



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA  
17 DICEMBRE 2025

La transizione ecologica nell'esperienza  
tedesca tra codeterminazione aziendale  
e contrattazione collettiva: il caso del  
settore automotive in prospettiva  
comparata

di Giorgio De Girolamo  
Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Trento

# La transizione ecologica nell'esperienza tedesca tra codeterminazione aziendale e contrattazione collettiva: il caso del settore automotive in prospettiva comparata\*

di **Giorgio De Girolamo**

Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Trento

**Abstract [It]:** Il presente lavoro si sofferma sui principali strumenti messi a disposizione nell'ordinamento tedesco dalla codeterminazione aziendale (*betriebliche Mitbestimmung*) nell'affrontare la transizione ecologica. Questo viene fatto muovendo dalle competenze dei consigli di azienda in materia di tutela ambientale inserite nella legge sulla costituzione aziendale (*Betriebsverfassungsgesetz*) con la riforma del 2001. Viene esaminato inoltre sinteticamente il ruolo che può svolgere la contrattazione collettiva. In particolare l'attenzione si sofferma sull'esperienza dei contratti collettivi "per il futuro" (*Zukunftstarifverträge*) introdotti in alcuni settori dell'industria e stipulati anche nel settore automotive, per anticipare rispetto al momento della crisi la negoziazione sul futuro delle produzioni. Proprio quest'ultimo, la sua crisi e le evidenti esigenze di riconversione che presenta verranno presi in esame per meglio comprendere l'idoneità degli strumenti su ripercorsi ad affrontare le più complesse sfide poste dalla transizione ecologica. Tutto questo verrà messo in conclusione a confronto con le più recenti esperienze, necessariamente limitate alla contrattazione collettiva, che si sono sviluppate nell'ordinamento italiano.

**Title:** The ecological transition in German collective labour law between *betriebliche Mitbestimmung* and collective bargaining: the case of automotive sector in a comparative perspective

**Abstract [En]:** This article focuses on the main instruments available in the German Works Council System (*betriebliche Mitbestimmung*) in dealing with the ecological transition. This is done starting from works councils' rights of participation in the field of environmental protection included in the *Betriebsverfassungsgesetz*. The role that collective bargaining can play is also briefly examined. In particular, the focus is on the experience of the future agreements (*Zukunftstarifverträge*) introduced by collective bargaining - with new framework established in 2021 - in some industrial sectors and also concluded in the automotive sector, in order to anticipate negotiations on the future of production, co-governing and anticipating the green transition instead rather than only reacting to potential crises. It is precisely the *automotive* sector, its crisis and the obvious need for reconversion that it presents that will be examined in order to better understand the suitability of the instruments outlined above to face the more complex challenges posed by the ecological transition. All this will be compared in conclusion with the most recent experiences, necessarily limited to collective bargaining, that have developed in the Italian system.

**Parole chiave:** Partecipazione dei lavoratori, contrattazione collettiva, transizione ecologica, comparazione giuridica, diritto del lavoro tedesco

**Keywords:** Workers Participation, collective bargaining, ecological transition, comparative labour law, German labour law

**Sommario:** **1.** Tra partecipazione e conflitto: la *just transition* nel settore automotive europeo. **2.** La *betriebliche Mitbestimmung* e i suoi "limiti intrinseci". **3.** Contrattazione collettiva e conflitto collettivo in Germania. **3.1.** I cd.

---

\*Articolo sottoposto a referaggio. Si tratta della rielaborazione dell'intervento dell'A. alla conferenza "Sustainable Enterprise and Labour Law: a Comparative Perspective" tenutasi a Firenze il 5 maggio 2025.

“contratti collettivi per il futuro” e il loro sviluppo nel settore automotive. **3.2.** Il diritto di sciopero. **3.2.1.** La campagna #WirFabrenZusammen. **4.** Riflessioni conclusive sul sistema italiano di relazioni industriali.

## 1. Tra partecipazione e conflitto: la *just transition* nel settore automotive europeo

Il diritto del lavoro deve affrontare le molteplici transizioni del tempo presente<sup>1</sup>. Tra queste, per urgenza e complessità, si impone sicuramente all’attenzione della dottrina quella ecologica<sup>2</sup>. A riguardo è stato inoltre sviluppato il concetto di *just transition*, che pur avendo origini sindacali e movimentiste<sup>3</sup>, ha trovato spazio e riconoscimento, ad esempio, sia nella regolazione europea<sup>4</sup> che nelle linee guida elaborate dall’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)<sup>5</sup>. Tale nozione vuole indicare la necessità di attuare le politiche di contrasto alla crisi climatica e ambientale - che passano prioritariamente dalla decarbonizzazione dei settori energetico, manifatturiero, edile ecc. - nel rispetto di principi di giustizia sociale in grado di orientare anche la distribuzione dei costi diretti e indiretti di tale transizione. Detto in altre, migliori e atecniche parole: far sì che la transizione ecologica sia un processo “socialmente desiderabile”<sup>6</sup>, e quindi anche accompagnato dall’indispensabile consenso sociale e dei cd. *stakeholders*. Sembra a prima vista un concetto di facile lettura, ma nella pratica del conflitto tra ambiente e lavoro la sua attuazione diventa più complessa. Questo si riscontra anche nelle posizioni dei sindacati a riguardo, che variano notevolmente dal livello internazionale, europeo o nazionale, a quello locale e del singolo stabilimento, in cui la materialità degli effetti negativi sui diritti dei lavoratori di transizioni non regolate è assai più presente<sup>7</sup>. La sfida della *just transition* riconosce comunque il ruolo fondamentale della partecipazione dei lavoratori (attraverso l’autonomia collettiva) nel processo di indirizzo delle attività produttive a obiettivi di sostenibilità ecologica<sup>8</sup>. Il coinvolgimento di questi ultimi attraverso una *voice* nel

<sup>1</sup> P. ALBI, *Il diritto del lavoro nell’era delle transizioni*, Pacini editore, Pisa, 2024; A. PERULLI, T. TREU, *Labour Law and climate change. Toward a just transition*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2023.

<sup>2</sup> T. TREU, *Il diritto del lavoro alla prova dell’emergenza climatica*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, n. 490, 2024, p. 3 ss.

<sup>3</sup> Radicate nella storia del movimento operaio statunitense, sul punto vd. T. E. VACHON, *Just Transition Frames in the Context of the American Labor Movement*, in N. RÄTHZEL, D. STEVIS, D. UZZELL (a cura di), *Handbook of Environmental-Labour Studies*, Palgrave Macmillan Publishing, New York, 2021, p. 107.

<sup>4</sup> vd. ad es. il *Just Transition Fund* (JTF), creato dall’Unione europea con risorse limitate e dedicato prevalentemente a sostenere le regioni a forte dipendenza nella produzione energetica dal carbone a gestire gli effetti negativi in termini sociali e occupazionali del *phase out* da tale fonte energetica; ma vd. anche il *Social Climate Fund* (SCF), che sarà avviato dal 2026 e che formalmente avrà l’obiettivo di evitare gli effettivi distributivi negativi del nuovo sistema di *ETS* (*emissions trading system*) per l’edilizia e i trasporti, ma allo stesso tempo è dotato di poche risorse che sono idonee a perseguire tale scopo solo in modo simbolico.

<sup>5</sup> Cfr. OIL, [Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all](#), Genève, 2015; da ultimo vi è ritornata con una risoluzione adottata dalla conferenza dei delegati nel giugno del 2023: OIL, [Resolution concerning a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all](#), Genève, 2023.

<sup>6</sup> A. LANGER, *La conversione ecologica potrà affermarsi soltanto se apparirà socialmente desiderabile*, *Colloqui di Dobbiaco*, 1.08.1994, in [Fondazione Alexander Langer Stiftung](#).

<sup>7</sup> B. GALGOCZI, *Decarbonisation, labour market change and just transition*, in *Dir. lav. rel. ind.*, n. 3, 2023, pp. 331-333.

<sup>8</sup> Così P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, Adapt University Press, Bergamo, 2018, p. 250; ma vd. anche T. TREU, *Il diritto del lavoro alla prova dell’emergenza climatica*, cit., p. 12 ss.; un coinvolgimento che non limitandosi alle esigenze immediate dei lavoratori può coinvolgerli come parte attiva del processo di transizione produttiva, guardando anche agli interessi dei lavoratori futuri: per questo più radicale orientamento nel senso della “giustizia ecologica trasformativa”

processo di transizione può declinarsi in varie forme: da quelle più partecipative e collaborative a quelle più conflittuali, che trovano nel contratto collettivo il principale strumento di regolazione. Con il presente lavoro, guardando sia al quadro regolativo, sia svolgendo una parziale analisi casistica, si metterà in luce come tutti gli strumenti compresi in tale spettro – dagli istituti partecipativi al conflitto collettivo anche più antagonista – siano ognuno a suo modo necessari. Prescindendo inoltre dai vari approcci sindacali alla *just transition* che si possono individuare – da un modello neoliberale e crescista fino a un modello decrescista<sup>9</sup>, che sia anche veicolo di democratizzazione della società<sup>10</sup> – ci si può limitare ad adottare un criterio ordinatore assai pragmatico degli strumenti dell’azione sindacale e dei risultati con essi ottenuti già introdotto in dottrina<sup>11</sup>. Distingueremo quindi tra le misure volte a introdurre principi di sostenibilità nell’organizzazione del lavoro e anche nella vita extra-lavorativa dei dipendenti, ma lasciando invariato lo *status quo* dei processi di produzione e dei prodotti, e tra quelle che, invece, mirano a negoziare articolati processi di modifica degli stessi.

