



## “Le politiche retributive nella transizione industriale”

*Dott.ssa Lisa Vadini*

1. Il processo di transizione sta coinvolgendo il settore industriale, in particolare a seguito della riforma costituzionale dell'art. 41, secondo comma, che introduce un nuovo limite all'esercizio della libertà di iniziativa economica: essa “*non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*”. Tuttavia, in assenza di disposizioni legislative *ad hoc* che vadano a regolare il processo di transizione industriale, a farsi carico dell'attuazione sono le parti sociali attraverso lo strumento della contrattazione collettiva, sia di primo che di secondo livello. Le parti sociali, in questa fase, hanno dimostrato di voler adottare scelte aziendali *green oriented*, sia collettive che individuali. Nei contratti collettivi analizzati, in particolare quelli relativi all'ultimo quadriennio, vi è il richiamo espresso allo “**sviluppo sostenibile**” e al “**rispetto per l'ambiente**” quali esigenze da bilanciare con la “**salvaguardia dell'occupazione**”. In quest'ottica, le parti sociali concordano sulla necessità di “**mettere al centro le persone come attori indispensabili per affrontare questa trasformazione epocale**”.
2. Una lettura più approfondita ci consente di rilevare che il **modello partecipativo** che attualmente viene adottato è caratterizzato da due aspetti: l'istituzione di organismi atti a vigilare sulle scelte di sostenibilità ambientale e l'introduzione di incentivi economici a favore dei lavoratori che adottano condotte compatibili con le necessità della transizione ecologica.

I contratti collettivi nazionali analizzati in questa sede sono:

- a) ccnl settore energia e petrolio (2019/2021 –2022/2024);
- b) ccnl settore elettrico (2022/2024);
- c) ccnl settore chimico-farmaceutico (2022/2024);
- d) ccnl settore metalmeccanico (2021/2023);
- e) ccnl settore gomma e plastica (2023/2025).

I contratti collettivi di secondo livello analizzati in questa sede sono:

- a) accordo di secondo livello Almagora S.p.a., Reactive S.r.l. e Kline S.r.l. con Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil Nazionali e Territoriali (2022/2024);
- b) contratto aziendale Gruppi Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari con FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFESAL, UGLM-UGL e AQCFR (2023/2026);

*Progetto di ricerca Prin PNRR “Fiscalità e finanza pubblica nella transizione verso uno sviluppo economico sostenibile” (CUP n. E53D23021220001) finanziato con fondi del Ministero dell'Università e della Ricerca nell'ambito del Programma finanziato dall'Unione Europea. NextGenerationEU, PRIN PNRR 2022 Prog. n. P20229KAX2\_001.*  
<https://economia.uniroma2.it/dmd/progetti/451-1324/la-tassazione-e-la-finanza-pubblica-nella-transizione-verso-uno-sviluppo-economico-sostenibile-taxation-and-public-finance-in-the-transition-towards-a-sustainable-economic-development>



- c) accordo integrativo Gruppo Ferrero con Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, (2018/2022 - 2023/2023).
- d) Accordo integrativo Luxottica con Filetem – Cgil – Femca Cisl e Uiltec-Uil (2019/2022)
3. Per quanto attiene agli organismi, sempre più frequente è l'implementazione delle competenze degli osservatori paritetici e delle commissioni bilaterali, ovvero l'istituzione di gruppi aziendali *ah hoc* a cui viene affidata la funzione verifica e di confronto su tematiche strategiche, tra cui la transizione energetica. Inoltre, si fa strada l'introduzione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per l'ambiente (RLSA), che oltre ad avere funzioni di vigilanza sull'adozione dei meccanismi di prevenzione nei luoghi di lavoro, ha il compito di vigilare anche sulla concreta attuazione di politiche aziendali finalizzate a raggiungere la sostenibilità ambientale.
4. A tali scelte di carattere organico, si affianca la previsione contrattuale di erogazioni economiche a favore dei lavoratori, volte a premiare condotte sostenibili attuate sia nel contesto aziendale, sia nella sfera privata.

