e privati, di integrare le strategie di sostenibilità ambientale con le politiche del lavoro e dello sviluppo territoriale. Una specifica declinazione del Programma è rappresentata dai Patti territoriali per la transizione ecologica e digitale, introdotti dai commi 249 e 250 dell'art. 1, l. n. 234/2021.

²⁵⁶ A riguardo si vedano L. CASANO, *Ripensare il "sistema" delle politiche attive: l'opportunità (e i rischi) della transizione ecologica*, op. cit., p. 1016 ss.; L. CASANO, *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori: vincoli del quadro giuridico-istituzionale e prospettive evolutive nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, op. cit., p. 37 ss.; R. SALOMONE, *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, DLRI, n. 1-2, 2023, p. 50; V. SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, op. cit., pp. 304-305; F. NARDELLI, op. cit., pp. 1002-1003; P. CAPRIOTTI, *Formazione continua*

disciplina del FNC si colloca in parziale sintonia con l'impostazione che mira alla costruzione di tutele transizionali, capaci di oltrepassare i confini tradizionali delle politiche attive del lavoro per collocarsi in una logica di integrazione tra intervento pubblico e autonomia collettiva²⁵⁷.

Istituito in una fase emergenziale per sostenere la graduale ripresa delle attività produttive a seguito della crisi sanitaria, il Fondo è stato concepito quale strumento di supporto economico alla stipula di accordi collettivi volti alla rimodulazione dell'orario di lavoro, destinando una parte di esso ad attività formative²⁵⁸.

La finalità originaria era quella di favorire una gestione proattiva dei mutamenti organizzativi e produttivi, attraverso un modello che, anziché limitarsi a compensare la perdita occupazionale, promuovesse l'investimento nella riqualificazione del personale.

Costituito presso l'Anpal e alimentato principalmente da risorse europee destinate alle politiche attive, il FNC prevede la possibilità di cofinanziamento da parte dei Fondi paritetici interprofessionali (art. 118, l. n. 388/2000) e del Fondo per la formazione e il reddito dei lavoratori somministrati (art. 12, d.lgs. n. 276/2003).

e transizione ecologica: alcune suggestioni dal sistema francese, VTDL, n. 1, 2025, p. 114 ss.

²⁵⁷ Così L. CASANO, *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori: vincoli del quadro giuridico-istituzionale e prospettive evolutive nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, *op. cit.*, pp. 37-38.

²⁵⁸ Cfr. G. IMPELLIZZIERI, E. MASSAGLI, *Fondo Nuove Competenze: funzionamento, elementi di originalità e primi rilievi critici*, *DRI*, n. 4, 2020, pp. 1191 ss.

L'art. 4 del d.l. n. 104/2020, ha ampliato l'ambito operativo dello strumento²⁵⁹, includendovi l'obiettivo di favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, così da estendere la finalità dell'intervento oltre la dimensione intra-aziendale, verso un più generale rafforzamento del capitale umano e dell'occupabilità nel mercato del lavoro.

Dall'analisi della sua architettura normativa emerge chiaramente la natura ibrida dello strumento in parola, che combina differenti logiche e livelli di regolazione.

Da un lato, esso opera come misura pubblica di qualificazione dell'offerta di lavoro, agendo in via preventiva sul disallineamento tra domanda e offerta di competenze in costanza di rapporto di lavoro; dall'altro, richiama l'intervento dell'autonomia collettiva nella definizione di accordi che integrano la riduzione dell'orario con percorsi di riqualificazione funzionali al mutamento organizzativo e tecnologico²⁶⁰.

A ciò si aggiunge il ruolo delle strutture bilaterali competenti per la formazione continua, chiamate non solo a cofinanziare gli interventi, ma

²⁵⁹ Secondo L. CASANO, *op. ult. cit.*, tale ampliamento costituisce una delle principali criticità del FNC. Se, in linea di principio, appare condivisibile l'intento di ampliare le finalità del Fondo coinvolgendo le imprese nella riqualificazione dei lavoratori destinati alla mobilità esterna, desta, invece, perplessità la scelta legislativa di accorpate finalità differenti senza introdurre adeguate distinzioni applicative.

Mentre, infatti, per i progetti formativi interni all'impresa è richiesta la dimostrazione della coerenza con specifici fabbisogni organizzativi e produttivi, nessun analogo requisito è previsto per i percorsi finalizzati al rafforzamento generale dell'occupabilità, con il rischio di una deresponsabilizzazione datoriale rispetto all'efficacia della formazione. Ad avviso dell'Autrice, sarebbe stato opportuno prevedere criteri specifici per i progetti rivolti a transizioni esterne, relativi alla dimensione territoriale o di rete dei piani, alla definizione dei contenuti in base a fabbisogni reali e alle modalità di finanziamento.

²⁶⁰ Cfr. G. IMPELLIZZIERI, *Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva*, DRI, n. 3, 2021, pp. 895-903.

anche ad aggregare e coordinare le imprese in un'ottica di governance condivisa e multilivello.

Nella più recente fase di attuazione, lo strumento ha assunto una configurazione più esplicitamente orientata verso la transizione verde – mentre nei primi accordi quadro per l'accesso al FNC si prevedeva, genericamente, l'adozione di tecniche di riduzione dell'inquinamento e di sostenibilità ambientale²⁶¹.

Il decreto di rifinanziamento del Fondo (d.i. 22 settembre 2022) ha espressamente collegato gli interventi formativi ai processi di innovazione produttiva e tecnologica funzionali alla transizione ecologica²⁶², collegamento ulteriormente rafforzato dall'Avviso Anpal che richiede l'allineamento dei progetti alle competenze individuate nell'ambito della classificazione europea *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations* (ESCO) successivamente adattate alle finalità del programma.

Inoltre, l'ambito soggettivo di applicazione della misura è stato ulteriormente ampliato dal d.l. n. 17/2022 (convertito dalla l. n. 34/2022) recante disposizioni urgenti in materia di contenimento dei costi energetici, promozione delle fonti rinnovabili e rilancio delle politiche industriali.

²⁶¹ Cfr. M. GIOVANNONE, *Le nuove dinamiche della contrattazione collettiva per la Just Transition: prospettive regolative per la convergenza tra interessi economici, sociali e ambientali*, *op. cit.*, p. 650.

²⁶² L'art. 3, comma 1, lett. b)-f) del d.i. 22 settembre 2022 contempla i seguenti processi di transizione ecologica: innovazioni aziendali volte all'efficientamento energetico e all'uso di fonti sostenibili; innovazioni aziendali volte alla promozione dell'economia circolare, alla riduzione di sprechi e al corretto trattamento di scarti e rifiuti, incluso trattamento delle acque; innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale; innovazioni volte alla produzione e commercializzazione sostenibile di beni e servizi nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca, incluse le attività di ricettività agrituristica; promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale.