Nel presente lavoro la nostra attenzione si limiterà in gran parte all’esperienza tedesca, dal confronto con la quale però saranno svolti dei rilievi conclusivi sull’esperienza italiana. Occorre infine un’ultima premessa. Si è scelto di adottare il punto di osservazione del settore automotive. Non si tratta ovviamente di una scelta casuale. Il settore automobilistico conta infatti nell’Ue 2,6 milioni di occupati direttamente nella produzione di veicoli (8,5 per cento degli occupati Ue nel manifatturiero), ma arriva a 13,8 milioni di occupati nell’intera filiera, un dato che rappresenta più del 6 per cento degli occupati europei<sup>12</sup>. Molto più del settore dell’energia fossile, che è anch’esso profondamente e ancor più radicalmente colpito dalla transizione ecologica, ma che esprime lo 0,25 per cento degli occupati dell’Ue. La Germania rappresenta, com’è noto, il principale paese europeo produttore ed esportatore di automobili e componentistica.

---

vd., anche per ulteriori riferimenti, C. CARTA, *La transizione ecologica nelle relazioni sindacali*, in *Law. dir.*, n. 2, 2022, p. 327. Più in generale, sull’esigenza di sviluppare dinamiche partecipative per governare e regolare le transizioni, vd. C. PAREO, *La partecipazione dei lavoratori nelle sfide transizionali*, in P. ALBI (a cura di), *Partecipazione, conflitto ed eguaglianza nella trama del diritto del lavoro*, Pacini editore, Pisa, 2025, in corso di pubblicazione.

<sup>9</sup> Sul punto, per la messa in discussione dello statuto epistemologico dello stesso diritto del lavoro, che deriva da tale ultimo e più radicale approccio, vd. P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e limiti ecologici alla crescita*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Organizzazione dell’impresa e qualità del lavoro. Atti del convegno “Organizzazione dell’impresa e qualità del lavoro”. Venezia, 8 maggio 2023*, ADAPT Labour Studies, e-Book series, n. 104, Adapt University Press, Bergamo, p. 17: “In realtà, pur ponendo un limite al mercato e pur fondando il proprio statuto epistemologico sul principio personalista, il diritto del lavoro ha finito per legittimare la irrazionalità di un modello di sviluppo che disconosce il problema fondamentale dei limiti ecologici alla crescita, assecondando la logica per cui a maggiore crescita possano corrispondere maggiori possibilità redistributive in termini di aumenti retributivi, di maggiori chance occupazionali e quindi di maggior potere contrattuale dei lavoratori nel mercato del lavoro e nel mercato dei prodotti”.

<sup>10</sup> N. ZEKIC, *Labour Law for Degrowth and Meaningful Work*, in N. BUENO, B. TER HAAR, N. ZEKIC (a cura di), *Labour Law Utopias: Post-Growth & Post-Productive Work Approaches*, Oxford Academic, Oxford, 2024, pp. 63 ss.; sulla necessità di rivedere il nesso lavoro-natura, con riferimento alla cornice teorica del Capitalocene sviluppata dal sociologo statunitense J. W. MOORE vd. anche S. DEAKIN, *Labour Law and the ‘Capitalocene’: Law, Work and Nature in the Ecological Long Durée*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, nn. 3-4, 2023, p. 281 ss.

<sup>11</sup> Cfr. C. CARTA, *La transizione ecologica nelle relazioni sindacali*, cit., pp. 313-314.

<sup>12</sup> Consultabile sul sito [Automotive industry - European Commission](https://ec.europa.eu/industry/automotive).

Anche l'Italia però ha storicamente svolto un ruolo rilevante nel settore, seppure sviluppando un sistema di monocommittenza del gruppo Fiat (oggi Stellantis) che avrebbe poi col tempo, e con la crisi attuale, rivelato la sua fragilità. Dal 2000 al 2019 l'Italia ha infatti visto crollare del 51 per cento le auto prodotte e del 14 per cento gli occupati nel settore, mentre la Germania nello stesso periodo ha subito un calo solo del 9 per cento nelle vendite e ha visto un aumento del 3 per cento degli occupati. Negli ultimi anni lo scenario sta però peggiorando anche per il settore tedesco. Inoltre, se da un lato anche nel settore automobilistico si prevedono centinaia di migliaia di posti di lavoro persi, dall'altro milioni di lavoratori, la maggior parte, potranno e dovranno essere riqualificati. Questo però sarà possibile solo se il settore sarà convertito in tempo e saranno quindi trasformati in *green jobs* gli attuali posti di lavoro. Il conflitto ambiente-lavoro si presenta quindi da un lato certo più accentuato rispetto a molti settori già ecologicamente sostenibili e bisognosi solo di un potenziamento e di maggiori risorse (come quelli della cd. economia fondamentale<sup>13</sup>), ma allo stesso tempo non è neanche così grave come appare invece essere quello del settore dell'energia fossile. Il ruolo dell'autonomia collettiva è quindi ancor più cruciale nel far sì che tale settore, piuttosto che finire con il rappresentare un ostacolo alla transizione ecologica, ne diventi uno dei principali vettori, attraverso una riconversione orientata prevalentemente alla mobilità collettiva.

## 2. La *betriebliche Mitbestimmung* e i suoi “limiti intrinseci”

Com'è noto, la rappresentanza e la tutela collettiva dei lavoratori si sono sviluppate in Germania in un modello a cd. *double channel*: da un lato il ricorso dei sindacati alla contrattazione e all'autotutela collettiva; dall'altro il sistema partecipativo- formalmente fondato sulla mera legittimazione elettorale, anche se comunque di fatto strettamente legato alle organizzazioni sindacali - della *Mitbestimmung*; quest'ultimo articolato a sua volta nei due pilastri della cogestione societaria (*unternehmerische*) e della codeterminazione aziendale (*betriebliche*). Saranno quindi sinteticamente ripercorsi, con riferimento alla tutela ambientale e climatica, gli strumenti riconosciuti ai *Betriebsräte* proprio in questo secondo pilastro del sistema di partecipazione, nonché quelli di cui invece direttamente dispongono i sindacati nell'esercizio delle loro tradizionali funzioni<sup>14</sup>. Si ritiene di tenere fuori dalla nostra analisi il pilastro della cogestione societaria:

<sup>13</sup> Su cui cfr. D. ARCIDIACONO *et al.*, *Foundational Economy: The infrastructure of everyday life, new edition*, Manchester University Press, Manchester, 2022.

<sup>14</sup> Questa ricostruzione è già stata più ampiamente svolta da parte della dottrina tedesca, a cui qui parzialmente si rinvia: vd. almeno W. DÄUBLER, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2023, p. 38 ss., ma già più brevemente vd. W. DÄUBLER, *Klimawandel – ein Thema für den Betriebsrat?*, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2020, p. 1155 ss, e ancora in forma contenuta vd. W. DÄUBLER, M. KITTNER, *Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung. Mit einem Anhang zur Entwicklung in Österreich von Josef Cerny*, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2022, pp. 630-639; ma vd. anche D. ULBER, *Arbeitsmarkt und ökologische Transformation – Konzepte und offene Fragen*, in *Soziales Recht*, n. 3, 2022, pp. 94-95 e, più di recente, R. KRAUSE, *Promoting the green transition – the role of workers' representatives in Germany*, in O. DEINERT, E. ALES (a cura di), *Green transition and the role of workers' representatives*; HSI-Working Paper, n. 22, 2025, p. 57 ss.; in lingua

non che esso non sia suscettibile di interessanti sviluppi rispetto alla sostenibilità ambientale in relazione alle trasformazioni del diritto societario, sotto la spinta anche delle regolazioni europee. Le forme partecipative esistenti a tale livello però, nel nostro caso solo in Germania, vedono tali istituti partecipativi orientati soprattutto a supportare sul piano conoscitivo e informativo il principale pilastro della cogestione, ovverosia quello aziendale<sup>15</sup>. Non sono mancate però interessanti esperienze di attivismo sindacale nel settore automotive, volte proprio a valorizzare questo livello di rappresentanza, anche se con solo riferimento a una particolare azienda, Volkswagen, che prevede anche una corposa partecipazione pubblica<sup>16</sup>.

Muovendo però dalla partecipazione a livello di unità produttiva (*Betrieb*) vengono in rilievo in primo luogo i diritti di partecipazione riconosciuti con espresso riferimento alla competenza dei consigli d'azienda in materia di “tutela ambientale in ambito aziendale” di cui al § 80, co.1, n. 9, BetrVG (*betrieblicher Umweltschutz*). Si tratta di una novità introdotta nel BetrVG nel 2001: prima di quella novella mancava un espresso riferimento a tale competenza, nonostante nella prassi sindacale e nella giurisprudenza si fossero già sviluppate delle aperture<sup>17</sup>. In tale nozione di “tutela ambientale in ambito aziendale” rientrano secondo il § 89, co. 3, BetrVG “tutti gli interventi relativi al personale e all'organizzazione, nonché tutte le misure riguardanti gli edifici e i locali aziendali, le attrezzature tecniche, i metodi di lavoro e i flussi di lavoro necessari a proteggere l'ambiente”. È sufficiente infatti che tali misure e interventi siano funzionalmente collegati all'azienda. Ma quali diritti sono riconosciuti con riferimento a tale assai ampia competenza? Ebbene, leggendo le norme dedicate, ne emerge un quadro tutto sommato deludente.

