



Energy for a just and green recovery deal: the role of the industrial relations in the energy sector for a resilient Europe

(Project no. 101052341/SOCPL-2021-IND-REL)

RACCOMANDAZIONI

Ottobre 2024

*Serena Rugiero, Simonetta Bormioli, Samuele
Alessandrini*

PREMESSA

Queste raccomandazioni hanno lo scopo di **rafforzare il ruolo dei sistemi di relazioni industriali e del dialogo sociale a livello nazionale ed europeo** per gestire efficacemente le sfide economiche e sociali poste dagli obiettivi di decarbonizzazione e promuovere una giusta transizione energetica che favorisca l'equità e l'inclusione sociale di regioni, territori e cittadini.

Tali suggerimenti sono il frutto dell'analisi comparativa dei risultati delle attività di ricerca e delle politiche e misure di sostegno alla transizione energetica riguardanti gli otto paesi (Belgio, Francia, Germania, Italia, Polonia, Slovacchia, Spagna, Ungheria) coinvolti nel progetto **REJenerAXION** (Energy for a just and green recovery deal: the role of the IR in the energy sector for a resilient Europe), un progetto europeo cofinanziato dall'Unione Europea (research project no. 101052341/SOCPL-2021-IND-REL).

Con il principio di Giusta Transizione, in linea con i valori di equità, democrazia, giustizia e sostenibilità ambientale del modello sociale europeo, s'intende affrontare la transizione energetica in modo socialmente equo e bilanciato, promuovendo la partecipazione di lavoratori e territori che sono coinvolti nei processi di decarbonizzazione.

Le relazioni industriali possono svolgere un ruolo chiave a livello europeo, nazionale e regionale nell'accompagnare e modellare i processi di transizione energetica rispettando le esigenze di coesione, di equità sociale e di inclusività in accordo con il "Pilastro europeo dei diritti sociali" (Commissione UE, 2017) e con la Comunicazione della Commissione "Un'Europa sociale forte per una giusta transizione" (Commissione UE, 2020). Governare in modo "socialmente responsabile" le trasformazioni radicali del modello economico come la twin transition, ecologica e digitale, è oggi più che mai cruciale anche alla luce dei nuovi rischi sociali determinati dal susseguirsi delle crisi globali: la pandemia da covid, i conflitti, la crisi climatica ed economica.

Il progetto REJenerAXION ha affrontato il tema della **Giusta Transizione applicata all'energia** quale ambito paradigmatico per la sua centralità nella lotta al cambiamento climatico, per la stretta correlazione con i processi di digitalizzazione e per le profonde interconnessioni con il sistema economico nel suo complesso e con la politica industriale.

Come è emerso dalla ricerca, la "Giusta Transizione" è un concetto complesso e multidimensionale che richiede una visione intersezionale delle questioni sociali emergenti, un sistema di governance multi-livello e una prospettiva di policy trasversale e integrata.

Una Giusta Transizione eco-sociale implica, da una parte, una **responsabilità pubblica con un nuovo ruolo dello Stato** per facilitare e sostenere una trasformazione volta all'interesse comune e, dall'altra, un **rafforzamento del dialogo sociale, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori e dei sindacati** in quanto attori chiave dei processi economici e agenti attivi per un cambiamento strutturale socialmente accettabile.

Le trasformazioni del modello di sviluppo determinate dalla transizione energetica richiedono però una **riorganizzazione dei sistemi di relazioni industriali e un adattamento della capacità di intervento delle parti sociali** a cui sono dedicati alcuni dei suggerimenti che seguono.

Le **raccomandazioni formulate possono trovare diversi gradi di applicazione** in ragione della diversità dei contesti nazionali che si basano su specifici modelli di relazioni industriali con una molteplicità di variabili, come il ruolo dello Stato, il meccanismo di governance, gli atteggiamenti e le culture delle parti sociali, i meccanismi di contrattazione collettiva, la partecipazione dei lavoratori a livello aziendale, la densità sindacale, la tipologia di rappresentanza dei lavoratori e il livello di prerogative sul posto di lavoro.