Tale intervento normativo ha esteso i benefici derivanti dal FNC non soltanto ai datori di lavoro operanti nei settori maggiormente coinvolti nei processi di transizione ecologica e digitale, ma anche a quelli che abbiano già aderito ad accordi di sviluppo finalizzati alla realizzazione di progetti di investimento strategico, ovvero che abbiano avuto accesso al Fondo per il sostegno alla transizione industriale, istituito dalla legge di bilancio per il 2022, volto a sostenere l'adeguamento del sistema produttivo nazionale agli obiettivi e alle politiche dell'Unione europea in materia di contrasto ai cambiamenti climatici²⁶³.

I risultati della prima applicazione del FNC appaiono, tuttavia, eterogenei: da un lato, l'iniziativa ha consentito di sostenere percorsi formativi mirati in contesti aziendali interessati da trasformazioni significative; dall'altro, ha evidenziato limiti di effettività dovuti alla scarsa capacità di alcuni sistemi territoriali e filiere produttive di cogliere appieno le potenzialità dello strumento come leva di politica integrata per la gestione delle transizioni occupazionali e la promozione delle competenze sostenibili²⁶⁴.

In conclusione, la riforma del FNC si può annoverare tra quelle occasioni strategiche di rinnovamento del sistema delle politiche del lavoro, aprendo

²⁶³ Cfr. l. n. 234/2021, art. 1, commi 478 e 479. La disposizione prevedeva l'istituzione, presso il Ministero dello sviluppo economico, del Fondo per il sostegno alla transizione industriale, finalizzato a promuovere l'adeguamento del tessuto produttivo nazionale agli indirizzi delle politiche europee in materia di contrasto ai cambiamenti climatici. Le risorse del Fondo, dotato di una base finanziaria pari a 150 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, erano destinate alla concessione di agevolazioni alle imprese (con particolare riguardo a quelle operanti nei settori a elevato consumo energetico) per la realizzazione di interventi di efficientamento energetico e per la valorizzazione produttiva di materie prime e materiali riciclati.

²⁶⁴ Cfr. R. SALOMONE, *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, op. cit., p. 50.

spazi per una più stretta integrazione tra attori pubblici e privati nella costruzione di modelli di *governance* partecipati e orientati alla sostenibilità. L'elaborazione di nuove modalità di cooperazione tramite partenariati interistituzionali può, infatti, costituire un elemento decisivo per rendere più efficaci e coerenti gli strumenti di regolazione e di sostegno ai processi di trasformazione produttiva, in particolare nella prospettiva della transizione ecologica e digitale.

Sebbene, attualmente, le politiche attive del lavoro dispongano di un margine di incidenza ancora limitato sulle traiettorie della transizione verde – sia per la frammentarietà degli interventi sia per l'assenza di un disegno unitario – un maggiore grado di efficacia potrebbe essere raggiunto adottando un approccio di accompagnamento sistemico alla transizione ecologica, fondato su una visione integrata che abbracci istruzione, formazione, ricerca e innovazione.

Benché possa apparire ambiziosa una pianificazione di lungo periodo, è proprio in un orizzonte temporale pluridecennale che può essere realistico immaginare la ricostruzione di un sistema coerente e dinamico di interventi, programmi e politiche, capace non solo di reagire ai mutamenti del mercato del lavoro, ma anche di anticiparli e governarli, orientando in modo sostenibile la crescita economica e le transizioni professionali nei territori.

3. L'integrazione della dimensione ambientale nelle politiche formative e occupazionali del diritto francese.

Sin dalle prime elaborazioni dottrinali sviluppatasi negli anni Novanta in ordine al nesso tra ambiente e occupazione²⁶⁵, il sistema francese si è contraddistinto per un approccio aperto all'integrazione di percorsi formativi aventi contenuto ecologico.

Il tema qui considerato richiede, dunque, un breve approfondimento, in linea con i confronti di natura comparata che hanno caratterizzato altre sezioni della presente trattazione.

L'attuale concezione della *formation continue écologique* si inserisce nel più ampio orientamento del *droit social à vocation environnementale*, espressione con la quale parte della dottrina francese designa quella corrente di pensiero che, muovendo dalla normativa interna e internazionale in materia di tutela ambientale, tende a incorporare obiettivi di sostenibilità nelle regole del diritto del lavoro, al fine di ridurre gli impatti ambientali delle attività produttive²⁶⁶.

Il più significativo salto di qualità in tale direzione è stato determinato dalla *loi Climat et résilience* del 22 agosto 2021²⁶⁷, la quale ha sancito un

²⁶⁵ Cfr. G. BARATHIEU, *La formation écologique dans l'entreprise*, *Droit et ville*, n. 37, 1994, pp. 77-90; A. LYON-CAEN, A. PERULLI, *Vers un droit du travail écologique*, *Revue de droit du travail*, n. 7-8, 2022, p. 429 ss.; J. PORTA, *Quelle écologisation du droit du travail?*, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n. 3, 2023, pp. 6-19.

²⁶⁶ Si veda nota n. 52.

²⁶⁷ *Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets*, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043956924>.

mutamento di prospettiva di rilievo sistematico: la dimensione ecologica non è più considerata esclusivamente in relazione alla salute dei lavoratori o alla salvaguardia dell'occupazione, bensì quale autonomo oggetto di confronto all'interno del dialogo sociale²⁶⁸.

Con tale riforma, la tutela dell'ambiente viene dunque elevata a finalità intrinseca dell'ordinamento giuslavoristico²⁶⁹.

Un ruolo strategico nell'attuazione delle politiche formative è attribuito alle regioni, titolari dell'organizzazione del servizio pubblico di orientamento professionale mediante il *Conseil en évolution professionnelle* (CEP), che assiste ogni individuo nella definizione e realizzazione dei propri progetti di sviluppo o di riconversione lavorativa.

Nell'ambito delle rispettive competenze, le regioni elaborano inoltre il *contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle*, strumento di programmazione che individua, in una prospettiva di medio periodo, i fabbisogni di professionalità e competenze richiesti dal tessuto economico territoriale e definisce le azioni formative necessarie per soddisfarli.