Anzitutto, anche per priorità logica, deve richiamarsi il diritto previsto dal § 80, co. 2 di accedere in modo completo e tempestivo alle informazioni (*Unterrichtung*), necessarie ad adempiere le funzioni elencate al primo comma. Merita osservare inoltre che per quanto attiene specificamente alla tutela ambientale - si pensi soltanto alla sostenibilità ambientale dei processi produttivi - è anche più probabile rispetto ad altre materie che molte di queste informazioni siano nel patrimonio di conoscenza di alcuni lavoratori anche

---

italiana è da segnalare un intervento piuttosto approfondito di W. DÄUBLER che riprende le riflessioni già esposte nelle opere su citate, vd. W. DÄUBLER, *Protezione del clima e diritto del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 4, 2023, p. 526 ss.; ma vd. anche un più breve intervento di M. CORTI, *Un secolo di partecipazione dei lavoratori in Germania, da Weimar alle sfide della transizione ecologica. A proposito di un libro di W. Däubler e M. Kittner*, in *Dir. lav. rel. ind.*, n.1-2, 2023, spec. pp. 445-453.

<sup>15</sup> vd. *ex multis* in questo senso, con riguardo prevalentemente ma non soltanto alla Germania, M. J. BONELL, *Partecipazione operaia e diritto dell'impresa. Profili comparatistici*, Giuffrè, Milano, 1983, p. 27. Sui limiti della *unternehmerische Mitbestimmung* in Germania, che si realizza attraverso la previsione nell'*Aufsichtsrat* (Consiglio di sorveglianza) di rappresentanti dei lavoratori, sempre garantendo però, seppur in grado diverso a seconda dei tre modelli presenti, la prevalenza agli azionisti, tra gli interventi più recenti vd. W. DÄUBLER, M. KITTNER, *Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung. Mit einem Anhang zur Entwicklung in Österreich von Josef Cerny*, cit., pp. 538-540, che criticamente mette in evidenza il carattere sostanzialmente formale delle sedute di tale organo rispetto a indirizzi strategici già definiti nel *Vorstand*.

<sup>16</sup> vd. *infra* par. 3.1.

<sup>17</sup> Anche per ulteriori riferimenti vd. W. DÄUBLER, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, cit., pp. 38-44.

in forma molto più completa e approfondita rispetto alle conoscenze datoriali<sup>18</sup>. Sempre sul piano logicamente prioritario di arricchimento informativo e conoscitivo dei membri del *Betriebsrat*, la tutela ambientale rientra tra le materie che giustificano permessi retribuiti per la partecipazione dei membri del consiglio di azienda a corsi di formazione di cui al § 37, co. 6, BetrVG, rientrando esse in un ambito di conoscenza potenzialmente necessario (*erforderlich*) allo svolgimento del lavoro del *Betriebsrat*<sup>19</sup>. Oltre al livello informativo, vengono in gioco soltanto alcuni diritti di carattere consultivo. Tra questi quelli esercitabili proprio riguardo alle “questioni di protezione ambientale in ambito aziendale” (§ 106, co. 3, n. 5a BetrVG) all’interno del comitato economico (*Wirtschaftsausschuss*), eletto dal *Betriebsrat* – ma solo nelle unità produttive che occupano oltre 100 dipendenti - e competente rispetto alle questioni economiche (*wirtschaftliche Angelegenheiten*), un ambito rispetto al quale sono generalmente assai ridotti gli spazi di codeterminazione in senso forte. Infine un’altra sede di possibile confronto, in questo caso diretto, tra *Betriebsrat* e datore di lavoro è quella della riunione mensile di cui al § 74, co. 1, BetrVG. Il consiglio d’azienda può quindi sollevare tra le questioni controverse (*strittige Fragen*) di cui discutere con il datore e su cui tentare di raggiungere un accordo, anche le questioni relative alla protezione ambientale: resta comunque un diritto che lascia libero spazio al datore di determinare unilateralmente le proprie scelte. È per l’appunto l’approccio fortemente *unilaterale* dell’impianto legislativo in materia che rappresenta al tempo stesso la debolezza di tale disciplina<sup>20</sup>. Proprio tale scenario ha portato all’inserimento, in un’ambiziosa proposta di riforma del BetrVG avanzata dalla DGB nel 2022<sup>21</sup>, di un diritto di codeterminazione in senso stretto (*Mitbestimmungsrecht*) – assistito quindi dalla decisione, in sostituzione dell’eventuale mancato accordo delle parti, di una commissione arbitrale imparziale (*Einigungsstelle*) – avente ad oggetto “misure legate alla protezione dell’ambiente e del clima” (nuovo § 87, co. 1, n. 15). Nell’esercizio di un tale diritto quindi il *Betriebsrat* potrebbe ad esempio proporre processi di conversione ecologica di processi produttivi inquinanti (anche se non dei prodotti in sé, rientrando tale

---

<sup>18</sup> P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., 2018, p. 248: “Sono i prestatori di lavoro, del resto, i soggetti dell’ecosistema produttivo che più compiutamente conoscono i rischi dell’attività imprenditoriale e i relativi effetti sull’ambiente”.

<sup>19</sup> U. KOCH, § 37 BetrVG, in R. MÜLLER-GLÖGE, U. PREIS, I. SCHMIDT (a cura di), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, XXII ed., C.H. Beck Verlag, München, 2022, pp. 1075-1076; vd. anche L. BRANDT, *Betriebsversammlung zum Klimastreik*, in *Arbeitsrecht im Betrieb*, n.5, p. 20.

<sup>20</sup> Così W. DÄUBLER, *Protezione del clima e diritto del lavoro*, cit., p. 533, che osserva: “Il potere decisionale rimane in capo al datore di lavoro, mentre il consiglio d’azienda può soltanto cercare di argomentare, persuadere e replicare, senza però forzare alcun compromesso. Questo scoraggia inevitabilmente anche quei rappresentanti dei lavoratori che prendono seriamente l’impegno ambientale nel loro lavoro quotidiano. Perché farsi coinvolgere, prendere parte a riunioni e impegnarsi a fondo nello sviluppo di una propria tesi, se anche le migliori proposte possono essere liquidate dopo un breve scambio?”

<sup>21</sup> Disponibile in A. ALLGAIER, M. BOLTE et al., *Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz*, in *Arbeit und Recht*, numero speciale, 2022.

scelta nella libera determinazione datoriale dell'oggetto della produzione), potendo invocare in caso di mancato accordo l'intervento sostitutivo dell'*Einigungstelle*.

Essendo però quantomai ridotte, *a fortiori* dopo l'ulteriore modifica del quadro politico degli scorsi mesi, le probabilità di attuazione di una tale proposta, restano da valutare i margini di ricorrere ai diritti di codeterminazione riconosciuti dal BetrVG su materie che - proprio grazie al carattere trasversale dei problemi posti dalla tutela ambientale e climatica e dalla transizione ecologica - possono intersecare, anche senza un'espressa previsione di legge, la protezione ambientale e climatica. Rilevano in particolare quelli riconosciuti in materia di questioni sociali di cui al § 87, co.1, BetrVG: tra i più significativi merita sicuramente menzionare quello in materia di salute e sicurezza sul lavoro (n. 7), quello relativo alla gestione delle infrastrutture e dei servizi sociali aziendali (*Sozialeinrichtungen*) (n. 8) che può rilevare rispetto al servizio mensa, incentivando ad esempio un'alimentazione vegetariana; ma anche quello di cui al n. 10 sulla definizione delle politiche retributive aziendali: in tal caso il *Betriebsrat* potrebbe ottenere l'introduzione di agevolazioni o indennità volte a favorire per tutti i dipendenti il ricorso a una mobilità più sostenibile - pubblica o nella forma del *car sharing* o del *car pooling*, o anche relativa all'incentivo all'acquisto di biciclette o monopattini elettrici - nel tragitto casa-lavoro. Per questo ambito, per il quale potrebbero immaginarsi anche molti altri esempi applicativi, il diritto di codeterminazione del consiglio d'azienda non ha ad oggetto la definizione dell'intero ammontare da destinare a tali indennità, bensì l'individuazione, non certo irrilevante però, dei criteri di distribuzione di tali risorse. Infine un qualche rilievo è assunto dal diritto di codecisione sul sistema aziendale delle proposte (n. 12) - che si limita però all'attivazione della procedura e non si estende alla decisione di attuazione - e da altre forme premiali e incentivanti comportamenti e modalità di attuazione della prestazione di lavoro ambientalmente sostenibili.

Un tale assetto ci restituisce senz'altro la capacità del sistema di *betriebliche Mitbestimmung* di negoziare l'introduzione di elementi di sostenibilità ambientale sia all'interno dell'unità produttiva che, guardando in senso più lato alle forme di welfare aziendale, nella vita extra-lavorativa dei dipendenti. Questo avviene però lasciando inalterati i prodotti e i processi produttivi: o meglio, senza riconoscere ai consigli d'azienda alcun diritto di codeterminazione (*Mitbestimmungsrecht*) in materia, e quindi lasciando aperta soltanto l'eventualità di una decisione unilaterale del datore di lavoro di avviare processi di transizione in senso ecologicamente sostenibile di produzioni e/o metodi di produzione incompatibili - per emissioni climalteranti generate o per consumo di risorse implicato - con gli obiettivi di contrasto alla crisi ambientale e climatica. Si osserva quindi che a livello aziendale cambiamenti sistemici come la decarbonizzazione possono essere soltanto sostenuti dalle rappresentanze dei lavoratori, ma che non ci

si può aspettare niente di più dalla *betriebliche Mitbestimmung*, che quindi si scontra qui con quelli che Wolfgang Däubler definisce i suoi “limiti intrinseci”<sup>22</sup>.

