



UNA GUIDA PER I SINDACALISTI

Coinvolgere i sindacati
nella lotta contro il
cambiamento climatico
per creare una
transizione giusta

UNA GUIDA PER I SINDACALISTI

Coinvolgere i sindacati nella lotta contro il cambiamento climatico per creare una transizione giusta

Questo progetto é stato coordinato da Benjamin Denis e Maryan Herrera Rodriguez della Confederazione europea dei sindacati (CES) sotto la guida politica di Montserrat Mir Roca e con la partecipazione dei membri del comitato direttivo: Pia Björkbacka, Johan Hall, Cape Bohumil, Vit Samek, Gérald Dumas, Giuseppe D'Ercole, Andrea Costi, Simona Fabiani, Carlos Martinez Camarero, Anne-Beth Skrede, Pernille Hagedorn-Rasmussen, Harm-Berend Wiegmann, Grzegorz Trefon, Bert de Wel e Ana García de la Torre.



I seguenti consulenti hanno contribuito alla realizzazione di questo progetto:

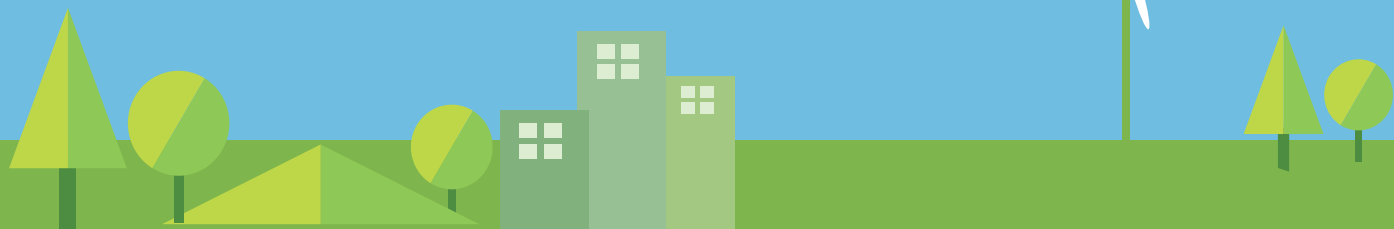


Con il supporto finanziario
della Commissione europea



CONTENUTO

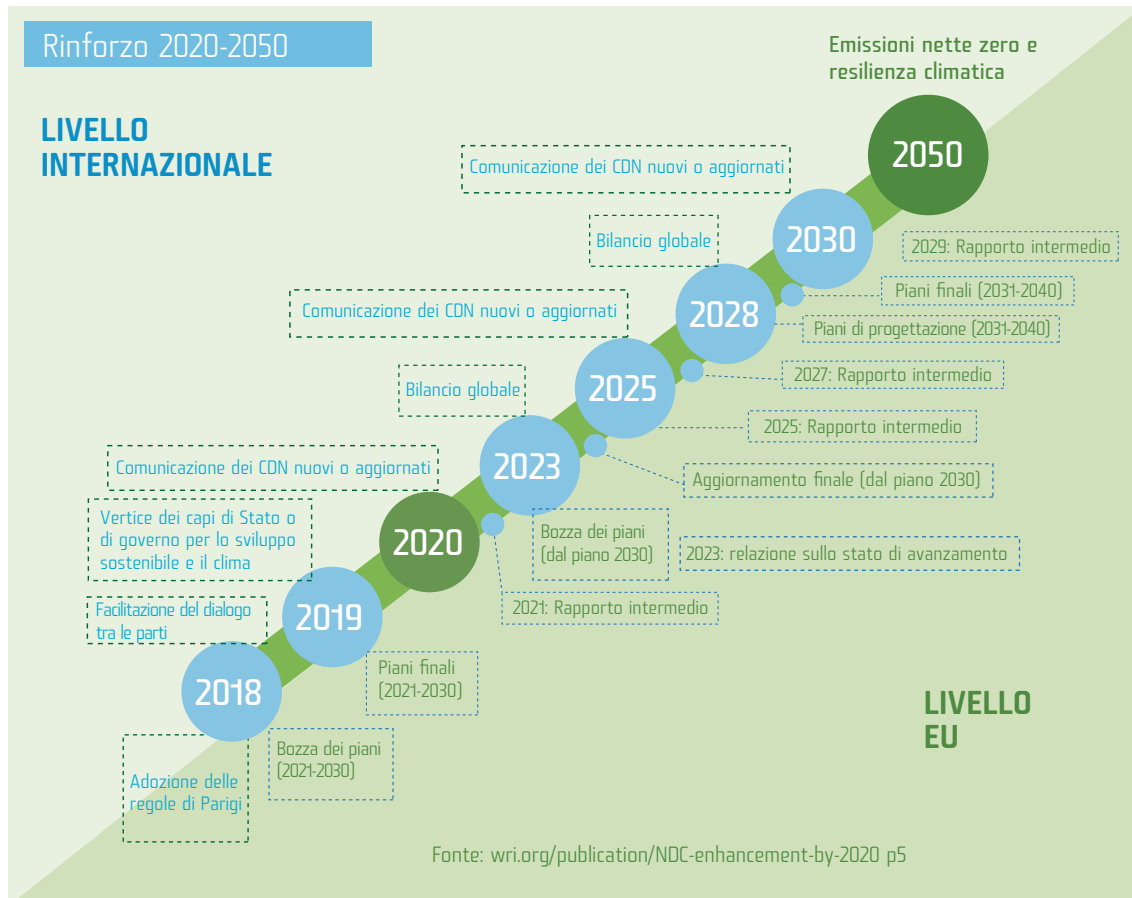
1. Contesto generale 4
 - 1.1 Politica e azione per il clima: le novità dopo l'Accordo di Parigi 4
 - 1.2 L'interesse dei sindacati per la governance climatica 6
 - 1.3 Nessuna transizione giusta senza la partecipazione dei lavoratori 8
 - 1.4 Identificare gli elementi di interesse 9
2. Come utilizzare la presente guida 10
3. Per una valutazione della partecipazione del sindacato 10
4. Diversificazione economica e politica industriale 16
5. Nuove competenze 22
6. Governance e relazioni industriali 28
7. Protezione sociale 34
8. Preparare e mobilitare il sindacato 40