Le raccomandazioni proposte si articolano in una serie di azioni rilevanti organizzate in 4 aree di intervento prioritario riguardanti: 1) i requisiti fondamentali per la governance della Giusta Transizione Energetica; 2) le condizioni di efficacia del dialogo sociale per la Giusta Transizione Energetica; 3) occupazione, protezione sociale e territorio in ottica di Giusta Transizione; 4) il ruolo e l'azione del sindacato per la Giusta Transizione Energetica.

PARTE 1 – REQUISITI DI BASE PER LA GOVERNANCE DELLA GIUSTA TRANSIZIONE ENERGETICA

R1: QUADRI GIURIDICI E POLITICI PER LA JUST TRANSITION

Le istituzioni europee e gli Stati Membri devono sviluppare **politiche e quadri giuridici completi e integrati per una transizione giusta** volti a delineare strategie e indirizzi normativi e programmatici univoci, chiari e condivisi per trasformare l'economia in modo equo e inclusivo per tutti gli interessati, creando opportunità di lavoro dignitoso e senza lasciare nessuno indietro¹. I Just Transition Framework rappresentano, infatti, **strumenti di policy** attraverso i quali governare la transizione green intervenendo sull'anticipazione e la gestione delle sue dinamiche e dei suoi effetti, superando l'attuale frammentazione delle iniziative, prestando attenzione ai territori, le industrie, i lavoratori e le loro famiglie maggiormente esposti ai rischi connessi alle trasformazioni e contribuendo, in tal modo, ad aumentare la coesione sociale.

La **formulazione dei Framework sulla Just Transition** richiede l'adozione di **modalità partecipative**, con il coinvolgimento degli stakeholder non solo nel breve ma anche nel medio e nel lungo periodo lungo l'intero ciclo di vita delle policies. L'approccio partecipativo consente di delineare strategie e indirizzi secondo modalità giuste ed eque che, da una parte, possono massimizzare i benefici economici e sociali che derivano dalla transizione e, dall'altra, redistribuire in modo equo in tutta la società i suoi costi sociali, economici ed ambientali.

A questo scopo, al livello europeo e degli Stati Membri è necessario fare riferimento a un **intendimento e una definizione comunemente accettate del concetto di giusta transizione** (che attualmente è carente a causa della sua relativa novità ma che allo stesso tempo rischia di vedere i suoi principi e le sue caratteristiche ridimensionati).

R2: COMPLESSITÀ DELLA TRANSIZIONE ENERGETICA

Il settore energetico è al centro della transizione verde. Pertanto, per affrontare la transizione energetica secondo i principi di equità e inclusività, è essenziale riconoscere:

- la sua **duplice natura**: la transizione energetica è un **processo globale e complesso** (che non riguarda solo il settore energetico) che, al tempo stesso, è fortemente **legato al contesto**, riferito a caratteristiche locali ed esigenze specifiche che ne evidenziano la **dimensione locale**;
- la sua **struttura fondata su due componenti**: la componente dei risultati (riguardante le caratteristiche degli scenari sociali e occupazionali dell'economia post-carbonio) e la componente di processo (riguardanti i processi, le iniziative e le condizioni necessarie per realizzare l'economia e la società post-carbonio a partire dalla situazione attuale);
- la sua **ampia dimensione sociale**, correlata alla natura globale e complessa della transizione energetica e alle sue conseguenze sui territori, i processi produttivi, il mercato del lavoro e i lavoratori.

Alla luce di quanto sopra delineato, è ancora più urgente **superare l'approccio quanto frenico e tecnocentrico alla transizione energetica**, che è inadeguato rispetto alla complessità e agli effetti intersezionali delle trasformazioni in atto a favore di un approccio socio-tecnico che considera la transizione come un mutamento sistemico nel quale i fattori tecnologici sono influenzati dai fattori sociali e vice versa.

R3: GOVERNANCE MULTILIVELLO DELLA JUST ENERGY TRANSITION

Data la complessità, la natura locale e a lungo termine della transizione energetica e al fine di sfruttare al meglio le sue potenzialità come leva per un mondo socialmente più coeso ed equo, la transizione energetica richiede un **sistema di governance multilivello** (sia a livello europeo che nazionale). Un tale sistema deve essere sostenuto da politiche e quadri normativi chiaramente definiti, da una visione globale e una strategia di riferimento comune, che risultino dalla consultazione e dal negoziato tra istituzioni nazionali, autorità locali, parti sociali e società civile. Infatti, se non gestita in modo adeguato, la transizione energetica può aggravare i rischi sociali esistenti e generare nuovi rischi legati agli effetti redistributivi diseguali che accentuano le disparità economiche, sociali ed ambientali dei territori maggiormente dipendenti dalle economie fossili.