Tale contratto è negoziato all'interno del *Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles*, organo di concertazione che riunisce rappresentanti dello Stato, delle regioni e delle parti sociali, cui la *loi*

²⁶⁸ In continuità con tale impostazione, le parti sociali hanno concluso, l'11 aprile 2023, l'*Accord National Interprofessionnel relatif à la transition écologique et au dialogue social* volto a promuovere il coinvolgimento delle imprese e delle rappresentanze dei lavoratori nella costruzione di una transizione ecologica equa e partecipata, anche attraverso specifici percorsi di formazione e sensibilizzazione.

²⁶⁹ Sul punto si veda T. SACHS, *Le droit (du marché) du travail à l'épreuve de la transition écologique*, *Revue de droit du travail*, n. 7-8, 2024, pp. 450-453.

Climat ha aggiunto due esperti in materia di transizione ecologica con funzioni consultive.

Il Comitato assicura la coerenza complessiva delle politiche regionali di formazione e occupazione, mentre lo Stato può intervenire in funzione di sostegno e coordinamento rispetto ai fabbisogni individuati.

Un rilievo altrettanto significativo rivestono gli *Opérateurs de Compétences*, organismi paritetici di settore che operano mediante convenzioni stipulate con lo Stato e le regioni.

Questi enti, già incaricati del finanziamento e dell'organizzazione delle attività formative, sono oggi chiamati – in virtù delle innovazioni introdotte dalla *loi Climat* – a supportare le imprese nei processi di adattamento alla transizione ecologica, con particolare riferimento all'individuazione dei fabbisogni di competenze e alla progettazione di percorsi formativi coerenti con gli obiettivi di sostenibilità.

Nell'ambito delle misure adottate a livello nazionale per sostenere l'occupazione e la riqualificazione professionale in chiave sostenibile, il *Plan national de relance et de résilience* (PNRR) francese ha in primo luogo potenziato lo strumento denominato *FNE-Formation*²⁷⁰, operativo sin dal 2020.

²⁷⁰ Il *FNE-Formation* prevede quattro tipologie di percorsi: il percorso di riconversione, volto a consentire ai lavoratori il passaggio a un nuovo mestiere o settore produttivo; il percorso certificante, finalizzato al conseguimento di un diploma, di un titolo professionale o di una certificazione di qualificazione; il percorso emergenziale Covid-19, introdotto per sostenere le imprese nell'adattamento ai mutamenti organizzativi generati dalla crisi sanitaria; il percorso di anticipazione dei cambiamenti, specificamente indirizzato all'acquisizione di competenze utili alla transizione digitale ed ecologica.

Tale intervento pubblico è destinato a coprire integralmente o parzialmente i costi della formazione professionale che, in contesti di difficoltà economica o di contrazione produttiva, risulterebbero difficilmente sostenibili dalle imprese.

Strutturato come convenzione tra lo Stato e gli *Opérateurs de Compétences*, *FNE-Formation* persegue tre finalità principali: in primo luogo, il finanziamento e la realizzazione di interventi volti a favorire la riconversione e l'adeguamento delle competenze dei lavoratori, in relazione alle transizioni digitale ed ecologica; in secondo luogo, il sostegno ai processi di riorganizzazione produttiva e di adattamento strutturale delle imprese; infine, la semplificazione delle procedure amministrative connesse alla gestione della formazione.

Gli *Opérateurs de Compétences*, in attuazione delle convenzioni stipulate, elaborano strategie formative a livello regionale, calibrate sui fabbisogni professionali emergenti e sulle specificità del tessuto economico locale. Essi possono altresì concludere accordi diretti con le imprese interessate a promuovere percorsi formativi in favore dei propri dipendenti.

Accanto a tale dispositivo, il PNRR francese ha rafforzato un secondo meccanismo già introdotto dall'art. 28 della *loi Avenir professionnel*²⁷¹, denominato *promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)*.

Si tratta di un modello formativo mirato all'acquisizione di competenze strategiche, tra cui spiccano quelle connesse alla sostenibilità ambientale,

²⁷¹ *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037367660/>.

particolarmente rilevanti nei settori dell'edilizia, dell'industria, dell'agroalimentare, dei trasporti e della gestione dei rifiuti.

Le risorse finanziarie destinate al *Pro-A* vengono attribuite in funzione delle esigenze manifestate dagli *Opérateurs de Compétences*, i quali possono a loro volta stipulare convenzioni con le imprese che intendono attivare i percorsi di formazione.

Tali attività formative possono svolgersi, in tutto o in parte, durante l'orario di lavoro, garantendo al lavoratore il mantenimento della retribuzione, e, in alcuni casi, anche al di fuori di esso. I costi dei corsi e della retribuzione durante il periodo di formazione sono sostenuti dagli *Opérateurs de Compétences*, che ne assicurano il coordinamento e la gestione.

In considerazione della rapida evoluzione del contesto economico e della crescente domanda di riconversione professionale, il PNRR francese ha previsto che vengano definiti, in collaborazione con le *Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités* e con *France Compétences*, un elenco di professioni e di certificazioni – in particolare relative alla transizione ecologica – verso cui orientare i progetti di formazione e riqualificazione. Questo coordinamento mira a garantire la coerenza tra le strategie regionali di sviluppo e le politiche nazionali di sostegno all'occupazione sostenibile²⁷².

²⁷² Per un approfondimento sul tema si rinvia integralmente a P. CAPRIOTTI, *op. cit.*, pp. 94-107. Secondo l'Autore, nonostante alcune criticità, gli strumenti francesi a sostegno delle transizioni occupazionali dimostrano una presa in carico delle sfide della *twin transition*. La logica anticipatoria dei modelli d'Oltralpe suggerisce di orientare le politiche attive verso la prevenzione degli effetti delle transizioni, valorizzando il ruolo di agenzie per il lavoro e centri per l'impiego. In Italia, il Piano "Nuove Competenze – Transizione" (d.i. 29 marzo 2024) potrebbe costituire un'occasione per rafforzare il coinvolgimento del settore privato, migliorare il riconoscimento della formazione sul lavoro e ridurre il *mismatch* nelle

Conclusioni

Le riflessioni maturate nel corso di questa ricerca consentono di cogliere come la sostenibilità ambientale, da principio originariamente programmatico e di indirizzo, sia divenuto oggi un parametro imprescindibile per la definizione delle politiche del lavoro e per la stessa ridefinizione delle categorie giuridiche che le sostengono.

La transizione ecologica – con il suo intreccio di esigenze economiche, sociali e ambientali – non costituisce soltanto un orizzonte di trasformazione tecnologica o produttiva, ma rappresenta un cambiamento di paradigma, che investe i fondamenti stessi del rapporto tra impresa, lavoratore e collettività.