**a) Premio di risultato o premio di produttività:**

L'erogazione del premio di risultato avviene generalmente per il raggiungimento di obiettivi individuali o collettivi. Questo strumento di retribuzione variabile si configura come corrispettivo di prestazioni contrattuali obbligatorie e concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente. Gli indicatori per l'erogazione, quindi, sono volti a premiare le performance individuali o collettive connesse alla produzione aziendale. Tuttavia, di recente, alcuni contratti hanno introdotto premi di risultato connessi anche agli obiettivi di carattere ambientale. Ciò avviene attraverso il monitoraggio delle prestazioni aziendali, e dunque collettive, sulla base di dati riferibili alle singole unità produttive, sulla base di indicatori di sostenibilità relativi all'emissione di CO<sub>2</sub>, all'utilizzo dei kWh, e all'utilizzo di acqua.

**b) Benefici connessi al welfare:**

- *fringe benefits*, cioè erogazioni non di tipo strettamente economico, bensì materiale, di supporto allo svolgimento della prestazione professionale. Si pensi, ad esempio, alla concessione dell'auto aziendale o ai buoni carburante. A questa categoria, di recente e a seguito delle previsioni dei contratti aziendali, sono stati ricondotti i benefici connessi al meccanismo di mobilità sostenibile. Il lavoratore, infatti, viene rimborsato per i servizi di *sharing* (auto elettriche, biciclette e monopattini elettrici), oppure per l'utilizzo di mezzi pubblici per recarsi a lavoro. Essi contribuiscono alla formazione del reddito da



lavoro dipendente, e sono dunque soggetti a tassazione, solo se il loro valore complessivo supera, nell'intero anno, i 1.000 euro per la generalità dei lavoratori e 2.000 euro per quelli con figli a carico. - *flexible benefits*, quali benefici erogati dalle aziende con l'obiettivo di migliorare il benessere e la qualità della vita del lavoratore. In questo campo rientrano, ad esempio, gli abbonamenti in palestra o a piattaforme di streaming. Essi non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non sono soggetti a tassazione. Di recente, tuttavia, in alcune aziende sono stati inseriti *flexible benefits* connessi, ad esempio, alla fruizione da parte del lavoratore di periodi di vacanza presso strutture che rispettano particolari standard ambientali, i c.d. *viaggi green*.

Sempre più frequentemente, la contrattazione di secondo livello prevede la possibilità per il dipendente di esercitare il c.d. "diritto di opzione". Il lavoratore, infatti, può decidere di ottenere l'erogazione di *fringe benefits* o di *flexible benefits* in sostituzione del premio di risultato.

5. È di tutta evidenza che l'aspetto economico-retributivo è assolutamente rilevante in termini di attuazione degli obiettivi ambientali, con la partecipazione attiva dei lavoratori dell'adozione di condotte orientate ai criteri di sostenibilità ambientale e sociale (ESG).

Il modello partecipativo ad oggi messo in atto dalle parti sociali non è caratterizzato dalla congestione, come ad esempio accade in altre realtà imprenditoriali europee, o nelle nostre società cooperative, nell'ambito delle quali i lavoratori sono anche azionisti dell'impresa e partecipano al processo decisionale. Sebbene il nostro modello possa essere all'apparenza più debole, in realtà bisogna prendere atto dello sforzo che i protagonisti della transizione industriale stanno compiendo al fine di orientare le imprese verso la sostenibilità ambientale. Tuttavia, se il premio di risultato rappresenta una forma di retribuzione variabile tipica del sinallagma contrattuale, ciò non può dirsi per i benefici di *welfare*, i quali sono liberalità erogate da parte del datore di lavoro volte ad influenzare il comportamento dei singoli lavoratori anche al di fuori dell'esecuzione della prestazione professionale. A questo punto, è possibile sostenere che siamo di fronte ad una nuova forma di collaborazione da parte del lavoratore. Le previsioni inserite nei contratti collettivi connesse alla realizzazione degli obiettivi ambientali, infatti, sono finalizzate ad orientare le condotte del dipendente sia nell'esecuzione del contratto sia nella sfera privata, e sono altresì determinanti per le imprese che, in questo modo, determinano la loro posizione sul mercato in termini di riconoscibilità, prestigio e virtuosismo.



Sarà necessario, in ogni caso, monitorare l'andamento del processo di transizione al fine di comprendere se la realizzazione degli obiettivi della transizione industriale possano essere considerati oggetto della prestazione contrattuale. In altre parole, le condotte *green* non connesse alla produzione, che ad oggi hanno quale conseguenza l'erogazione di una liberalità da parte del datore di lavoro, possono aprire la strada ad una più estensiva interpretazione dell'art. 2094 c.c.?