¹ ILO (2015), Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, Geneva

Per affrontare correttamente la transizione energetica, il sistema di governance multilivello deve:

- adottare un approccio strategico che preveda una **pianificazione e un'anticipazione** adeguate invece di una gestione basata sulla sola reazione;
- essere **inclusivo e democratico**, garantendo un dialogo civile adeguato e informato;
- fare affidamento su **meccanismi partecipativi** volti a coinvolgere tutti i soggetti chiave interessati nelle **iniziative di partecipazione pubblica**;
- **promuovere la titolarità degli attori chiave** pertinenti rispetto alle azioni e alle misure attuate, nonché riguardo alla accountability, il monitoraggio e le attività di follow-up;
- garantire un adeguato **coordinamento e scambio di informazioni** tra i diversi attori e livelli istituzionali interessati;
- **valorizzare e rendere possibile il dialogo sociale come strumento centrale** per la gestione della transizione giusta a tutti i livelli di governance (europeo, nazionale, regionale, locale).

R4: UN APPROCCIO DI POLICY MIX ALLA JUST ENERGY TRANSITION

Per affrontare la multidimensionalità e la complessità dei processi di transizione energetica secondo il principio della Just Transition, è necessario adottare un **mix di politiche integrate**, sia dirette che trasversali. Per anticipare e gestire l'ET attraverso un **approccio di policy mix**, occorre mettere in atto i seguenti requisiti:

- adottare un **approccio basato sui diritti, intersettoriale e sensibile al genere** per l'elaborazione e l'analisi delle politiche;
- evitare la **frammentazione nel policy making**;
- **integrare e migliorare la coerenza tra le politiche** macroeconomiche e di crescita, industriali e settoriali, aziendali, fiscali e commerciali, relative allo sviluppo delle competenze, occupazionali, riguardanti la sicurezza, la salute e la protezione sociale, le politiche attive del mercato del lavoro e quelle ambientali;
- assicurare che le **politiche siano basate su conoscenze**, dati e informazioni pertinenti e di qualità;
- garantire che le attività a sostegno della transizione energetica giusta siano dotate di **risorse finanziarie adeguate**, pubbliche e private, nazionali e internazionali e basate sulla condizionalità sociale degli investimenti;
- tenere conto del fatto che il **Just Transition Mechanism è limitato in termini di portata e dimensioni**, occupandosi solo di una piccola parte dei processi più ampi di transizione energetica;
- pianificare uno **strumento di finanziamento ad hoc in previsione dello scadere del termine per l'attuazione del dispositivo del Recovery and Resilience Facility (RRF)** che sta co-finanziando una parte importante degli investimenti in transizione verde nei paesi membri.

R5: ACCETTABILITA' SOCIALE E CONSENSO PER LA JUST ENERGY TRANSITION

Per favorire il dispiegarsi e l'accettazione delle misure atte ad anticipare e gestire gli effetti della Just Energy Transition e per limitare eventuali forme di resistenza, è opportuno mettere in atto azioni e interventi rivolti a istituzioni nazionali e locali, i lavoratori, le loro famiglie, le comunità, le aziende e i datori di lavoro e gli altri attori coinvolti nel decision making, allo scopo di aumentare i livelli di **consenso e di accettabilità sociale**, consolidando l'approccio di coesione degli attori principali.

A tal fine, si raccomanda che le istituzioni, le parti sociali e la società civile:

- dotino di elementi di **condizionalità sociale ed ambientale** le misure e gli accordi relativi alla Just Energy Transition;
- **disseminino informazioni e conoscenza** per aumentare la comprensione delle trasformazioni e dei benefici che ne derivano, colmando **lacune conoscitive** e decostruendo **rappresentazioni distorte**;
- **analizzino le tensioni e i conflitti** correlati agli effetti e alle misure della Just Energy Transition per trovare soluzioni condivise (a partire dalla identificazione delle cause, dei driver e dei fattori scatenanti)
- contribuiscano ad **alimentare una cultura inclusiva** presso gli ambienti sociali e organizzativi, nell'ambito della quale trovino spazio i valori della equità, dell'approccio fondato sui diritti e volto a non lasciare nessuno indietro, correlati alle sfide poste dalla transizione ecologica e dal dilemma ambiente/lavoro.