Le analisi condotte sul piano della normativa internazionale, europea e nazionale evidenziano come gli istituti del diritto del lavoro, tanto di matrice legislativa quanto di origine contrattuale, stiano progressivamente adattandosi a un contesto in cui la tutela dell'ambiente diventa parte integrante della regolazione dei rapporti di lavoro²⁷³.

Tuttavia, la capacità delle attuali soluzioni di rispondere in modo adeguato alla complessità della sfida ecologica appare ancora limitata. Le tensioni tra le esigenze produttive, la protezione della salute e la salvaguardia dell'ambiente continuano, in molti casi, a generare

competenze *green*, promuovendo al contempo una cultura condivisa di tutela ambientale e responsabilità sociale.

²⁷³ P. BERNARDO, *Lavoro e ambiente tra sinergia e conflitto*, MGL, n. 4, 2020, pp. 795-818.

contrapposizioni difficilmente componibili, imponendo ai decisori pubblici e alle rappresentanze sociali scelte complesse e talora tragiche.

A dispetto della frequenza con cui vengono enunciati principi di responsabilità condivisa e di impegno comune verso la sostenibilità, permane un divario significativo tra la dimensione retorica delle dichiarazioni e la concreta implementazione di politiche e pratiche coerenti.

Anche le sedi partecipative e gli strumenti di concertazione – commissioni bilaterali, osservatori, rappresentanze specializzate – faticano a oltrepassare il livello consultivo, non incidendo in modo sostanziale sull'organizzazione della produzione e sulle strategie aziendali.

Ciò rivela una sorta di asimmetria di movimento tra il livello dei principi e quello dell'attuazione, che ostacola la piena integrazione degli obiettivi ambientali nelle dinamiche del lavoro.

Le resistenze al cambiamento, in questa materia, appaiono particolarmente radicate: esse non derivano soltanto da vincoli economici o da interessi contingenti, ma riflettono un insieme di abitudini produttive, modelli di consumo e categorie interpretative consolidate nel tempo, che rendono più difficile l'affermazione di una nuova cultura della sostenibilità.

A rendere più complesso questo quadro concorre anche la mancanza di benefici immediatamente percepibili e la carenza di misure di compensazione efficaci a tutela di coloro che risultano più esposti agli effetti della riconversione ecologica.

Smentire l'idea, ancora diffusa, di un conflitto insanabile tra le ragioni del lavoro e quelle dell'ambiente richiede politiche industriali e sociali integrate,

capaci di coniugare gli obiettivi della crescita con la tutela dei beni comuni, e di accompagnare la trasformazione con strumenti di protezione sociale adeguati.

Poiché gli esiti positivi della transizione si manifestano solo nel medio periodo, diviene cruciale, nel breve termine, garantire interventi tempestivi di sostegno, orientati alla redistribuzione equa dei costi e alla mitigazione delle disuguaglianze generate dal processo di riconversione. La tenuta e l'efficacia di tali misure costituiranno la condizione essenziale per la riuscita di una transizione non solo necessaria, ma anche giusta.

Le difficoltà che si registrano nell'attuazione del *Green Deal* e le esitazioni delle istituzioni e delle parti sociali nel definire strategie comuni mostrano quanto sia complessa la fase storica in atto²⁷⁴.

Occorre pertanto superare approcci parziali o meramente adattivi per orientarsi verso un modello di governance condivisa, fondato su una collaborazione strutturale tra autorità pubbliche, attori economici e organizzazioni sindacali, anche in un'ottica europea.

La partecipazione dei lavoratori assume un ruolo centrale: non più mero strumento di informazione o consultazione, ma autentico meccanismo di co-decisione orientato alla sostenibilità.

La partecipazione, in questa prospettiva, non può più limitarsi alla gestione interna del lavoro o alla ricerca di incrementi di produttività, ma deve estendersi alla definizione delle strategie aziendali e territoriali, affinché le

²⁷⁴ Cfr. T. TREU, *Politiche europee e nazionali per la transizione verde*, DRI, n. 1, 2024, pp. 2-5.

scelte produttive risultino coerenti con gli obiettivi ambientali e sociali della transizione.

Un simile approccio implica il coinvolgimento di una pluralità di soggetti – rappresentanze dei lavoratori, istituzioni locali, organizzazioni della società civile – uniti dall’interesse comune alla salvaguardia dell’ambiente, della salute e della coesione sociale.

La sostenibilità, infatti, non può essere considerata un tema settoriale del diritto del lavoro, ma una dimensione trasversale che investe la funzione stessa delle politiche pubbliche e delle strategie di impresa, chiedendo una rinnovata integrazione tra livelli normativi, economici e sociali.

Le implicazioni di questo mutamento sono profonde anche per la scienza giuridica. Come in altre stagioni di trasformazione, il diritto del lavoro è chiamato oggi a esercitare la propria funzione di equilibrio tra interessi contrapposti, traducendo in regole condivise la tensione tra sviluppo economico e tutela dell’ambiente.

Ciò implica un rinnovato dialogo con le altre discipline – economiche, ambientali, sociologiche – e la costruzione di un lessico comune della sostenibilità, capace di unire la dimensione produttiva con quella etica e collettiva.

Solo un equilibrio autentico tra lavoro, impresa e ambiente potrà restituire senso compiuto alla promessa originaria della modernità industriale: quella di uno sviluppo al servizio dell’uomo e del suo habitat, fondato sulla dignità del lavoro e sul rispetto dei limiti naturali del pianeta.

Bibliografia

ADORNO S., SERNERI S.N. (a cura di), *Industria, ambiente e territorio. Per una storia ambientale delle aree industriali in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2009.

ALAIMO A., *The New Directive on European Works Council: Innovations and Omissions*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 26, n. 2, 2010, pp. 217-230.

BAISI I., *Impresa ed economia circolare: una rilettura della contrattazione ecologicamente orientata alla luce del nuovo Codice dei contratti pubblici*, *Amministrativamente*, n. 3, 2024, pp. 1233-1260.

BALLISTRERI G.M., *Il lavoro nella transizione ambientale*, *MGL*, n. 1, 2023, p. 9 ss.

BARATHIEU G., *La formation écologique dans l'entreprise*, *Droit et ville*, n. 37, 1994, pp. 77-90.

BARBERA M., *Giusta transizione ecologica e diseguaglianze: il ruolo del diritto*, *DLRI*, n. 3, 2022, p. 348.

BATTAGLINI E., *Ambiente e società nella tarda modernizzazione: le sfide per il sindacato*, *QRS*, n. 2, 2010, pp. 123-136.

BERNARDO P., *Lavoro e ambiente tra sinergia e conflitto*, *MGL*, n. 4, 2020, pp. 795-818.

BETTI E., *Teoria generale del negozio giuridico*, Giuffrè, Milano, 1950.