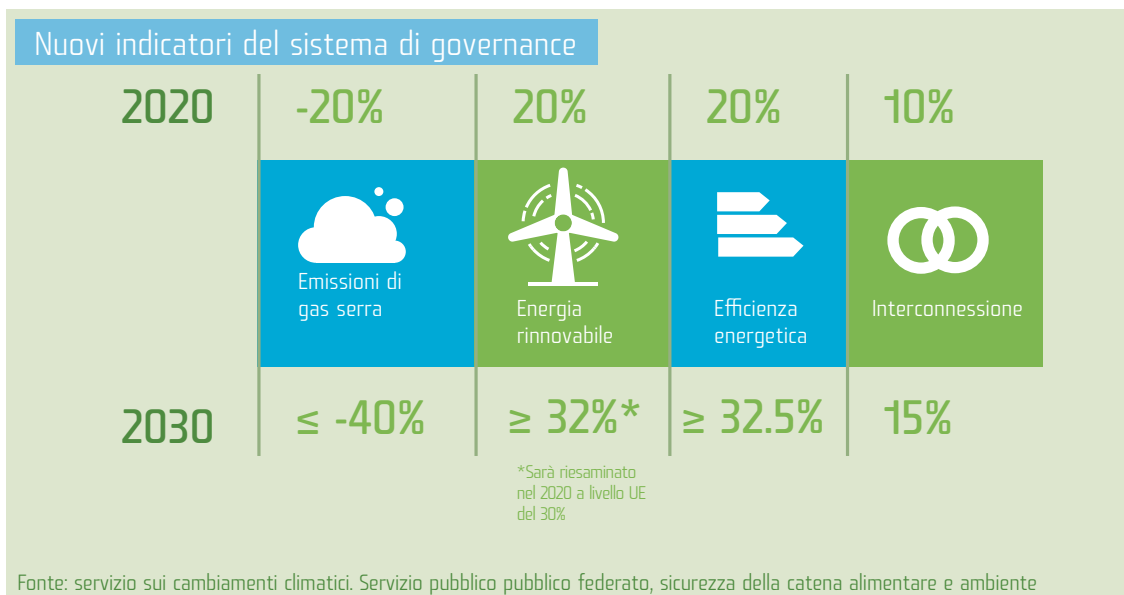
1. CONTESTO GENERALE

1.1 Politica e azione per il clima: le novità dopo l'Accordo di Parigi

Nel corso della COP 21 di Parigi, i paesi si sono impegnati a limitare il riscaldamento globale ben al di sotto dei due gradi Celsius rispetto ai livelli preindustriali e a proseguire gli sforzi al fine di mantenerlo al di sotto degli 1,5 gradi. Questi impegni comportano il raggiungimento di un obiettivo collettivo ambizioso a livello mondiale: conseguire la neutralizzazione delle emissioni (*carbon neutrality*) nell'arco di pochi decenni¹.



¹ Il riferimento è al raggiungimento di “un equilibrio tra le fonti di emissioni antropogeniche e l’assorbimento di gas ad effetto serra” che i paesi si sono impegnati a conseguire “nella seconda metà del corrente secolo”, secondo l’articolo 4 dell’Accordo di Parigi.



Per raggiungere questo scopo, l'accordo di Parigi ha introdotto un sistema in base al quale i paesi dovranno presentare periodicamente contributi nazionali (NDC – Nationally Determined Contributions) in cui descrivono le rispettive ambizioni, nonché le politiche e le misure introdotte per il loro conseguimento. Tali contributi verranno esaminati a livello globale ogni cinque anni. In altri termini, un sistema globale composto di politiche nazionali e revisioni multilaterali spingerà i paesi a sviluppare strategie per la riduzione delle emissioni di carbonio nell'intero sistema economico nel medio e lungo termine, monitorandone attentamente l'attuazione.

A livello dell'UE, le finalità relative al clima sono definite nel Quadro 2030 per il clima e l'energia che stabilisce tre obiettivi: riduzione pari ad almeno il 40% delle emissioni di gas serra rispetto al 1990, quota minima di consumo energetico da fonti rinnovabili del 27% e miglioramento dell'efficienza energetica di almeno il 27%. Per adempiere agli obblighi internazionali, nel novembre 2016 la Commissione Europea ha pubblicato il pacchetto "Energia pulita per tutti gli europei" che contiene numerose iniziative legislative. Il pacchetto include un progetto di regolamento sulla governance dell'Unione dell'Energia, che organizza la pianificazione e il monitoraggio delle politiche europee in materia di clima e di energia attraverso un sistema basato su piani nazionali integrati. Il pacchetto propone inoltre l'obbligo di progettare "strategie di decarbonizzazione a lungo termine"² fino al 2050³.

² Per strategia nazionale di decarbonizzazione si intende un insieme di politiche volte a ridurre l'intensità delle emissioni di carbonio dell'intera economia. Queste misure possono prevedere, tra l'altro, lo sviluppo di alternative alle fonti energetiche che immettono carbonio, processi a maggiore efficienza energetica e metodologie produttive più efficienti in termini di risorse e cattura e sequestro/utilizzo della CO₂. Affinché siano in linea con gli obiettivi dell'accordo di Parigi, le strategie di decarbonizzazione dovrebbero mirare al conseguimento della neutralizzazione delle emissioni al più presto possibile nella seconda metà del corrente secolo.

³ Tutte queste proposte di potenziali misure sono al momento in corso di analisi nel quadro del processo legislativo europeo. A seconda dei risultati dei prossimi negoziati del Trilogo si potrebbe anche procedere ad un ulteriore rafforzamento degli obiettivi climatici dell'UE.