PARTE 2 – CONDIZIONI DI EFFICACIA DEL DIALOGO SOCIALE PER LA JUST ENERGY TRANSITION

R6 – UN DIALOGO SOCIALE EFFETTIVAMENTE TRIPARTITO E MULTISTAKEHOLDER

In quanto strumento di governance della Just Energy Transition il dialogo sociale rappresenta l'arena pubblica all'interno della quale i partner sociali intervengono nel policy dialogue riguardante le azioni e le misure della transizione. Affinché esso possa essere efficace, dato che in larga misura dipende dalle caratteristiche dei sistemi di relazioni industriali, **lo Stato e le istituzioni nazionali devono esprimere una strong willingness, assumendo le proprie responsabilità ed esercitando un ruolo di guida.** Laddove gli Stati Membri non dispongano di un frame work solido per il dialogo sociale, sarà indispensabile promuovere azioni di supporto o di advocacy attraverso specifiche raccomandazioni e iniziative.

Inoltre, affinché il dialogo sociale possa assicurare la qualità e la sostenibilità della Just Energy Transition appare ineludibile l'adozione di una **prospettiva e una pratica di dialogo sociale inclusivo e multistakeholder** (allargato alla società civile nel suo insieme e alle sue organizzazioni, alle istituzioni accademiche e universitarie, alle organizzazioni professionali e ambientaliste, alle autorità locali, ecc.).

R7 – RAFFORZAMENTO DEL DIALOGO SOCIALE A SUPPORTO DELLA JUST ENERGY TRANSITION

Il **dialogo sociale** ha un ruolo centrale (al livello europeo e nazionale) nel garantire la direzione della equità e della giustizia sociale della Energy Transition e la governance delle trasformazioni, anche grazie alla capacità dei partner sociali di colmare le lacune di conoscenza (sui nuovi rischi, la qualità del lavoro, le nuove figure professionali) e di azione causate dalla velocità e dalla radicalità dei processi di decarbonizzazione. Ma tale strumento **deve essere rafforzato**, mettendo in atto alcune condizioni.

- **Consolidare le relazioni trasversali e multilivello** del dialogo sociale, **oltre a quelle settoriali**, per favorire l'apprendimento, la comunicazione e il trasferimento di conoscenze e informazioni, non solo dall'alto verso il basso ma anche viceversa, fino al livello europeo, nonché trasversalmente ai settori e al loro interno;
- garantire il **pieno coinvolgimento delle parti sociali in tutte le fasi della governance della transizione**, dal processo decisionale e di attuazione al monitoraggio, alla valutazione e al follow-up;
- assicurare che l'inclusione dei partner sociali e l'utilizzazione del dialogo sociale producano **accordi vincolanti tra le parti**, non limitandosi alla pur vasta produzione di opinioni condivise, dichiarazioni e altri strumenti "soft";
- assicurare che i partner sociali **rafforzino le competenze** necessarie per trattare la questione della Just Transition, consolidando le capacità di: tradurre i risultati del dialogo sociale in pratiche e politiche (**efficacia strumentale**); stabilire l'agenda politica e pubblica (**efficacia dell'agenda**); e di analizzare criticamente le politiche al fine di formulare le raccomandazioni necessarie per raggiungere gli obiettivi, tenendo conto di tutti gli aspetti socioeconomici (**capacità di analisi**);
- assicurare che le attività e i risultati del DS e della contrattazione collettiva assumano un approccio di **gestione della conoscenza**, per capitalizzare conoscenza, esperienza, apprendimenti e buone pratiche sugli interventi, azioni e misure per la giusta transizione, da una parte, e promuovere la raccolta di dati e informazioni granulari e affidabili, valorizzando i saperi delle comunità di pratica (lavoratori e aziende);
- assicurare che, sulla base dello **scambio di buone pratiche a livello nazionale e locale**, il **dialogo sociale intersettoriale e settoriale** a livello europeo svolga un ruolo più forte e più attivo nello sviluppo di orientamenti per le parti sociali a livello nazionale e nella definizione di politiche e misure industriali e di giusta transizione a livello europeo.