In conclusione merita però sottolineare che alcune possibilità di estensione della codeterminazione alla vera e propria conversione in senso ecologico degli apparati produttivi sono quelle rinvenibili nella già citata proposta di introduzione di un diritto di codeterminazione sulle “misure legate alla protezione dell’ambiente e del clima” oppure al coinvolgimento del *Betriebsrat* in caso di “modifiche sostanziali dell’unità produttiva” (*Betriebsänderungen*), ovverosia con riferimento a decisioni idonee a generare svantaggi significativi per la forza lavoro in unità produttive in cui sono impiegati almeno 20 lavoratori: tra questi rientrano una serie di possibili eventi particolarmente drammatici per i dipendenti – dalla riduzione o chiusura dell’intera unità produttiva o di alcune sue parti (1), al trasferimento d’azienda o di alcune sue parti (2), dalla fusione o scissione in altre unità produttive (3), a fondamentali cambiamenti nell’organizzazione o nello scopo aziendali o nei macchinari (4), fino all’introduzione di metodi e processi di lavoro completamente nuovi (5) – che possono spesso essere legati anche a crisi produttive dovute all’insostenibilità ecologica delle produzioni o dei servizi offerti. In tali casi il consiglio di azienda, previamente informato, può usare il diritto al cd. “contemperamento di interessi” (*Interessenausgleich*) per raggiungere un accordo con il datore sul contenuto, l’impatto, le modalità e i tempi di tali modifiche: ciononostante, anche se nella proposta già citata della DGB è presente l’ambiziosa introduzione dell’intervento dell’*Einigungstelle* in via sostitutiva<sup>23</sup>, in questo caso, il datore di lavoro resta ancora pienamente libero nella definizione della scelta economica in questione. Un diritto di codeterminazione in questo ambito potrebbe facilitare la negoziazione di processi di conversione ecologica della produzione, proposti magari in alternativa alla chiusura delle unità produttive, al trasferimento o all’introduzione di metodi produttivi non ecologicamente sostenibili. Di minore importanza per prospettive di conversione produttiva è invece il diritto di codeterminazione in senso stretto già previsto riguardo al cd. piano sociale (*Sozialplan*), quell’Accordo tra datore e *Betriebsrat* diretto a compensare e attenuare i pregiudizi economici che possono sorgere per i lavoratori in seguito alle programmate modificazioni sostanziali dell’unità produttiva di cui sopra (§ 112, co.1). Il contenuto del piano sociale spesso si limita alla definizione di indennità, anche corpose, da riconoscere ai lavoratori in esubero, ma può incidere anche sulla riqualificazione degli stessi, sulla disposizione di misure formative per assistere i lavoratori nella ricerca di un nuovo impiego, sullo spostamento degli stessi in altre imprese: questi ultimi

<sup>22</sup> W. DÄUBLER, M. KITTNER, *Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung. Mit einem Anhang zur Entwicklung in Österreich von Josef Cerny, cit.*, pp. 636-637.

<sup>23</sup> Oltre a tale estensione all’*Interessenausgleich* di un diritto di codecisione, tale proposta amplia anche il novero delle modifiche aziendali, facendovi rientrare anche il decentramento produttivo, i nuovi metodi di lavoro regolati dall’introduzione di algoritmi, robot, e AI; cfr. A. ALLGAIER., M. BOLTE *et a.*, *Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, cit.*, pp. 61-62.

aspetti in particolare possono essere certo valorizzati per favorire una riqualificazione e un reimpiego di lavoratori in esubero nei cd. *green jobs*. Infine resta da notare che se un diritto di codeterminazione sulla tutela ambientale e climatica ancora manca – non parendo inoltre la proposta di riforma su citata di vicina approvazione - una strada che può certo essere seguita è quella dell'introduzione di tale diritto attraverso un accordo aziendale (*Betriebsvereinbarung*) o un contratto collettivo (*Tarifvertrag*), entrambe vie ritenute ammissibili dalla giurisprudenza (vd. ad esempio il diritto di veto che può essere introdotto rispetto al licenziamento<sup>24</sup>), anche se, con riguardo in particolare alle questioni legate alla protezione ambientale e climatica, tale ammissibilità è ancora discussa in dottrina<sup>25</sup>. In quest'ultimo caso inoltre l'attività negoziale può essere sostenuta anche dal ricorso allo sciopero.

Infine, merita sottolineare che il contenuto del *Sozialplan* di cui all'art. 112 BetrVG può essere anche oggetto di un contratto collettivo che prende il nome di *Sozialtarifvertrag*: in questo caso infatti i sindacati possono acquisire maggiore potere negoziale ricorrendo anche allo sciopero<sup>26</sup>. A tal proposito, limitandosi al settore automotive e alla crisi e alle sfide di decarbonizzazione che affronta, può menzionarsi il *Sozialtarifvertrag* del 2021 nel caso Continental-Vitesco. A crisi pandemica ancora in corso infatti, il colosso della componentistica automobilistica intendeva procedere a una ristrutturazione aziendale che avrebbe portato a 13 mila esuberanti in Germania. Non avendo portato alcun risultato soddisfacente la via partecipativa, IG Metall decide di ricorrere allo sciopero per negoziare un *Sozialtarifvertrag*. In questo modo oltre a quest'ultimo, il sindacato ha ottenuto anche la negoziazione delle prospettive future di sviluppo aziendale: un risultato che, come è stato osservato, non sarebbe stato possibile ottenere né con il ricorso all'*Interessenausgleich* né con il *Sozialplan*, neanche con l'intervento dell'*Einigungsstelle*<sup>27</sup>. Tra le altre cose sono state posticipate dai 3 agli 8 anni i piani di ridimensionamento e chiusura, sono stati bloccati i licenziamenti economici, fissate dimensioni minime del personale, e stipulati accordi di garanzia per i siti produttivi e per gli investimenti futuri per nuovi prodotti. Pur non essendo sorta una controversia nel merito, è stato ribadito in dottrina che il ricorso allo sciopero deve considerarsi anche in questo caso legittimo in quanto mira a limitare e a ritardare una decisione aziendale non priva di

<sup>24</sup> BAG 21.06.2000 – 4 AZR 379/99.

<sup>25</sup> Per una risposta affermativa vd. W. DÄUBLER, *Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung*, cit., pp. 637-638; l'A. ha anche contribuito più ampiamente alla questione dell'ammissibilità dell'introduzione di *Mitbestimmungsrechte* attraverso la contrattazione collettiva in molte opere, tra le quali anche una delle sue più importanti monografie: W. DÄUBLER, *Das Grundrecht auf Mitbestimmung und seine Realisierung durch Tarifvertragliche Begründung von Beteiligungsrechten*, Europäische Verlagsanstalt, Hamburg, 1976; contra vd. U. RIEBLE, *Umweltschutz durch kollektives Arbeitsrecht – insbesondere durch Tarifvertrag und Koalitionsvereinbarung*, in *Zeitschrift für Tarifrecht*, n.1, 2000, pp. 7-8.

<sup>26</sup> Sull'ammissibilità dello sciopero in questo caso vd. il *leading case* BAG 24.4.2007, 1 AZR 252/06; ma tale orientamento può ritenersi coerente con il già risalente principio fissato dal BAG (vd. BAG 10.6.1980, 1 AZR 168/79) secondo cui "la contrattazione collettiva senza il diritto di sciopero diventerebbe un'elemosina collettiva" ("*Tarifverhandlungen ohne Streikrecht wären kollektives Betteln*").

<sup>27</sup> U. ZABEL, F. STEININGER, S. FAY, *Arbeitskämpfe in der Transformation der Automobilindustrie*, in *Arbeit und Recht*, n.12, 2021, p. 499.

conseguenze negative per i lavoratori, ma piuttosto dagli effetti drammatici per essi. Solo nel primo caso potrebbe ritenersi lesivo della libertà d'impresa il ricorso al conflitto collettivo: nel secondo invece sciopero e contratto collettivo si presentano – almeno secondo tale ricostruzione dottrinale – come strumenti legittimi per contrastare, a tutela degli interessi e dei diritti dei lavoratori, gli scopi aziendali di massimizzazione del profitto<sup>28</sup>.

### 3. Contrattazione collettiva e conflitto collettivo in Germania

Concludendo la trattazione degli strumenti offerti dal pilastro della *betriebliche Mitbestimmung*, ci siamo già avvicinati a quelli di cui invece dispongono direttamente i sindacati nella negoziazione della conversione in senso ecologico delle produzioni<sup>29</sup>. Viene anzitutto in gioco la contrattazione collettiva. L' idoneità dei contratti collettivi nel regolare questioni attinenti alla tutela ambientale e climatica è oggetto di un intenso dibattito in dottrina. La giurisprudenza ritiene infatti che questi ultimi possano, ben oltre le sole materie elencate dall'art. 1, *Tarifvertragsgesetz* (TVG), regolare l'intera area delle “condizioni di lavoro ed economiche”. In essa rientrano anche le questioni legate alla tutela ambientale e climatica. Ciononostante, l'orientamento maggioritario in dottrina è quello che ammette che in quest'ultima categoria possano essere incluse soltanto questioni direttamente correlate alle condizioni di lavoro: così, ad esempio, nessuna incidenza sulla vita extra-lavorativa dei dipendenti (i summenzionati incentivi a comportamenti più sostenibili ad esempio). Soprattutto un contratto collettivo non potrebbe interferire in nessun modo con le decisioni circa i prodotti e le future produzioni, gli investimenti da pianificare e tutte le decisioni che devono restare soggette alle prerogative datoriali. Le questioni legate alla protezione ambientale e climatica, secondo questa opinione prevalente, potrebbero essere regolate dalla contrattazione collettiva solo se fossero questioni che potrebbero comunque essere regolate con il datore in quanto datore, altrimenti il contratto collettivo avente tale diverso oggetto sarebbe da considerarsi nullo<sup>30</sup>. Secondo altra dottrina minoritaria, però, la nozione di “condizioni di lavoro ed economiche” comprenderebbe un raggio più ampio di questioni, e tra queste anche quelle correlate alla protezione ambientale e climatica<sup>31</sup>. Seguendo questo orientamento quindi, i contratti collettivi potrebbero regolare le tecnologie, più ambientalmente sostenibili ad esempio, che siano impiegate nella produzione o, ancora, definire percorsi

<sup>28</sup> Ivi, p. 501; ma vd. anche W. DÄUBLER, *Tarifverträge zur Unternehmenspolitik? Rechtliche Zulässigkeit und faktische Bedeutung*, HSI Schriftenreihe Band,n.16, 2016, p. 46 ss.