BEVIVINO G., *Dalla “responsabilità sociale di impresa” alla “sostenibilità”: andata e ritorno*, *LD*, n. 3, 2023, p. 475 e ss.

BIN R., *Il “caso Priolo”: scelta politica vs. bilanciamento in concreto (in margine alla sent. 105/2024)*, *Consulta online*, n. 3, 2024, pp. 1058 ss.

BIN R., *Il disegno costituzionale*, *LD*, n. 1, 2022, p. 115.

BORZAGA M., F. MUSSI F., *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, *LD*, n. 3, 2023, pp. 495 e ss.;

BRINO V., *Corporate sustainability due diligence: quali implicazioni per i diritti dei lavoratori?*, *Diritti umani e diritto internazionale*, vol. 3, 2023, pp. 707-730.

BRINO V., *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi*, *LDE*, n. 2, 2022, pp. 1-19.

BRINO V., *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, *LD*, n. 1, 2022, pp. 97-114.

BRINO V., *La governance societaria sostenibile: un cantiere da esplorare per il diritto del lavoro?*, *LD*, n. 3, 2023, pp. 437 e ss.

BUOSO S., *L'esposizione a sostanze tossiche, emblema della transizione ecologica: dai limiti costituzionali a quelli tecnico-operativi*, *DSL*, n. 1, 2025, p. 12.

BUOSO S., *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, *LD*, n. 2, 2022, pp. 279-280.

CAGNIN V., *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, Wolters Kluwer – CEDAM, Padova, 2018, p. 20 ss.

CANAVESI G., *Appunti sulla nozione giuridica di mercato del lavoro*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 349, 2018, p. 8.

CAPRIOTTI P., *Formazione continua e transizione ecologica: alcune suggestioni dal sistema francese*, VTDL, n. 1, 2025, p. 114 ss.

CARACCILO A., *Transizione ecologica: greening skills to greener jobs*, DRI, n. 4, 2022, pp. 978-979.

CARAVITA B., MORRONE A., *Ambiente e Costituzione*, in CARAVITA B., CASETTI L. e MORRONE A. (a cura di), *Diritto dell'ambiente*, Il Mulino, Bologna, 2016, p. 32 ss.

CARCHIO C., *Il contratto di espansione*, in CIUCCIOVINO S., GAROFALO D., SARTORI A., TIRABOSCHI M., TROJSI A., ZOPPOLI L. (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, Modena, 2021, p. 174 ss.

CARTA C., *La transizione ecologica nelle relazioni sindacali*, LD, n. 2, 2022, p. 313.

CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T., *Il Diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona", Catania, Firenze, Roma, 2023.

CARUSO B., DEL PUNTA R., TREU T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, Centre for the Study of European Labour Law “Massimo D’Antona”, Catania, Firenze, Roma, 2020.

CARUSO B., *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, n. 484, 2024, pp. 1-35.

CARUSO B., *Nuove traiettorie del diritto della lavoro nella crisi europea. Il caso italiano*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, n. 111, 2014, pp. 1-34.

CASALE G., *The Green Transition and New Skills in Occupation*, in PERULLI A., TREU T. (a cura di), *Labour Law and Climate Change*, Wolters Kluwer, Padova, 2023, pp. 72 ss.

CASANO L., *Ripensare il “sistema” delle politiche attive: l’opportunità (e i rischi) della transizione ecologica*, DRI, n. 4, 2021, p. 1000.

CASANO L., *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori: vincoli del quadro giuridico-istituzionale e prospettive evolutive nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, in CIUCCIOVINO S., GAROFALO D., SARTORI A., TIRABOSCHI M., TROJSI A., ZOPPOLI L. (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, Modena, 2021, pp. 31-32.

CASTRONUOVO D., CURI F., TORDINI CAGLI S., TORRE V., VALENTINI V., *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Giappichelli, Torino, 2021.

CECCHETTI M., *Virtù e limiti della modifica degli articoli 9 e 41 della Costituzione, Corti Supreme e salute*, n.1, 2022, p. 129.

CENTAMORE G., *Una just transition per il diritto del lavoro*, LD, n. 1, 2022, p. 142.

CHACARTEGUI JÁVEGA C., CANALDA CRIADO S., *Collective Bargaining, Labour and Environmental Rights: the Spanish Experience*, EJICLS, vol. 10, n. 1, 2021, p. 33.

CHACARTEGUI JÁVEGA C., CANALDA CRIADO S., *Spanish Report*, in GUTIÉRREZ J.E., TOMASSETTI P. (a cura di), *Labour and Environmental Sustainability Comparative Report*, Adapt University Press, 2020, p. 22.

CINELLI M., *Ambiente e welfare tra just transition e solidarietà intergenerazionale. A proposito di due recenti saggi sui temi dell'art. 9 Cost. riformato*, *RDSS*, n. 3, 2023, p. 418.

CORGATELLI M., «*Impatto negativo*» e «*rischio*» nella *Direttiva sulla Corporate Sustainability Due Diligence: questioni aperte*, *Banca imp. soc.*, n. 2, 2025, pp. 377-409.

CORTI M., SARTORI A., *L'eutanasia del contratto di solidarietà espansiva: il nuovo contratto di espansione*, *RIDL*, n. 3, 2019, p. 132 ss.

COZZI A.O., *La prima applicazione degli artt. 9 e 41 Cost.*, *Diariodidirittopubblico.it*, 10 luglio 2024.

D'ANTONA M., *Diritto del lavoro di fine secolo, una crisi d'identità?*, *RGL*, n. 1, 1998, pp. 311-331.

DALLA SEGA M., *Il contratto di espansione tra riforme e prassi applicativa: una rassegna ragionata*, *DRI*, n. 1, 2022, p. 214.

DE BENETTI C., *La direttiva “Stop the Clock”. Le opportunità (da non perdere) offerte dal rinvio della corporate sustainability reporting directive*, *AmbienteDiritto.it*, n. 2, 2025, p. 9.

DE LEONARDIS F., *L'uso strategico della contrattazione pubblica: tra GPP e obbligatorietà dei CAM*, *Riv. quadr. dir. amb.*, n. 3, 2020, p. 89.

DEAKIN S., *Labour Law and the “Capitalocene”*: *Law, Work and Nature in the Ecological Longue Durée*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, n. 39, 2023, pp. 281-292.

DEL FRATE M., *La tutela dell'ambiente nel riformato art. 41, secondo comma, Cost.: qualcosa di nuovo nell'aria?*, *DRI*, n. 3, 2022, p. 907 e ss.