PARTE 3 – OCCUPAZIONE, PROTEZIONE SOCIALE E TERRITORIO IN OTTICA DI GIUSTA TRANSIZIONE

R8 – PROTEZIONE SOCIALE E LAVORO DIGNITOSO

Gli interventi delle istituzioni e delle parti sociali per la **promozione dell'accesso universale a sistemi di protezione sociale** completi, adeguati e sostenibili e del **lavoro dignitoso** devono mirare a:

- garantire la **creazione di nuovi lavori che siano buoni lavori** in termini di tipologia contrattuale, sicurezza sociale, salario e condizioni di lavoro, in linea con l'agenda dell'ILO sul lavoro dignitoso e l'European pillar of social rights;
- **espandere le tutele sociali della contrattazione collettiva** ai lavoratori indiretti e dell'indotto interessati dalla transizione, attraverso: a. la mappatura (produttiva e occupazionale) delle filiere del valore delle fonti fossili e delle fonti rinnovabili e b. il rafforzamento della contrattazione di sito e la trasferibilità spaziale e temporale della contrattazione;
- mettere al centro della contrattazione collettiva la **riqualificazione dei lavoratori** alla luce della riprogettazione delle posizioni lavorative e della richiesta di maggiore flessibilità ai lavoratori, i quali devono essere in grado di operare con differenti sistemi tecnologici e di controllo dei processi;
- assicurare che la **valutazione dei rischi sulla salute e la sicurezza dei lavoratori** siano presi in considerazione anche rispetto ai nuovi rischi emergenti dai processi di TE e che devono essere affrontati individuando adeguate misure di prevenzione e protezione basate sul principio dell'eliminazione e del controllo dei pericoli;
- includere nei framework della Just Transition europea e nei Piani nazionali misure volte ad affrontare gli **effetti della transizione sulle discriminazioni di genere e intersezionali**, per sostenere i gruppi maggiormente vulnerabili.

R9 – POLITICHE DEL LAVORO, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Al fine di un'adeguata programmazione di **politiche e interventi relativi al lavoro, la formazione e lo sviluppo delle competenze** in ottica di Giusta Transizione, va rafforzata la collaborazione tra le istituzioni e i partner sociali a livello europeo, nazionale e locale. Nello specifico, prestando particolare attenzione a:

- valorizzare le **politiche attive del lavoro** per gestire skill mismatch, favorire la mobilità tra settori, ridurre la distruzione di posti di lavoro, favorire l'immissione di forza lavoro qualificata;
- favorire meccanismi di **coordinamento delle policies** che consentano di adattare le politiche per lo sviluppo delle competenze ai cambiamenti macroeconomici, industriali, settoriali, occupazionali, digitali, relativi alla mobilità lavorativa, climatici e ambientali, e alle politiche imprenditoriali;
- favorire la creazione di **specifici organismi istituzionali o meccanismi di monitoraggio per l'identificazione delle competenze**;
- **migliorare i sistemi di anticipazione dei fabbisogni di competenze**, coinvolgendo le parti sociali in attività di skills-intelligence (previsione dei fabbisogni, aggiornamento dei profili occupazionali);
- utilizzare il dialogo sociale allargato agli istituti di formazione per contribuire a consolidare **sistemi informativi relativi al mercato del lavoro**, per l'anticipazione e il monitoraggio delle competenze;
- assicurare che gli interventi di **formazione dei nuovi lavoratori e di reskilling** dei lavoratori in mobilità o in azienda prestino attenzione alle competenze di tipo strategico e trasversale, oltre a quelle di tipo tecnico;
- facilitare il **trasferimento di competenze** specifiche dai lavoratori altamente qualificati a quelli che entrano nel mercato del lavoro;
- riconoscere il **tempo dedicato alla formazione come tempo lavorativo** allo scopo di incoraggiare la partecipazione e prevedere l'accesso a congedi di formazione retribuiti e orientamento professionale;
- promuovere l'**apprendimento lungo tutto l'arco della vita** al fine di favorire lo sviluppo personale e rispondere alle esigenze individuate del mercato del lavoro, attraverso interventi formativi *on the job*.