<sup>29</sup> Sul punto cfr. anche M. DUPUIS et al., *A Just Transition for Auto Workers? Negotiating the Electric Vehicle Transition in Germany and North America*, in *ILR Review*, n.5, 2024, pp. 780-783.

<sup>30</sup> U. RIEBLE, *Umweltschutz durch kollektives Arbeitsrecht – insbesondere durch Tarifvertrag und Koalitionsvereinbarung*, cit., p. 9.

<sup>31</sup> W. DÄUBLER, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, cit., p. 94 ss.; vd. anche M. WEISS, M. SCHMIDT, D. HLAVA, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2020, p. 193, che sottolineano che “in future it may well be that the formula “working and economic conditions” may be used in a broader sense including also areas so far understood to be the exclusive field of managerial freedom”.

e misure di riqualificazione dei lavoratori all'interno dei processi di conversione industriale: queste sarebbero materie che rientrerebbero direttamente sotto quelle di cui al § 1, TVG. I contratti collettivi potrebbero altresì vincolare il datore di lavoro a certi obiettivi di sostenibilità ambientale come anche all'avvio di un percorso di conversione in senso ecologico della produzione. In queste ultime ipotesi è preferibile però, onde evitare una possibile lesione della libertà d'impresa riconosciuta dall'art. 12, GG, ricorrere a un contratto aziendale (*Firmen-, Haus-, Werkstarifvertrag*) piuttosto che a un contratto siglato con le associazioni datoriali (*Verbandstarifvertrag*), spesso, com'è noto, di ambito territoriale (*Flächentarifvertrag*): così può senz'altro ritenersi che il datore di lavoro abbia pienamente esercitato le proprie prerogative<sup>32</sup>. Molti di questi aspetti, come l'ambiente e la sicurezza sul lavoro e l'orario di lavoro, sono già regolati da interventi legislativi anche molto dettagliati, che lasciano però sicuramente aperto lo spazio di derogabilità *in melius* da parte del contratto collettivo<sup>33</sup>.

### 3.1. I cd. “contratti collettivi per il futuro” e il loro sviluppo nel settore automotive

Le parti sociali stanno soprattutto facendo ricorso ai cd. contratti collettivi per il futuro (*Zukunftstarifverträge*). Questi ultimi hanno lo scopo di predisporre strategie per affrontare sia a livello aziendale che territoriale i processi di transizione, introducendo e sviluppando nuove produzioni, prevedendo nuovi investimenti ed evitando attraverso clausole di garanzia occupazionale il ricorso a licenziamenti economici. Si tratta forse dello strumento più interessante e più adatto a garantire alle organizzazioni sindacali la possibilità di incidere su tali fenomeni di ristrutturazione di vari settori produttivi. Con particolare riguardo al settore automotive questo strumento sta giocando un ruolo rilevante. Se infatti rispetto alla *betriebliche Mitbestimmung* valgono anche per tale settore i “limiti intrinseci” di essa già sopra individuati, che non consentono allo stato attuale di ricorrervi per negoziare processi di transizione ecologica, lo strumento dello *Zukunftstarifvertrag* può fornire soluzioni più soddisfacenti. La cornice regolativa di questi contratti collettivi è stata definita nella tornata di rinnovo della contrattazione collettiva metalmeccanica del 2021<sup>34</sup>, la quale ha peraltro escluso che l'obbligo di pace sindacale del contratto collettivo di settore (*Friedenspflicht*) valga anche per il ricorso al conflitto per contratti sociali aziendali che includano elementi orientati al futuro<sup>35</sup>. Ve ne sono molteplici esempi in vari settori, ma ci soffermeremo sui più significativi all'interno dell'automotive. Ad esempio alla Mahle, una delle aziende leader nella produzione di componentistica dei motori a combustione interna e con la maggior parte degli

---

<sup>32</sup> Secondo W.DÄUBLER deve ammettersi, tranne iperboliche eccezioni, anche il ricorso al contratto territoriale.

<sup>33</sup> W. DÄUBLER, *Protezione del clima e diritto del lavoro*, cit., pp. 550-552.

<sup>34</sup> vd. *Flächentarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland* 31.03.2021: testo consultabile sul sito [IG Metall Völklingen](#); vd. anche D. ULBER, *Arbeitsmarkt und ökologische Transformation – Konzepte und offene Fragen*, cit., p. 90.

<sup>35</sup> U. ZABEL, F. STEININGER, S. FAY, *Arbeitskämpfe in der Transformation der Automobilindustrie*, cit., p. 498.

stabilimenti tedeschi situati nella regione del Baden-Württemberg, è stato siglato nell'agosto del 2023 uno *Zukunftstarifvertrag*. Oltre a prevedere il blocco dei licenziamenti economici fino alla fine del 2025 per i 10.500 dipendenti, l'Accordo introduce misure di formazione e riqualificazione dei lavoratori, specificate poi in successivi Accordi aziendali con il *Betriebsrat*, e un processo partecipativo per valutare lo sviluppo della produzione di componentistica per auto elettriche e motori a idrogeno<sup>36</sup>. Un contratto collettivo per il futuro è stato sottoscritto dall'IG Metall nel 2022 anche con la Musashi, un'altra azienda produttrice di componentistica che aveva minacciato la chiusura degli stabilimenti, riducendo gli esuberi da 2000 a 700 e bloccando i licenziamenti dei restanti dipendenti fino al 2025, oltre ad avviare una negoziazione sulle strade da intraprendere per avviare una transizione della produzione verso la filiera dell'elettrico<sup>37</sup>. La casistica è ampia nel settore automobilistico: dalla Mercedes-Benz – Daimler nel 2021<sup>38</sup> fino alla Gkn di Offenbach del 2024<sup>39</sup>. I sindacati però, in una transizione di tale portata e complessità, non possono, pur potendo ricorrere a tali innovativi e conflittuali strumenti, riuscire a indirizzare i processi verso una *just transition* a livello di singolo stabilimento (*Betrieb*) o impresa (*Unternehmen*), in assenza di livelli più alti di democrazia economica e pianificazione industriale. Non è questa la sede per approfondire questi aspetti, ma merita segnalare soltanto un'esperienza minoritaria ma di qualche interesse. Una coalizione tra attivisti climatici e lavoratori VW e sindacalisti IG Metall ha costruito la campagna “*VW steht für Verkehrswende*” (“VW sta per la rivoluzione nei trasporti”). Senza approfondire oltre questa esperienza, la quale mette al centro la necessità di avviare nella più grande azienda automobilistica tedesca un passaggio alla produzione di mezzi eco-sostenibili di mobilità collettiva (treni, tram, bus ecc.), ma che non ha ancora acquisito grande consenso nell'IG Metall, merita sottolinearne soltanto un aspetto. La proposta di intervenire su VW passa soprattutto dalla sua particolare configurazione societaria: alla rappresentanza dei lavoratori quasi-paritaria nell'*Aufsichtsrat* si aggiunge infatti in questo caso specifico la partecipazione pubblica del 20 per cento del Land della Bassa Sassonia (dove hanno sede i principali stabilimenti, tra cui il quartier generale di Wolfsburg). Questi numeri garantirebbero alla coalizione fra interessi dei lavoratori e interesse pubblico di guidare la transizione ecologica e produttiva del gruppo. Non è questa la sede per approfondire la fattibilità e di una tale proposta<sup>40</sup>, che viene presentata qui come una mera suggestione

---

<sup>36</sup> A. K. KEIL, *Labour strategies in the German automotive industry: limits and potentials of conversion from a Gramscian perspective*, in *Environmental Politics*, 2024, pp. 11-12 ma vd. anche testo consultabile sul sito [IG Metall – Zukunftstarifvertrag bei Mahle](#).

<sup>37</sup> IndustriALL Europe ed. 2024, consultabile sul sito [Germany – IG Metall secures employment through future agreements focusing on dialogue and training](#).

<sup>38</sup> Consultabile su [IG Metall Daimler](#).

<sup>39</sup> Consultabile su [IG Metall Offenbach](#).

<sup>40</sup> Si rinvia per ulteriori approfondimenti a L. HIRSEKORN, T. ROSSWOG, *Die Kampagne „VW steht für Verkehrswende“ in der Autostadt Wolfsburg*, in *Jahrbuch Ökonomie – Konversion – Wirtschaftsdemokratie für den sozial-ökologischen Umbau*, Band 36, 2025, p. 369 ss., ma vd. anche sito [Verkehrswendestadt](#).

delle forme di democrazia economica e di intervento pubblico per una *just transition* nel settore automotive che potrebbero essere realizzate nella cornice normativa esistente.

