

Unità didattica 3 – *Cambiamenti organizzativi e regolazione del lavoro*

Just transition

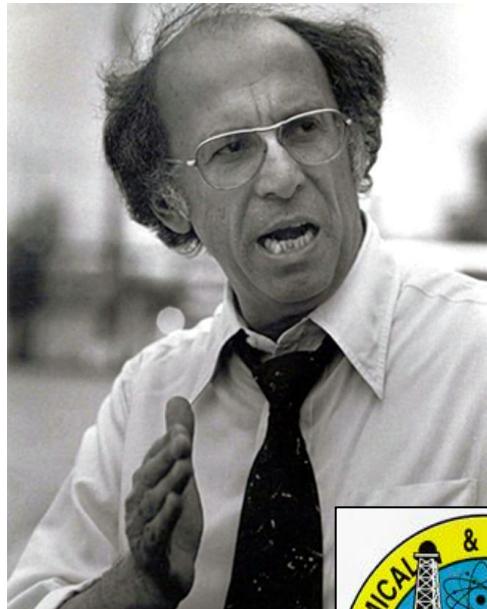
Emergenza ambientale e crisi climatica → **Innovazioni per la transizione green**, spesso digital-based

Dibattito → rischio (ed evidenze) che cambiamenti introdotti dalle organizzazioni generino **effetti negativi per il lavoro** e forme di opposizione

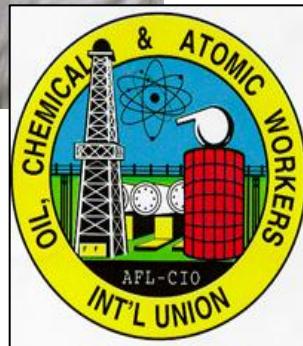
Da qui una riflessione, che però riguarda tutte le innovazioni



Concetto di «just transition»



Tony
Mazzocchi



Una definizione di just transition → «transition needs to be well managed and contribute to the goals of **decent work for all, social inclusion and the eradication of poverty**» (ILO, *Guidelines for a just transition*, 2015)

principio del lavoro dignitoso per tutti, insieme a una maggiore sostenibilità ambientale

In altri termini, il concetto sottolinea la necessità

- di supportare i lavoratori nelle possibili transizioni da un lavoro all'altro (in caso di perdite di posti)
- ma anche di **migliorare la qualità del lavoro per i lavoratori esistenti e per quelli futuri**

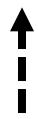
Attenzione, come detto, si parla di just transition o transizione giusta anche in caso di altre innovazioni → Per esempio innovazioni che migliorano i processi (con uso di nuove tecnologie) ma anche le condizioni di lavoro



Studi sostengono che just transition richiede
coinvolgimento dei lavoratori e delle loro organizzazioni
(ossia dei sindacati)



Dialogo e negoziazione, sia a livello sovra-nazionale e nazionale che a livello decentrato, ossia nelle imprese /enti pubblici



Promossa anche da parte di **istituzioni europee e altre organizzazioni internazionali**

Tra i sindacati si evidenzia però una **varietà di visioni e approcci** sulla giusta transizione

- «**Affermativi**», just transition come un processo reciprocamente vantaggioso, all'interno dei parametri dell'economia esistente
- «**Trasformativi**», richiedono cambiamenti più profondi nell'economia, volti a spostare gli equilibri di potere e ad alterare le priorità del sistema produttivo

Approcci, azioni e risultati dei sindacati ← influenzati da molteplici fattori



Identità sindacali, caratteristiche del sistema di relazioni industriali, caratteristiche dei contesti organizzativi, atteggiamenti e orientamenti dei datori di lavoro, caratteristiche del settore/filiera

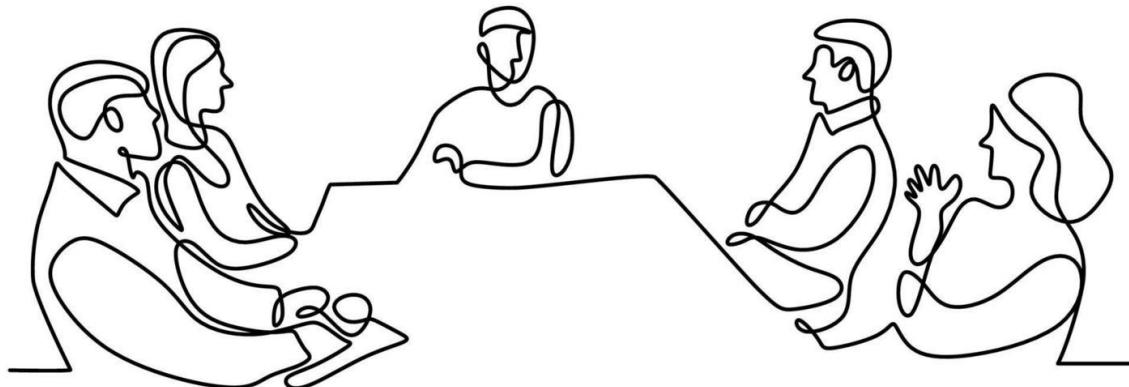


Grande importanza hanno il tipo di concorrenza e le pressioni della filiera («terze parti»)



Spinta sui datori di lavoro verso «scappatoie» nella regolazione del lavoro per ridurre i costi. Non applicazione di contratti collettivi nazionali/settoriali, tentativi di evitare contrattazione aziendale, ecc.

Influenza dei fattori menzionati si verifica **soprattutto a livello di impresa** → nelle “circostanze di vita reale”, influenzate da risorse e dinamiche di potere, pratiche dei datori di lavoro, problematiche della forza lavoro



Domanda → (spesso trascurata nel dibattito) effettiva **implementazione** nei luoghi di lavoro dell'obiettivo della just transition definito a livello nazionale. In altri termini, effettiva realizzazione di **innovazione “sostenibile”**



Possibili difficoltà dell'implementazione dell'idea di transizione giusta e di **“tensioni”** o **“discrepanze”** tra obiettivi e politiche a livello nazionale o sopra-nazionale e quanto avviene effettivamente nei luoghi di lavoro

Testi di riferimento

Dispensa, parte 2