R10 – PERCORSI DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE (JOB TRANSITION)

Al fine di gestire efficacemente i percorsi di transizione occupazionale, le istituzioni insieme alle parti sociali devono:

- **rafforzare le misure di protezione sociale** per i lavoratori durante la transizione occupazionale attraverso i sussidi di disoccupazione, il supporto economico e la predisposizione di reti a garanzia della sicurezza sociale dei lavoratori;
- consolidare e rafforzare gli **strumenti delle politiche attive e passive del lavoro** in ottica di reinserimento nel mercato del lavoro o di accompagnamento all'uscita;
- promuovere la **mappatura territoriale delle competenze** dei lavoratori in coordinamento tra aziende, sindacato e istituti di formazione, attraverso la corretta identificazione dei profili professionali e l'utilizzo di un **sistema comune di certificazione delle competenze** che coinvolga la contrattazione sindacale;
- valorizzare la prospettiva territoriale della transizione energetica al fine di permettere ai lavoratori di accedere a **percorsi di mobilità coerenti** con le proprie competenze e le proprie aspettative di vita;
- aumentare gli investimenti per il **miglioramento dei sistemi di istruzione e formazione professionale locali** e sviluppare in particolare programmi di formazione per le professioni che diventeranno più importanti nel futuro;
- rafforzare i **controlli sulla sicurezza e sul benessere lavorativo durante la transizione**, attraverso l'analisi dell'impatto della transizione sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e la promozione di misure volte all'individuazione dei nuovi rischi emergenti o il potenziale aggravamento dei rischi esistenti, all'identificazione di misure di prevenzione e protezione, all'aggiornamento dei protocolli di sicurezza e alla programmazione di adeguati interventi formativi degli enti preposti al controllo e dei lavoratori;
- valorizzare le **buone pratiche degli altri settori** per sostenere e finanziare le transizioni professionali anche attraverso il dialogo sociale aziendale e intersettoriale;
- introdurre meccanismi di monitoraggio, valutazione e follow-up per **tracciare l'efficacia dei programmi di transizione occupazionale**.

R11 – TERRITORIO E CATENE DEL VALORE

Gli interventi per la **tutela e lo sviluppo degli assetti sociali ed economiche territoriali** - che dovrebbero essere attuati dalle istituzioni pubbliche responsabili e sostenuti dalle parti sociali - dovrebbero essere mirati a:

- Tutelare in modo particolare **le regioni strutturalmente deboli** (con una forte presenza di industrie legate alle fonti fossili) per evitare i rischi di desertificazione industriale, la perdita di lavoratori qualificati, lo spopolamento e processi forzati di emigrazione e impoverimento, attraverso:
 - o il sostegno al mercato del lavoro con **politiche attive e passive**,
 - o il sostegno alla **diversificazione economica** e alle filiere ad alto valore aggiunto o con un alto valore di innovazione,
 - o utilizzare le **politiche fiscali** come strumento per affrontare gli effetti della transizione a livello locale, rafforzando le politiche sociali (sanità, istruzione, politiche di assistenza) per sostenere le comunità interessate,
 - o **coordinare** le azioni intraprese e le misure proposte a livello settoriale e territoriale per affrontare in modo efficace ed efficiente le sfide della Transizione energetica giusta,
 - o l'ampliamento dei servizi e delle misure di supporto a **tutti i lavoratori del territorio** con una prospettiva settoriale e territoriale.
- Rafforzare il **ruolo degli attori regionali** e il loro **ruolo di coordinamento** anche attraverso il rafforzamento dei **comitati locali di dialogo sociale**.
- Applicare un **approccio place-based alle misure di Just Energy Transition**, affiancando a politiche di sviluppo locale interventi in grado di valorizzare le vocazioni territoriali e al contempo considerare le esigenze delle comunità locali, le cui risorse sono legate agli assetti energetici.
- Favorire **l'integrazione dei Territorial Just Transition Plans con i piani di sviluppo territoriali e le altre politiche** che interessano le regioni in transizione, massimizzando l'efficacia dell'impiego delle risorse.

- Promuovere il **rafforzamento e il collegamento tra i servizi territoriali del lavoro**, gli istituti di formazione e le parti sociali: i servizi per l'impiego possono proporre misure specifiche per la ricerca del lavoro e dei corsi di apprendimento, tutelando in particolare le persone in situazioni di vulnerabilità affinché possano continuare a partecipare al mercato del lavoro.