### 3.2. Il diritto di sciopero

Da un lato è pacifico che il ricorso allo sciopero sia legittimo se inserito in una fase di rinnovo della contrattazione collettiva, ma anche nella forma più libera dei cd. scioperi di avvertimento (*Warnstreike*)<sup>41</sup>, laddove tale contrattazione sia anche veicolo di negoziazione, come sopra ammesso, di elementi di protezione ambientale e climatica e di transizione in senso ecologico delle produzioni. Dall'altro risulta invece ancora troppo incerta l'ammissibilità di uno sciopero dimostrativo o politico (*Demonstrationsstreik*) su questioni ambientali e climatiche, essendo quest'ultimo, com'è noto, escluso nell'ordinamento tedesco già da una risalente giurisprudenza<sup>42</sup>. Nonostante non siano mancate in generale aperture sia giurisprudenziali che dottrinali sul punto negli ultimi decenni, ai sindacati, in un contesto così incerto, restano accessibili altre vie più sicure e non meno efficaci. Da un lato, com'è stato proposto, la possibilità di convocare un'assemblea lo stesso giorno di uno sciopero climatico (*Klimastreik*)<sup>43</sup>. Dall'altro quello di far coincidere con le mobilitazioni climatiche e ambientaliste scioperi di avvertimento (*Warnstreike*) convocati all'interno di una fase di rinnovo del contratto collettivo. Questi ultimi già in sé riescono allo stesso tempo a veicolare le richieste del sindacato e l'insoddisfazione per lo *status quo* dei lavoratori<sup>44</sup>, inoltre possono essere ancor più efficacemente indetti in particolari settori che, come il trasporto pubblico, vedono una coincidenza tra le esigenze della transizione ecologica e quelle dei lavoratori al miglioramento delle proprie condizioni di lavoro.

#### 3.2.1. La campagna #WirFahrenZusammen

Un'esperienza di innovativo allargamento ai movimenti climatici nell'azione sindacale si è sviluppata proprio nel settore del trasporto pubblico locale. A partire dal 2020 infatti il sindacato dei servizi ver.di e il movimento per la giustizia climatica Fridays For Future hanno iniziato costruire una piattaforma rivendicativa comune che avrebbe dato vita alla campagna #WeRideTogether (#WirFahrenZusammen)<sup>45</sup>. Non è stata soltanto un'iniziativa programmatica presa dal sindacato a livello federale, ma si è concretizzata in assemblee ed incontri sui territori che, nonostante le difficoltà della crisi pandemica, hanno avvicinato gli

<sup>41</sup> BAG 17.12.1976 – 1 AZR 605/75.

<sup>42</sup> BAG 23.10.1984 – 1 AZR, 126/81.

<sup>43</sup> L. BRANDT, *Betriebsversammlung zum Klimastreik*, in *Arbeitsrecht im Betrieb*, n.5, p. 20, che oltre evidenziare come le questioni ambientali e climatiche rientrino nei temi per i quali può essere convocata l'assemblea, suggerisce anche modalità organizzative e potenziali utilizzi in grado di valorizzare questo strumento di cui al § 45 BetrVG.

<sup>44</sup> Così W. DÄUBLER, *Protezione del clima e diritto del lavoro*, cit., p. 553.

<sup>45</sup> K. LUCHT, S. LIEBIG, *Sozial-ökologische Bündnisse als Antwort auf Transformationskonflikte? Die Kampagne von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV*, in *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 210, 1, 2023, pp. 18-19.

attivisti per il clima ai lavoratori del settore. Il passaggio successivo è stato rappresentato dall'indizione di scioperi di avvertimento (*Warnstreike*) in concomitanza con l'indizione, nelle singole città, dei cd. *Klimastreike*, manifestazioni in larga parte studentesche che si erano già imposte all'attenzione mediatica globale dal marzo del 2019. Senza ripercorrere qui interessanti riflessioni che sono state svolte sul processo di ricomposizione di classe avviato con questa campagna e sul potenziale da essa rappresentato nel realizzare una transizione giusta<sup>46</sup> merita sottolineare soltanto due elementi. Da un lato deve notarsi che le ragioni di fondo che hanno unito sindacati e movimento climatico non si ripresentano nello stesso modo in tutti i settori, tra cui in particolare quello automobilistico. In quest'ultimo, infatti, anche se in modo meno intenso rispetto al settore dell'energia fossile, le ragioni della giustizia climatica, imponendo un *phase-out* dalle auto a combustione interna più rapido possibile, si scontrano con le priorità delle organizzazioni sindacali. Questi ultimi, infatti, in un mercato e in un settore impreparato come quello dell'automotive europeo sono portati ad agire, specialmente a livello di singolo stabilimento, per proteggere il tessuto occupazionale, anche contro le ragioni della giustizia climatica<sup>47</sup>. In quello del trasporto pubblico locale invece le istanze ecologiste di ingenti investimenti pubblici per avviare una transizione alla mobilità collettiva idonea a decarbonizzare il settore dei trasporti, incontrano quelle dei lavoratori a ad aumenti salariali e a migliori condizioni di lavoro relative a tempi, ferie e riposi. Considerando inoltre che negli ultimi 20 anni gli utenti sono aumentati ma i lavoratori diminuiti<sup>48</sup> si afferma anche la richiesta di maggiori assunzioni nel settore. Chiaramente un obiettivo auspicabile sarebbe quello di riuscire a unire a questo piano di azione sindacale anche un'analogo forma di intervento nel settore automotive, la cui conversione in senso davvero ecologico è legata non alla mera elettrificazione dell'auto individuale, quanto piuttosto al passaggio a un modello di mobilità collettiva. Chiaramente è un orizzonte molto più complesso, ma al momento in cui si scrive la corsa al riarmo europeo (e tedesco in particolare) sembra aver già indirizzato il corso degli eventi su una strada diversa, ovvero sia di riconversione della capacità produttiva in eccesso di parte del settore automotive tedesco alla produzione di armi<sup>49</sup>. Infine, deve farsi un'osservazione su quanto già sopra accennato con riferimento al diritto di sciopero. Nella tornata di scioperi della campagna *#WirFabrenZusammen* del 2024 infatti, il Tribunale del lavoro (*Arbeitsgericht*) di Lipsia si è trovato a dover decidere sulla legittimità dello sciopero di avvertimento

---

<sup>46</sup> Sul punto si rinvia a J. KAISER, *#Wir fahren zusammen. Die Allianz von Fridays for Future und ver.di im Bereich Nahverkehr als Exempel ökologischer Klassenpolitik*, in K. DÖRRE, M. HOLZSCHUH, J. KÖSTER, J. SITTEL (Hg.), *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität*, Campus-Verlag, Frankfurt am Main, 2022, p. 267 ss.;

<sup>47</sup> Con particolare riguardo al caso dell'IG Metall, anche per ulteriori riferimenti, vd. A. K. KEIL, *Labour strategies in the German automotive industry*, cit., pp. 6-7.

<sup>48</sup> J. KAISER, *#Wir fahren zusammen. Die Allianz von Fridays for Future und ver.di im Bereich Nahverkehr als Exempel ökologischer Klassenpolitik*, cit., p. 268.

<sup>49</sup> P. NILSSON, *Rheinmetall says it could take over idle Volkswagen plants to produce tanks*, [Financial Times](#), 12/03/2025.

indetto dal sindacato ver.di nel trasporto pubblico locale per la giornata del 1° marzo<sup>50</sup>. Le aziende dei trasporti pubblici della città sassone, infatti, avevano presentato un ricorso proprio adducendo la natura politica dello sciopero di avvertimento (*Warnstreik*) indetto che, appunto per la contestuale organizzazione di manifestazioni per il clima di FFF, unite all'azione sindacale nella cornice della suddetta campagna, si sarebbe trasformato in uno sciopero politico e quindi, secondo le regole costruite dalla stessa giurisprudenza del lavoro, illegittimo<sup>51</sup>. Il giudice però ha respinto il ricorso della parte datoriale, affermando il corretto inserimento dello sciopero nella fase di rinnovo del contratto collettivo. Ciononostante, ha comunque rilevato che “un collegamento con questioni di carattere politico deve essere riconosciuto”<sup>52</sup>. Tale affermazione è di per sé quasi ovvia: come si può disgiungere in alcuni settori, non pochi e non irrilevanti, istanze di natura contrattuale con istanze di carattere economico-politico più generale? Le prime sono spesso logicamente condizionate proprio dalle seconde. Questo scenario dovrebbe forse orientare la giurisprudenza verso una rilettura dei limiti all'esercizio del diritto di sciopero, tra cui in particolare quello politico. Solo così i sindacati potrebbero liberamente agire il conflitto collettivo, anche nelle forme innovative su viste. Non sarebbero infatti costretti a forzare – pur pienamente nei limiti di legge – un istituto come lo sciopero di avvertimento, al solo fine di evitare il rischio di essere chiamati al risarcimento dei danni per uno sciopero illegittimo<sup>53</sup>.

#### 4. Riflessioni conclusive sul sistema italiano di relazioni industriali

Può essere di qualche interesse svolgere in conclusione alcune riflessioni, nel confronto con quanto tratteggiato rispetto all'esperienza tedesca, sulla transizione ecologica nel sistema di relazioni industriali italiano. Sicuramente è carente in via generale, com'è noto, il quadro degli istituti partecipativi<sup>54</sup>. Un isolato esempio, peraltro proprio nel settore automobilistico e ispirato, pur non prevedendo diritti di co-determinazione, al modello tedesco, è quello di Lamborghini, Ducati e Italdesign: tre aziende acquisite da Volkswagen a partire dalla fine degli anni '90 e in cui più istituzionalizzati strumenti di partecipazione hanno anche introdotto miglioramenti in senso ecologicamente sostenibile dell'organizzazione del lavoro,

---

<sup>50</sup> ArbG Leipzig 29.2.2024 – 14 Ga 5/24.

<sup>51</sup> Consultabile sul sito [Leipziger Verkehrsbetriebe](#).

<sup>52</sup> Consultabile sul sito [Leipziger Volkszeitung](#).

<sup>53</sup> Sul tema *amplius* vd. T. TSCHENKER, *Wir fahren zusammen, aber streiken müssen wir allein: Das Bundesarbeitsgericht und das Verbot des politischen Streiks*, consultabile sul sito [VerfBlog](#), 8/04/2024.