1.2 L'interesse dei sindacati per la governance climatica

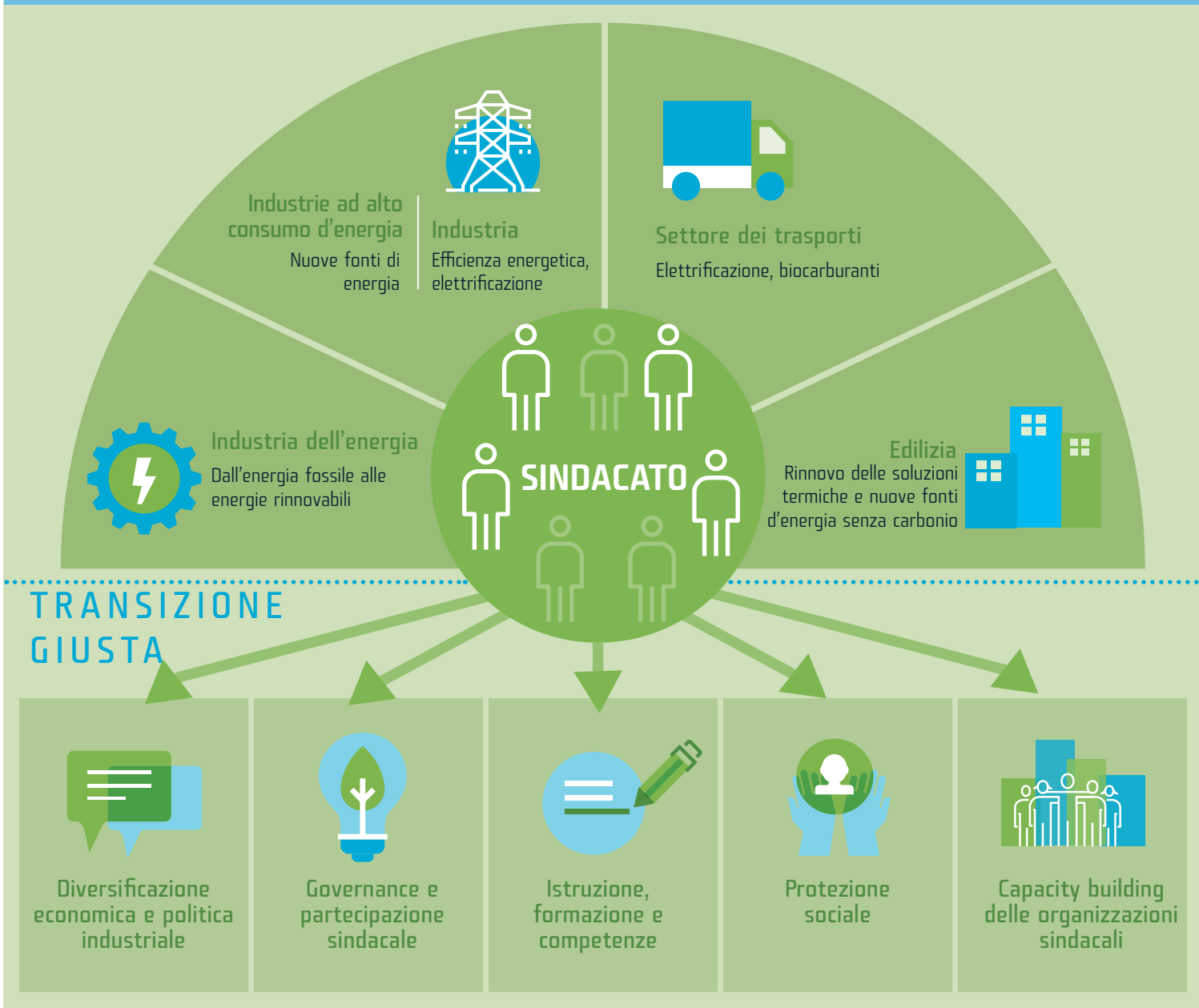
Il passaggio ad un'economia a basse emissioni di carbonio nell'arco di pochi decenni costituisce una sfida per tutti i paesi, come pure per la stessa UE. La decarbonizzazione di un'economia ancora fortemente dipendente dai combustibili fossili comporta, tra l'altro, trasformazioni industriali e cambiamenti tecnologici di vasta portata, lo sviluppo di nuove modalità energetiche, nuovi modelli di business e una maggiore circolarità nelle modalità di produzione e di consumo. In altri termini, il rispetto del mandato di Parigi richiede un cambiamento profondo e rapido del modo in cui produciamo, consumiamo e ci muoviamo.