DEL PUNTA R., *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, *DRI*, n. 2, 1999, pp. 151-160.

DI STASI A., *Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria*, *VTDL*, n. 1, 2023, p. 208.

DOOREY D.J., *Just Transitions Law: Putting Labour Law to Work on Climate Change*, *Journal of Environmental Law and Practice*, vol. 30, n. 2, 2017, pp. 201-239.

FAIOLI M., *Il contratto di espansione nell'ambito del piano "Next Generation EU" e delle relazioni industriali italiane*, *Federalismi.it*, n. 13, 2021, p. 140 ss.

FARNHILL T., *Characteristics of Environmentally Active Trade Unions in the United Kingdom*, *Global Labour Journal*, vol. 7, n. 3, 2016, pp. 257-278.

FASCIGLIONE M., *Impresa e diritti umani nel diritto internazionale. Teoria e prassi*, Giappichelli, Torino, 2024, pp. 12-21.

FASCIGLIONE M., *Verso un regime europeo uniforme di responsabilità civile delle imprese per violazioni dei diritti umani: riflessioni sulla proposta di direttiva europea sulla corporate sustainability due diligence*, *Quaderni di SIDIBlog*, vol. 9, 2023, pp. 473-511.

FELIZIANI C., *I «nuovi» appalti verdi: un primo passo verso un'economia circolare?*, *DE*, vol. 30, n. 93, 2017, pp. 374-375.

FERRANTE V., *Diritti dei lavoratori e sviluppo sostenibile*, *Jus*, n. 3, 2022, pp. 350-351.

FIDONE G., *L'integrazione degli interessi ambientali nella disciplina dei contratti pubblici: il green public procurement*, in G.F. Cartei (a cura di), *Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile*, Giappichelli, Torino, 2013.

FORTUNE J., HUGHES J., *Modern Academic Myths*, in STOWELL F.A., ISON R.L., ARMSON R., HOLLOWAY J., JACKSON S., MCROBB S. (a cura di), *System for Sustainability: People, Organizations and Environment*, Plenum Press, New York, Londra, 1997, pp. 125-130.

FRANZA G., *Il ruolo dei regolamenti aziendali e della responsabilità sociale dell'impresa: eteronomia e autonomia individuale nel diritto interno*, in PISANI C., PROIA G., TOPO A. (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2022, pp. 633-634.

FRANZA G., POZZAGLIA P., *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto*, in VALLEBONA A. (a cura di), *Colloqui Giuridici sul Lavoro*, n. 1, 2009, p. 22 ss.

GALGANO F., *Diritto commerciale. L'imprenditore*, Zanichelli, Bologna, 1989.

GAROFALO D., *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Cacucci, Bari, 2004.

GAROFALO D., *Riforma del mercato del lavoro e ricentralizzazione delle competenze*, in GHERA E., GAROFALO D. (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro dopo il Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2016.

GIANNINI M.S., “Ambiente”: saggio sui diversi aspetti giuridici, *RTDP*, n. 1, 1973, p. 23 ss.

GIOVANNONE M., *Le nuove dinamiche della contrattazione collettiva per la Just Transition: prospettive regolative per la convergenza tra interessi economici, sociali e ambientali*, *RGL*, n. 4, 2021, pp. 637-658.

GIOVANNONE M., *The European directive on ‘corporate sustainability due diligence’: the potential for social dialogue, workers’ information and participation rights*, *ILLeJ*, vol. 17, n. 1, 2024, pp. 227-244.

GIUGNI G., *Socialismo: l’eredità difficile*, Il Mulino, Bologna, 1996.

GLIATTA M.A., *Ambiente e Costituzione: diritti distributivi e riconfigurazione della responsabilità intergenerazionale*, *Costituzionalismo.it*, n. 3, 2021, pp. 102-121.

GRASSI S., *La tutela dell’ambiente nelle fonti internazionali, europee ed interne*, *Federalismi.it*, n. 13, 2023, pp. 1-46.

GRASSO F., *La tutela dell'ambiente esterno ed interno all'impresa. Il fondamento giuridico e gli strumenti per una prevenzione integrata*, *DSL*, n. 1, 2024, pp. 123-150.

GUARRIELLO F., *Le funzioni negoziali del comitato aziendale europeo tra modello normativo e costituzione materiale: prime riflessioni*, *LD*, n. 4, 2005, pp. 631-654.

GUTIÉRREZ J.E., *Lavoro e ambiente: le prospettive giuslavoristiche*, *DRI*, n. 3, 2016, p. 689.

HAMPTON P., *Trade unions and climate politics: prisoners of neoliberalism or swords of climate justice?*, *Globalizations*, vol. 15, n. 4, 2018, p. 476.

HAMPTON P., *Workers and trade unions for climate solidarity: Tackling climate change in a neoliberal world*, Routledge, London, 2015.

IANNELLA M., *L'European Green Deal e la tutela costituzionale dell'ambiente*, *Federalismi.it*, n. 24, 2022, pp. 171-190.

IMPELLIZZIERI G., *Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva*, *DRI*, n. 3, 2021, pp. 895-903.

IMPELLIZZIERI G., MASSAGLI E., *Fondo Nuove Competenze: funzionamento, elementi di originalità e primi rilievi critici*, *DRI*, n. 4, 2020, pp. 1191 ss.

KELLY R., *I lavori verdi possono realizzare la sostenibilità occupazionale?*, *DRI*, n. 4, 2010, pp. 966-987.

LASSANDARI A., *Il lavoro nella crisi ambientale*, *LD*, n. 1, 2022, p. 10.

LAZZARI C., *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, *LLI*, vol. 9, n. 1, 2023, pp. 23-59.

LAZZARI C., PASCUCCI P., *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, *DSL*, n. 1, 2023, pp. 35-48.

LEVI A., *Tutela del lavoro e tutela dell'ambiente: divergenze e convergenze di due ordinamenti a confronto*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. II. Contratti di lavoro*, Jovene, Napoli, 2011, pp. 1106-1107.

L. MONTUSCHI L., *Verso il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, *DLRI*, 2007, n. 116, p. 799 ss.

LUCIANI M., *La produzione economica privata nel sistema costituzionale*, Cedam, Padova, 1983.

LYON-CAEN A., PERULLI A., *Vers un droit du travail écologique*, *Revue de droit du travail*, n. 7-8, 2022, p. 429 ss.

MAGNANI M., *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 404, 2019, p. 7.

MARTELLONI F., *I benefici condizionati come tecniche promozionali del Green New Deal*, *LD*, n. 2, 2022, p. 296.

MATTEI U., QUARTA A., *The Turning Point in Private Law. Ecology, Technology and the Commons*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2019.