PARTE 4 – IL RUOLO E L'AZIONE DEL SINDACATO NELLA GIUSTA TRANSIZIONE ENERGETICA

R12 – RICONFIGURAZIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI ATTORNO AI CAMBIAMENTI INDOTTI DALLA TRANSIZIONE ENERGETICA

Le parti sociali, con il sostegno delle istituzioni, sono spinte dalla transizione energetica ad adottare misure volte a **riconfigurare le caratteristiche, le funzioni e gli strumenti delle relazioni industriali** al fine di mantenere le tutele e le garanzie di protezione sociale dei lavoratori diretti e indiretti interessati dai cambiamenti nei processi produttivi e nell'organizzazione del lavoro (incertezza dello status dei nuovi professionisti borderline, frammentazione dei contratti di lavoro, maggiore esposizione dei lavoratori a rischi nuovi, non familiari o meno noti, peggioramento delle condizioni salariali, instabilità e precarietà dei nuovi posti di lavoro, ecc.). Particolare attenzione dovrebbe essere prestata, in questa direzione, alle **lacune nella rappresentanza dei lavoratori** data la rapida evoluzione del mercato del lavoro.

R13 – RUOLO DEL SINDACATO

Per rafforzare il **ruolo del sindacato e della sua capacità di intervento** nell'ambito delle relazioni industriali è opportuno tenere in considerazione gli aspetti che seguono:

- la necessità di coinvolgere i lavoratori nelle sfide riguardanti l'anticipazione e la gestione degli effetti attraverso la partecipazione al dialogo sociale quale **strumento di governance multilivello della transizione;**
- il coinvolgimento del sindacato ai diversi livelli (nazionale, settoriale, territoriale) negli interventi di ristrutturazione e anticipazione del cambiamento al fine di **proteggere e promuovere gli interessi dei lavoratori;**
- il rafforzamento della **contrattazione intersettoriale** al fine di estendere la membership e rafforzare la rappresentatività del sindacato;
- l'assunzione di un **ruolo pro-attivo da parte del sindacato**, con l'obiettivo di modellare i processi di transizione energetica, anticipare i cambiamenti e garantire la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti a partire dalle fasi di pianificazione delle decisioni strategiche, con sforzi mirati alla firma di accordi e alla formalizzazione del ruolo dei sindacati

R14 – RINNOVAMENTO DELL'AZIONE SINDACALE

Per sostenere il **rinnovamento dell'azione sindacale valorizzando l'opportunità della Giusta Transizione** è opportuno:

- **consolidare la capacità del sindacato**, ai diversi livelli, di partecipare in modo efficace ai negoziati e al decision-making (sia a livello politico, quanto a livello delle strategie aziendali), attraverso investimenti nella formazione continua e nella sensibilizzazione dei rappresentanti sindacali al fine di migliorare la loro comprensione delle complesse questioni coinvolte nella transizione energetica e degli strumenti per superarle;
- **promuovere, valorizzare e coordinare l'articolazione** dell'intervento sindacale sui temi della transizione energetica;
- **rafforzare gli scambi con le altre categorie** che intervengono sulla filiera energetica per favorire la condivisione delle best practice della contrattazione a livello nazionale, territoriale e aziendale;
- **rafforzare i rapporti con la società civile (nelle sue diverse forme), gli enti della ricerca e gli esperti** per la promozione della sostenibilità ambientale e dell'innovazione rispetto alla transizione energetica.

R15 – ESTENSIONE DELLE AREE DI INTERVENTO SINDACALE

La Giusta Transizione rappresenta un'occasione per estendere le aree di intervento del sindacato e della contrattazione collettiva, che potrebbero riguardare le seguenti tematiche:

- la sostenibilità ambientale dei posti di lavoro, attraverso il riconoscimento giuridico dei **rappresentanti dei lavoratori con competenze e funzioni in materia ambientale** e la creazione della relativa figura a livello aziendale;
- la stretta **interconnessione tra transizione digitale e demografica**, considerando che i cambiamenti che ne derivano hanno un impatto maggiore sul futuro dei profili professionali dei lavoratori;
- **la qualità della vita e l'equilibrio vita-lavoro**, secondo la prospettiva della centralità della persona e dell'abbattimento delle discriminazioni intersezionali, attraverso l'evoluzione della contrattazione di settore e aziendale.