Da molti punti di vista questa transizione innescherà effetti positivi. Migliorerà la qualità dell'aria, ridurrà la dipendenza energetica e potrebbe anche rappresentare un veicolo ottimale per la creazione di posti di lavoro, come pure un'opportunità per rafforzare il know how e le capacità tecnologiche europee nell'innovazione ambientale. Per attingere appieno a questo potenziale economico sono necessari investimenti e stabilità politica⁴. Si tratta sicuramente del primo valore aggiunto che la pianificazione delle politiche climatiche potrà offrire ai lavoratori: maggiori certezze sul quadro politico e sugli investimenti che sono i prerequisiti chiave per il passaggio ad un'economia a basse emissioni di anidride carbonica, al contempo creando e mantenendo posti di lavoro di qualità in tutti i settori, ivi compreso quello manifatturiero.

Dal punto di vista dei lavoratori, questa transizione riorganizzerà profondamente il mercato del lavoro secondo modalità che comporteranno nuovi rischi come pure nuove opportunità: nuovi posti di lavoro, ma anche, in alcuni casi, perdita di posti di lavoro, sostituzione di alcune occupazioni esistenti con altre nuove, oltre alla necessità di nuove competenze e capacità. Alcune categorie e regioni, soprattutto quelle più fortemente dipendenti da settori ad elevate emissioni di carbonio, potrebbero subire un impatto negativo. Anticipare queste tendenze e il loro impatto sui lavoratori è al centro delle attività dei sindacati. La governance climatica e la pianificazione politica su cui si incentra offrono al sindacato un'opportunità per rafforzare la propria comprensione dei cambiamenti in corso e dell'influenza che questi esercitano sulle politiche climatiche.

⁴ Secondo la Commissione, "al fine di raggiungere i traguardi UE del 2030 in materia di clima ed energia, occorrono circa 379 miliardi di euro di investimenti all'anno nel periodo 2020-2030 da destinare per la maggior parte all'efficienza energetica, alle fonti di energia rinnovabile e alle infrastrutture". Comunicazione della Commissione "Energia pulita per tutti gli europei", (COM (2016) 860 final).

POSTI DI LAVORO E TRANSIZIONE GIUSTA VERSO UN'ECONOMIA A EMISSIONI ZERO



1.3 Nessuna transizione giusta senza la partecipazione dei lavoratori

A tale proposito, e in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile, appare essenziale garantire una “giusta transizione” per la forza lavoro, come pure la creazione di posti di lavoro dignitosi e di qualità. La partecipazione del sindacato alla governance del processo politico riveste quindi un'importanza essenziale, come già sottolineato a livello internazionale ed europeo. Il preambolo dell'Accordo di Parigi invita le parti a riconoscere “gli imperativi di una giusta transizione della forza lavoro”, il che di tutta evidenza richiede la partecipazione dei lavoratori. Le linee guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro“ (OIL) per una transizione giusta per tutti verso economie e società ecologicamente sostenibili” raccomandano la consultazione e la partecipazione delle organizzazioni sindacali nell'elaborazione e nell'attuazione di politiche di limitazione delle emissioni di carbonio “a tutti i livelli e in tutte le fasi in cui sia possibile”⁵. Nel suo “Pacchetto sull'Unione dell'Energia” del 2015, la Commissione Europea ha sottolineato l'importanza del ruolo delle parti sociali, invitandole a includere il tema della transizione energetica all'interno del dialogo sociale.