MEADOWS D.H., MEADOWS D.L., RANDERS J., BEHRENS III W.W., *I limiti dello sviluppo. Rapporto del System Dynamics Group del Massachusetts Institute of Technology (MIT) di Boston per il progetto del Club di Roma sui dilemmi dell'umanità*, Edizioni Scientifiche e Tecniche Mondadori, Milano, 1972.

MENGONI L., *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in BOLDT G., CAMERLYNCK G., HORION P., KAYSER A., LEVENBACH M.G., MENGONI L. (a cura di) *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della C.E.C.A.*, Ufficio pubblicazioni CEE, Lussemburgo, 1965, p. 429.

MINERVINI G., *Contro la «funzionalizzazione» dell'impresa privata*, *RDC*, n. 1, 1958, pp. 621 ss.

MONTESANO F.S., BIERMANN F., KALFAGIANNI A., VIJGE M.J., *Can the Sustainable Development Goals Green International Organisations? Sustainability Integration in the International Labour Organisation*, *Journal of Environmental Policy & Planning*, vol. 25, n. 1, 2023, pp. 1-15.

MONTUSCHI L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997.

MONTUSCHI L., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1986.

MONTUSCHI L., *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in BIAGI M. (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, Rimini, 1991, pp. 11-12.

MORENA E., KRAUSE D., STEVIS D., *Just Transitions: Social Justice in the Shift Towards a Low-Carbon World*, Pluto Press, Londra, 2020.

MORRONE A., *La Costituzione del lavoro e dell'ambiente. Per un nuovo contratto sociale*, *DLRI*, n. 4, 2022, pp. 513-544.

MORTATI C., *Il lavoro nella Costituzione*, in *Il diritto del lavoro*, 1954.

MUCCIARELLI F.M., *I doveri degli amministratori di perseguire obiettivi di sostenibilità*, *Banca imp. soc.*, n. 1, 2025, p. 115.

MURGO M., *Interesse collettivo transnazionale: accordi di impresa e codici di autoregolamentazione*, *VTDL*, n. 3, 2021, pp. 611.

MURGO M., *La proposta di direttiva sulla corporate sustainability due diligence tra ambizioni e rinunce*, *DLRI*, n. 3, 2022, pp. 946 ss.

NARDELLI F., *La via tortuosa verso la valorizzazione delle competenze green*, *DRI*, n. 4, 2022, pp. 1000-1001.

NATOLI U., *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, vol. 1 – *Introduzione*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1955.

NATULLO G., *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente possibile) alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, *I Working Papers di Olympus*, n. 39, 2014, pp. 1-33.

NOVITZ T., *A just transition for labour: how to enable collective voice from the world of work*, *DLRI*, n. 177-178, 2023, pp. 55-73.

NOVITZ T., *Core labour standards conditionalities: a means by which to achieve sustainable development?*, in FANDEZ J., TAN C. (a cura di), *International Economic Law, Globalization and Developing countries*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2010, pp. 234-251.

NOVITZ T., *Engagement with sustainability at the International Labour Organization and wider implications for collective worker voice*, *ILR*, vol. 159, n. 4, 2020, pp. 463-482.

NOVITZ T., *Gig work as a manifestation of short-termism: Crafting a sustainable regulatory agenda*, *Industrial Law Journal*, vol. 50, n. 4, 2021, pp. 636-661.

NOVITZ T., *Past and Future Work at the International Labour Organization: Labour as a Fictitious Commodity, Countermovement and Sustainability*, *International Organizations Law Review*, vol. 17, n. 1, 2020, pp. 10-40.

NOVITZ T., *Sustainability as Solidarity Outbound: Labour Rights and Collective Voice in the United Nations Sustainable Development Goals and the European Union*, in LÓPEZ LÓPEZ J. (a cura di), *Inscribing Solidarity: Debates in Labor Law and Beyond*, Cambridge University Press, Cambridge, 2020, pp. 24-42.

NOVITZ T., *Trade, Labour and Sustainable Development – Leaving No One in the World of Work Behind*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2024, p. 124 ss.

P. PASCUCCI, *Brevi note sulla tutela integrata dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in BATTISTI A.M., CASSAR S., CATAUDELLA M.C., PILEGGI A. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'interesse delle nuove generazioni*, *LPO*, Supplemento al nn. 11-12, 2022, p. 22.

PASCUCCI P., *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 73, 2008, pp. 1-165.

PASCUCCI P., *La salvaguardia dell'occupazione nel Decreto salva Ilva. Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, *I Working Papers di Olympus*, n. 27, 2013, p. 16.

PALLOTTA O.M., *L'ambiente come limite alla libertà di iniziativa economica*, Giuffrè, Milano, 2024.

PAPADAKIS K., *Globalizing Industrial Relations: What role for International Framework Agreements?*, in HAYTER S. (a cura di), *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2011, pp. 280 ss.

PEARCE S., *Tackling Climate Change – A new role for trade unions in the workplace?*, UNISON.

PENNASILICO M. (a cura di), *Metodo e valori nell'interpretazione dei contratti. Per un'ermeneutica contrattuale rinnovata*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2011.

PENNASILICO M., *Contratto ecologico e conformazione dell'autonomia negoziale*, *Riv. quadr. dir. amb.*, n. 1, 2017, pp. 4-5.

PENNASILICO M., *Sviluppo sostenibile, legalità costituzionale e analisi "ecologica" del contratto*, *Pers. merc.*, n. 1, 2015, pp. 37 ss.

PERO L., *Inquadramento professionale dei metalmeccanici e cambiamenti organizzativi e tecnologici di lungo periodo*, in TREU T. (a cura di), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Giappichelli, Milano, 2022, pp. 55-72.

PERULLI A., *Contrattazione transnazionale nell'impresa europea e CAE: spunti di riflessione*, *DRI*, n. 2, 2000, pp. 187-192.

PERULLI A., *La responsabilità sociale dell'impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?*, PERULLI A., (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, Bologna, 2013.

PERULLI A., *Towards a green labour law*, in PERULLI A., TREU T. (a cura di), *Labour Law and Climate Change: Towards a Just Transition*, Wolters Kluwer, Padova, 2023, p. 22.

PERULLI A., SPEZIALE V., *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2022, pp. 111 ss.

PERULLI A., TREU T., *"In tutte le sue forme e applicazioni" – Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 69.

PERULLI A., TREU T., *Sustainable Development, Global Trade and Social Rights*, Wolters Kluwer, Padova, 2018.