<sup>54</sup> Sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese ci si limita ai più recenti lavori monografici: cfr. M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero, Milano, 2012; M. BIASI, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Egea, Milano, 2013; M. GAMBACCIANI, *Diritti sindacali partecipativi e «dovere» di contrarre*, Giappichelli, Torino, 2023; ma merita rinviare anche alla recente curatela di M. PEDRAZZOLI, *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa*, Franco Angeli, Milano, 2021.

anche se pur sempre nella cornice dello *status quo* della produzione<sup>55</sup>. La “via italiana alla democrazia industriale” ha infatti privilegiato il canale unico del binomio conflitto collettivo- contrattazione collettiva. Tranne alcune eccezioni<sup>56</sup>, le forme partecipative esistenti quindi, pur regolate in un quadro normativo generale introdotto in attuazione delle direttive europee, si fermano ai diritti di informazione e consultazione e sono dettagliatamente disciplinate e introdotte, con limiti dimensionali piuttosto alti, soltanto dalla contrattazione collettiva<sup>57</sup>. È storicamente assente, inoltre, il pilastro della cd. partecipazione interna (agli organi societari). In tale quadro sicuramente l’introduzione di istituti partecipativi a livello aziendale con riferimento alla tutela ambientale potrebbe avvenire, guardando anche all’esperienza tedesca e ai suoi *Mitbestimmungsrechte*, nella sua versione forte, cioè cogestionale<sup>58</sup>: una direzione verso cui potrebbe spingere anche la riforma costituzionale del 2022, con cui è stata introdotta la tutela ambientale tra i limiti alla libertà d’impresa di cui all’art. 41 Cost., oltre che all’art. 9 tra i principi fondamentali<sup>59</sup>. Oggetto di tali diritti di codeterminazione potrebbero essere tutte le materie e gli aspetti organizzativi, relativi tra le altre cose all’orario di lavoro, al lavoro agile, alla retribuzione e a premialità volte a incentivare

---

<sup>55</sup> vd. da ultimo l’introduzione della settimana di 4 giorni a parità di retribuzione: consultabile sul sito [IndustriALL Europe](#); su tale esperienza R. SANTAGATA, *Sistema tedesco di codeterminazione e trasformazioni dell’impresa nel contesto globale: un modello di ispirazione per Lamborghini*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2, 2020, p. 422; da un punto di vista di analisi sociologica vd. V.TELLJOHANN, *Mitbesitummung e partecipazione nella prospettiva antropologica*, 3 maggio 2019, intervento al seminario dal titolo *Mitbesitummung e partecipazione nella prospettiva antropologica. La traduzione culturale di un sistema di relazioni industriali in Automobili Lamborghini*, consultabile sul [sito dell’Istituto Gramsci della Sardegna](#).

<sup>56</sup> vd. artt. 4 e 6 l.n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), gli unici due istituti che, rispettivamente su controlli a distanza e controlli personali, richiamano forme di cogestione in senso forte: è questa la nota tesi di M. PEDRAZZOLI, *Alternative italiane sulla partecipazione nel quadro europeo: la cogestione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1991, n. 1, p. 1 ss., *passim*, che chiedendosi se l’inserimento di diritti di codeterminazione in Italia in alcune specifiche materie sia compatibile con il *single channel*, ha ritenuto che una risposta positiva in tal senso venga già dall’esperienza, non parendogli “che gli artt. 4 e 6 dello statuto, che realizzano un procedimento compiuto di *betriebliche Mitbestimmung*, abbiano contribuito a disestare l’efficienza della tutela negoziale dei diritti sindacali in azienda” (p. 22); ma vd. anche forme di procedimentalizzazione introdotte, in attuazione di specifiche direttive europee, per fenomeni specifici come il trasferimento d’azienda (art. 47, l.n. 428/1990), la cassa integrazione guadagni (artt. 14 e 24, d. lgs. 148/2015), i licenziamenti collettivi (artt. 4, 5 e 24, l.n. 223/1991), i diritti di informazione e consultazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui agli artt. 47-50, d.lgs. 81/2008, e la procedimentalizzazione rafforzata in caso di delocalizzazioni di cui alla cd. Legge anti-delocalizzazioni, l.n. 234/2021, co. 224-237-bis.

<sup>57</sup> vd. in primo luogo l’insufficiente cornice normativa di cui al d.lgs. 25/2007 emanato in attuazione della Direttiva 2002/14/Ce. Tra i contratti collettivi nazionali particolarmente avanzati in tema di diritti di partecipazione, emerge chiaramente quello metalmeccanico (vd. in particolare artt. 9 e 10): per ulteriori approfondimenti vd. M. BIASI, *La partecipazione dei lavoratori nel Ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021: la retta via e il lungo cammino*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 93 ss.

<sup>58</sup> In questo senso anche T. TREU, *Il diritto del lavoro alla prova dell’emergenza climatica*, *cit.*, p. 13, al quale si rinvia anche per ulteriori riferimenti. L’Autore sottolinea come “l’individuazione della sostenibilità come obiettivo e vincolo delle attività delle aziende di interesse generale e comune alle parti potrebbe (o dovrebbe) sollecitare la ricerca di approcci nuovi alla questione, meno condizionati da storiche resistenze che specie nei paesi come l’Italia hanno finora ostacolato la sperimentazione di queste forme nella dinamica delle relazioni industriali. Canali e procedure specializzate di partecipazione dei lavoratori potrebbero sperimentarsi anche in versione forte, cioè cogestionale, nelle attività dirette alla tutela dell’ambiente e indicate dalla normativa come oggetto di responsabilità aziendale, a cominciare da quelle in cui la voce di lavoratori può avere maggiore rilevanza e può offrire specifici contributi di conoscenza e di esperienza collettiva.”

<sup>59</sup> T. TREU, *op. ult. cit.*, *passim* e spec. pp. 12-14.

condotte più ecologicamente sostenibili, già ripercorsi sopra con riferimento all'ordinamento tedesco. Un intervento di questo tipo garantirebbe ai sindacati e ai lavoratori un'influenza ben maggiore su aspetti su cui già sono stati previsti interventi mediante la contrattazione collettiva<sup>60</sup>, la quale resta connotata però, oltre che dall'irrisolta questione della sua efficacia soggettiva, anche da un'ontologica instabilità che un sistema istituzionalizzato di partecipazione a livello aziendale potrebbe risolvere, senza con ciò indebolire il parallelo canale conflittuale. Tale instabilità è stata in questi ultimi mesi rappresentata, su aspetti diversi rispetto agli istituti partecipativi, dallo stallo delle parti in uno dei più difficili rinnovi del contratto collettivo nazionale (CCNL) dei metalmeccanici. Lo scontro fra sindacati e associazioni datoriali può infatti ben essere riassunto anche come lo scontro fra due opposte idee di *just transition*. Se infatti queste ultime propongono un CCNL imperniato sui principi ESG e di tutela ambientale, declinati prevalentemente nelle forme di premialità e welfare aziendale, ma rigettando *in toto* la richiesta di aumento salariale fatta dal sindacato, quest'ultimo invece ritiene che di fronte al declino dei salari reali degli ultimi anni dovuto all'inflazione, tale aumento sia un elemento imprescindibile e irrinunciabile, senza il quale perderebbero di sostanza anche gli aspetti di sostenibilità ambientale regolati<sup>61</sup>.

Al di là dei possibili interventi che non incidono sullo *status quo* della produzione, con riferimento al settore automotive in Italia non si riscontrano esperienze di contrattazione collettiva idonee a garantire la *negoziiazione* di una giusta conversione degli apparati produttivi in senso ecologicamente sostenibile. Se infatti si muove dall'incontrovertibile assunto che l'elettrificazione possa essere ricondotta alla transizione ecologica solo se orientata prevalentemente alla costruzione di un sistema efficiente di mobilità collettiva – e non alla sostituzione in un rapporto 1:1 di auto a combustione interna con auto elettriche<sup>62</sup> – anche gli accordi di garanzia occupazionale esistenti in Italia non perseguono questo obiettivo. Tra questi merita citare gli accordi per incentivi all'esodo e i percorsi di riqualificazione professionale sottoscritti da *Stellantis* e dai sindacati con riferimento agli esuberi in molti stabilimenti dovuti alla transizione all'elettrico (ma più in generale in realtà dal graduale processo di disimpegno del gruppo dall'Italia)<sup>63</sup>. Si tratta di un'azione sindacale perlopiù improntata a una logica difensiva, indebolita da un disimpegno del principale

---

<sup>60</sup> Vedi ad esempio in materia di sicurezza del lavoro di fronte ai mutamenti climatici quanto predisposto da alcuni CCNL (elettrico; chimico farmaceutico; metalmeccanico), che prevedono il riconoscimento di diritti di informazione e consultazione a rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e per *l'ambiente*. Sul punto vd. C. CARTA, *La transizione ecologica nelle relazioni sindacali*, cit., p. 317 ss.; ma più in generale sui vari interventi di introduzione di elementi ecologicamente sostenibili nello *status quo* degli apparati produttivi vd. anche P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., p. 228 ss. e p. 247 ss..

<sup>61</sup> Una sintesi dei tavoli di contrattazione degli ultimi mesi può essere letta sul sito consultabile di [Fisco e Tasse](#).

<sup>62</sup> A riguardo, anche per ulteriori riferimenti, vd. A. K. KEIL, J. K. STEINBERGER, *Cars, capitalism and ecological crises: understanding systemic barriers to a sustainability transition in the German car industry*, in *New Political Economy*, n.1, 2023, pp. 93-94; per una dettagliata analisi della limitata sostenibilità ecologica dell'elettrificazione di un modello di mobilità individuale cfr. anche H. HELMS et. al., *Klimabilanz von Elektroautos*. *Agora Verkehrswende*, 2023.