PESSI R., *Il diritto del lavoro nell'interesse delle nuove generazioni*, in BATTISTI A.M., CASSAR S., CATAUDELLA M.C., PILEGGI A. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'interesse delle nuove generazioni*, LPO, Supplemento al nn. 11-12, 2022, p. 2.

PIERACCINI M., NOVITZ T., *Sustainability and Law: A Historical and Theoretical Overview*, in PIERACCINI M., NOVITZ T. (a cura di), *Legal Perspectives on Sustainability*, Bristol University Press, Bristol, 2020, p. 9 ss.

PINARDI R., *Iniziativa economica, lavoro ed ambiente alla luce della recente riforma costituzionale degli artt. 9 e 41 Cost.*, *DSL*, n. 1, 2023, pp. 21-34.

PINARDI R., *La revisione degli articoli 9 e 41 Cost.: quali effetti sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro e nell'ambiente esterno?*, *DSL*, n. 2, 2023, pp. 51-64.

PORENA D., *“Ambiente”*: *complessità di una nozione giuridica*, *Ambientediritto*, n. 3, 2020, p. 2 ss.

PORENA D., *Sull'opportunità di un'espressa costituzionalizzazione dell'Ambiente e dei principi che ne guidano la protezione. Osservazioni intorno alle proposte di modifica dell'articolo 9 della Carta presentate nel corso della XVIII legislatura*, *Federalismi*, n. 14, 2020, pp. 312-332.

PORTA J., *Quelle écologisation du droit du travail?*, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n. 3, 2023, pp. 6-19.

RÄTHZEL N., UZZELL D., *Environmental Policies and The Reproduction of Business as Usual: How Does It Work?*, *Capitalism, Nature, Socialism*, vol. 30, n. 1, 2019, pp. 120-138.

RÄTHZEL N., UZZELL D., *The future of work defines the future of humanity and all living species*, *IJLR*, vol. 9, nn. 1-2, 2019, p. 151.

RIFKIN J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Mondadori, Milano, 2014.

RUGA RIVA C., *Il conflitto tra ambiente e attività produttiva strategica: ogni cosa al suo posto? La Corte costituzionale sul c.d. Decreto Priolo*, *Sistema Penale*, 15 ottobre 2024.

RUSTICO L., TIRABOSCHI M., *Le prospettive occupazionali della green economy tra mito e realtà*, *DRI*, n. 4, 2010, p. 931.

SACHS T., *Le droit (du marché) du travail à l'épreuve de la transition écologique*, *Revue de droit du travail*, n. 7-8, 2024, pp. 450-453.

SALOMONE R., *Transizione ecologica e politiche del mercato del lavoro*, *DLRI*, n. 1-2, 2023, p. 50.

SANTINI G., *Costituzione e ambiente: la riforma degli artt. 9 e 41 Cost.*, *Forum di Quaderni Costituzionali*, n. 2, 2021, pp. 460-481.

SANTORO PASSARELLI F., *Dottrine generali del diritto civile*, Jovene, Napoli, 1964.

SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, 1970, Jovene, Napoli.

SCOTTI E., *Art. 57 Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi e criteri di sostenibilità energetica e ambientale*, in CIMINI S., GIORDANO A. (a cura di), *Commentario al Codice dei contratti pubblici aggiornato al Correttivo (d.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209)*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2025, p. 499 ss.

SEMENZA R., *La retorica dei green jobs*, *DLRI*, n. 3, 2022, pp. 359-375.

SPEZIALE V., *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, *DLRI*, n. 3, 2023, p. 288.

SPEZIALE V., *L'impresa sostenibile*, *RGL*, n. 4, 2021, pp. 494-518.

SQUEGLIA M., *La natura "polimorfa" del nuovo contratto di espansione: la risposta legislativa alla trasformazione digitale e all'industria 4.0*, *ADL*, n. 3, 2020, p. 589 ss.

STEVIS D., *Unions and the environment: Pathways to global labor environmentalism*, *WorkingUSA*, vol. 14, n. 2, 2011, pp. 145-159.

STEVIS D., FELLI R., *Global labour unions and just transition to a green economy*, *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, vol. 15, 2015, pp. 29-43.

SUPIOT A., *La sovranità del limite. Giustizia, lavoro e ambiente nell'orizzonte della mondializzazione*, Mimesis, Milano, 2020.

TIRABOSCHI M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, Modena, 2019.

TIRABOSCHI M., *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, DRI, n. 3, 2014, pp. 573-605.

TIRABOSCHI M., *The impact of green investments on labour market. Green employment: zero impact?*, Dossier Adapt n. 9 del 16 luglio 2009.

TOMASSETTI P., *Conversione ecologica degli ambienti di lavoro, sindacato e salari*, DRI, n. 2, 2015, pp. 373-376.

TOMASSETTI P., *Dal carbone al sole. Diritto del lavoro e identità sindacale nella transizione energetica (1800-2050)*, DLM, n. 1, 2021, pp. 77-100.

TOMASSETTI P., *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale*, DRI, n. 4, 2019, p. 1150.

TOMASSETTI P., *Diritto del lavoro e ambiente*, Adapt University Press, Modena, 2018, p. 194.

TOMASSETTI P., *Statuto dei lavoratori e questione ambientale: dall'autunno caldo ai c.d. global climate strikes*, *RQDA*, n. 2, 2020, pp. 162-192.

TOPO A., *Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata*, *Federalismi*, n. 19, 2022, pp. 201-207.

TREU T., *Il diritto del lavoro alla prova dell'emergenza climatica*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 490, 2024, p. 3.

TREU T., *Il lavoro flessibile nelle transizioni ecologica e digitale*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 465, 2023, pp. 12-13.

TREU T., *Impresa sostenibile: implicazioni per il diritto del lavoro*, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 483, 2024, p. 11.

TREU T., *Politiche europee e nazionali per la transizione verde*, *DRI*, n. 1, 2024, pp. 2-5.

ZARRO M., *Tutela dell'ambiente e responsabilità d'impresa nella recente Proposta di direttiva sulla due diligence aziendale*, *Rass. dir. civ.*, n. 3, 2022, pp. 1215-1240.

ZBYSZEWSKA A., PILLON M., *UK Report*, in GUTIÉRREZ J.E., TOMASSETTI P. (a cura di), *Labour and Environmental Sustainability Comparative Report*, Adapt University Press, 2020, p. 25.

ZITO M., *Il ruolo del dialogo sociale e della contrattazione collettiva transnazionale nella gestione delle tematiche legate all'ambiente e alla transizione verde*, *DRI*, n. 3, 2022, p. 707.

ZOLI C., *Le recenti riforme del diritto del lavoro tra continuità e discontinuità*, in MARIUCCI L. (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2006, pp. 395-408.