<sup>63</sup> Questi Accordi, secondo il principale sindacato dei metalmeccanici (FIOM), hanno generato la perdita di 7000 posti di lavoro dal 2021: vd. testo consultabile su [rapporto FIOM](#).

committente italiano, *Stellantis*, che ha messo in crisi anche la componentistica. In questo caso parte della dottrina sottolinea l'abuso degli ammortizzatori sociali (i.e. CIGS) fatto nel settore e la grave carenza di misure di formazione e riqualificazione dei lavoratori<sup>64</sup>. Nonostante questa riduzione di potere contrattuale, i sindacati potrebbero seguire il modello tedesco di contrattazione collettiva per il futuro, con la quale riuscire a far rientrare nell'interesse collettivo tutelato e promosso anche la tutela delle generazioni future di lavoratori e cittadini e, con essi, dell'ambiente e del clima.

Se alcuni spunti conclusivi possono trarsi dall'esperienza tedesca sopra tratteggiata, sicuramente riguardano l'introduzione di più forti diritti partecipativi – rispetto ai quali può dubitarsi che la legge in materia recentemente approvata, depurata anche degli scarsi elementi vincolistici presenti nella versione originaria, possa apportare sostanziali innovazioni<sup>65</sup> – e lo sviluppo di alcune forme innovative di azione sindacale, come quelle della contrattazione collettiva per il futuro. Quest'ultima e anche un eventuale allargamento dell'azione sindacale ai movimenti e alle associazioni ecologiste, come è stato il caso tedesco su riportato, si avvantaggerebbero nell'ordinamento italiano di un più ampio regime di esercizio del diritto di sciopero rispetto a quello tedesco, fatto salvo il settore dei servizi pubblici essenziali<sup>66</sup>. Sicuramente sullo sfondo resta, in particolare con riferimento al settore automotive, l'impressione che in esso sia la quantità degli esuberanti sia la mancanza di diritti legislativi di partecipazione alle decisioni di ristrutturazione rendano arduo proseguire le trattative senza l'intervento delle istituzioni<sup>67</sup>. Anche uno dei pochi esempi significativi nel settore di ricorso alla contrattazione collettiva per negoziare la transizione ecologica di

---

<sup>64</sup> L. VALENTE, *Come affrontare la tripla transizione, in Stellantis e non solo*, in *lavoce.info*, 22/10/2024, testo consultabile sul sito [lavoce.info](https://www.lavoce.info).

<sup>65</sup> Il riferimento è alla Legge 15 maggio 2025, n. 76 recante “*Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese*”, approvata in via definitiva dal Senato il 14 maggio scorso ed entrata in vigore il 10 giugno. Per un primo commento vd. M. TIRABOSCHI (a cura di), *Primo commento alla legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori (approvata dal Parlamento il 14 maggio 2025)*, Adapt University Press, Modena, 2025 e il numero 2 di *Lavoro Diritti Europa* a cura di M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese. Spunti di riflessione in occasione del ddl di iniziativa popolare promosso da Cisl*, con contributi di, A. ALAIMO, A. MICIELI, E. ALES, R. SANTAGATA, M. CORTI, N. ROSSI, M. SPERANZIN, T. TREU, liberamente consultabile sul sito di [Lavoro Diritti Europa](https://www.lavorodirittieuropa.it); in un senso più critico sul testo definitivo, commentato poco prima dell'approvazione, vd. S. LEONARDI, *Tanto rumore per nulla: la proposta Cisl/destra sulla partecipazione*, in *Sinistra sindacale*, n. 4, 2025, p. 12 ss.; più di recente vd. invece T. TREU, *Legge sulla partecipazione dei lavoratori: un primo commento*, in *Dir. prat. lav.*, n. 22, 2025, p. 1329 ss., G. IMPELLIZZIERI, *La partecipazione “debole” dei lavoratori alla luce della L. n. 76/2025*, in *Lav. giur.*, n. 8-9, 2025, p. 754 ss., A. INGRAO, *La partecipazione dei lavoratori tra istanze costituzionali e compromessi legislativi: legge n. 76/2025, anatomia di una riforma mancata*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, 2025, p. 123 ss.; tra i primi commenti alla proposta CISL, prima che fosse largamente emendata e quindi approvata, merita invece rinviare almeno a T. TREU, *La proposta della Cisl sulla partecipazione al lavoro. Per una governance di impresa partecipata dai lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, n. 4, p. 889 ss., M. CORTI, *L'eterno ritorno del dibattito sulla partecipazione in Italia. La proposta della Cisl nel quadro comparato*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, n. 4, p. 939 ss., E. ALES, *La proposta di legge Cisl sulla partecipazione dei lavoratori all'impresa socialmente responsabile: una stimolante e articolata base per una seria riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, n.4, p. 913 ss., M. GIACCAGLIA, *Riflessioni sulla partecipazione dei lavoratori alla luce della recente proposta di legge CISL*, in *Variations su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2024, p. 1054 ss.

<sup>66</sup> G. ORLANDINI, *Italy: The Right to Strike in Public Interest Services*, in Aa.Vv. (a cura di), *Right to Strike under attack. Legal Counterstrategies*, HSI-Working Paper, n.21, 2025, p. 64.

<sup>67</sup> Così C. CARTA, *Transizione ecologica e relazioni sindacali*, cit., p. 325.

uno stabilimento non in crisi, ma delocalizzato al solo scopo di massimizzare i profitti, ha mostrato la sua debolezza. Ci si riferisce infatti al caso della Gkn Driveline di Campi Bisenzio, specializzata nella produzione di semiassi per automobili. Nel gennaio 2022 datore e rappresentanti dei lavoratori (che erano già stati licenziati e poi reintegrati dopo il decreto del Tribunale di Firenze del settembre 2021<sup>68</sup>) hanno sottoscritto un accordo presso il Ministero dello sviluppo economico per la riconversione del polo industriale, la salvaguardia occupazionale e diritti di proposta e verifica della r.s.u. sui piani di reindustrializzazione<sup>69</sup>. Tra questi in particolare quello avanzato dai lavoratori prevedeva una riorganizzazione dell'attività produttiva in chiave di sostenibilità ambientale, ad esempio attraverso la conversione alla produzione di autobus elettrici<sup>70</sup>. L'Accordo è stato violato dal datore e con esso anche i diritti di informazione e consultazione del contratto collettivo metalmeccanico e della legge<sup>71</sup>. L'unica opzione ancora aperta è quella di una reindustrializzazione nella forma del *workers buyout* supportata dalla costituzione di un consorzio pubblico finanziato dalla regione Toscana e da altri comuni ed enti locali del territorio<sup>72</sup>. Se quindi da un lato è necessario implementare diritti partecipativi e forme innovative di contrattazione collettiva e azione sindacale<sup>73</sup>, in questo settore particolarmente in crisi, un livello di intervento più alto della singola unità produttiva o impresa, pare necessario e indispensabile per indirizzare i processi verso una *just transition*: tale intervento aprirebbe inoltre anche una finestra di opportunità per democratizzare l'economia e i rapporti di forza nella società.

---

<sup>68</sup> G. FROSECCHI, *Diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GKN*, in *Labour & Law Issues*, 7(2), 2021, p. 39 ss.; vd. anche la sintetica ricostruzione di A. ALLAMPRESE, G. ORLANDINI, *Delocalisation in Italy: current disputes and legislative framework*, in A. ALLAMPRESE, S. BORELLI, G. ORLANDINI (a cura di), *Relocation: an old problem in search of new answers*, ETUI, 2024, p. 133.

<sup>69</sup>Verbale di incontro - QF Spa (ex Gkn) (19 gennaio 2022), testo consultabile sul sito della [Uilm](#).

<sup>70</sup> Aa.Vv., *Un piano per il futuro della fabbrica di Firenze. Dall'ex GKN alla Fabbrica socialmente integrata*, Quaderni della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milano, n. 46, 2022.

<sup>71</sup> vd., *ex multis*, L. SCARANO, *Il contrasto alle delocalizzazioni fra legge e contratto collettivo: a proposito di un altro decreto del Tribunale di Firenze*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1, 2024, pp.167-176.

<sup>72</sup> Legge regionale 8 gennaio 2025, n. 5 “*Costituzione e funzionamento dei consorzi di sviluppo industriale finalizzati alla realizzazione di poli per specifici settori industriali. Strumenti per il sostegno a recupero cooperativistico d'impresa e del tessuto economico e sociale del territorio*”, testo consultabile sul sito di [Raccolta normativa regionale](#); in dottrina per l'inquadramento teorico del ricorso a tale strumento cfr. S. AMOROSINO, *Il potere dei consorzi per lo sviluppo industriale di riacquistare i complessi produttivi inutilizzati*, in *Rivista giuridica del Mezzogiorno*, n.1, 2007, p. 19 ss.

<sup>73</sup> Ad esempio, una soluzione applicabile precisamente al caso delle società in crisi o delle aziende in delocalizzazione (e, come spesso accade nel settore automotive, anche coinvolte in processi di transizione ecologica) potrebbe essere quella di introdurre un diritto di codeterminazione in senso forte per i rappresentanti dei lavoratori: in particolare, questo diritto potrebbe avere ad oggetto il “piano sociale” previsto dalla cd. “legge anti-delocalizzazioni” (co. 224-228, l.n. 234/2021), che ha una forte affinità nella sua funzione con il cosiddetto *Sozialplan* tedesco sopra discusso. Qualcosa di simile potrebbe essere fatto più in generale anche nella legge che prevede diritti di informazione e consultazione per le rappresentanze sindacali in caso di licenziamenti collettivi (l.n. 223/1991), in particolare per l'Accordo sindacale di cui all'art. 4: non direttamente in questi termini, ma efficacemente sulla questione cfr. M. CORTI, *Partecipazione dei lavoratori e licenziamento collettivo*, in *jus-online*, 2019, ultimo paragrafo.