Nonostante le organizzazioni sindacali promuovano da anni campagne a favore di una giusta transizione per i lavoratori, le conseguenze della forte decarbonizzazione cui i paesi si sono impegnati a Parigi non sono sempre note, né pienamente comprese. Allo stesso modo, la rilevanza del sistema di governance emergente richiederà alle parti interessate una maggiore conoscenza l'importanza dei dettagli al fine di potervi contribuire. I due principali obiettivi della presente guida, che attinge a numerosi progetti della CES dedicati alle politiche sui cambiamenti climatici⁶, consistono nell'informare i sindacati europei di cosa comportino l'Accordo di Parigi e le relative norme comunitarie e nel preparare le organizzazioni sindacali a svolgere un ruolo attivo nello sviluppo e nell'attuazione delle strategie nazionali di decarbonizzazione, come pure nello sviluppo di una transizione giusta.

⁵ http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm

⁶ Si veda ad esempio lo studio CES del 2016 “Climate policies and industrial regions: a trade union perspective”.

1.4 Identificare gli elementi di interesse

Il progetto si suddivide in due fasi

| PRIMA FASE |

Questionario sulla partecipazione dei sindacati alla pianificazione della politica climatica

Questo questionario è stato distribuito ai membri della CES per fare il punto di ciò che è stato fatto finora, nello sviluppo di una strategia di decarbonizzazione a lungo termine a livello nazionale per coinvolgere le parti sociali per valutare la maturità del dibattito all'interno del movimento sindacale e anche l'identificazione di migliori pratiche ed esperienze che possono essere condivise.

| SECONDA FASE |

Cinque workshop in diversi Stati membri in cui esperti di provenienza sindacale e altre istituzioni competenti hanno condiviso le loro opinioni su come affrontare le questioni imminenti e in che modo evolvere verso un'economia a basse emissioni di carbonio. Questi workshop si sono concentrati su cinque diversi argomenti chiave della transizione così come la concepisce il sindacato:



Diversificazione economica e politica industriale

Come possiamo massimizzare il potenziale di creazione di posti di lavoro di qualità?



Governance e partecipazione sindacale

Come può essere affrontata la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e la relativa pianificazione politica nelle strutture nazionali del dialogo sociale?



Istruzione, formazione e competenze

Come valuta e anticipa le competenze di transizione per migliorare l'occupabilità dei lavoratori?



Protezione sociale

Quali effetti può avere una rapida decarbonizzazione sui sistemi di protezione sociale e come si può anticiparla?



Capacity building delle organizzazioni sindacali

Come mobilitare e preparare i membri del sindacato ad impegnarsi nella transizione?

Per ogni workshop, una nota è stata redatta da Syndex e discussa con i partecipanti e con gli stakeholder locali.

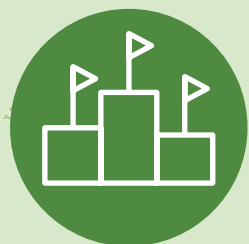
2. COME UTILIZZARE LA PRESENTE GUIDA

Questa guida presenta innanzitutto i risultati del sondaggio al fine di fare il punto sul livello di partecipazione del sindacato alla governance climatica negli Stati membri dell'UE. Successivamente la guida presenta cinque sezioni che trattano i temi citati in precedenza. Ciascuna sezione è stata sviluppata secondo la stessa struttura: una breve introduzione al tema, una serie di raccomandazioni così come identificate nel corso dei seminari e da ultimo un campione di alcune stimolanti iniziative proposte da alcuni affiliati CES attraverso le loro risposte al questionario. Un elenco più nutrito di migliori pratiche verrà messo a disposizione sul sito della CES.

3. PER UNA VALUTAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE DEL SINDACATO

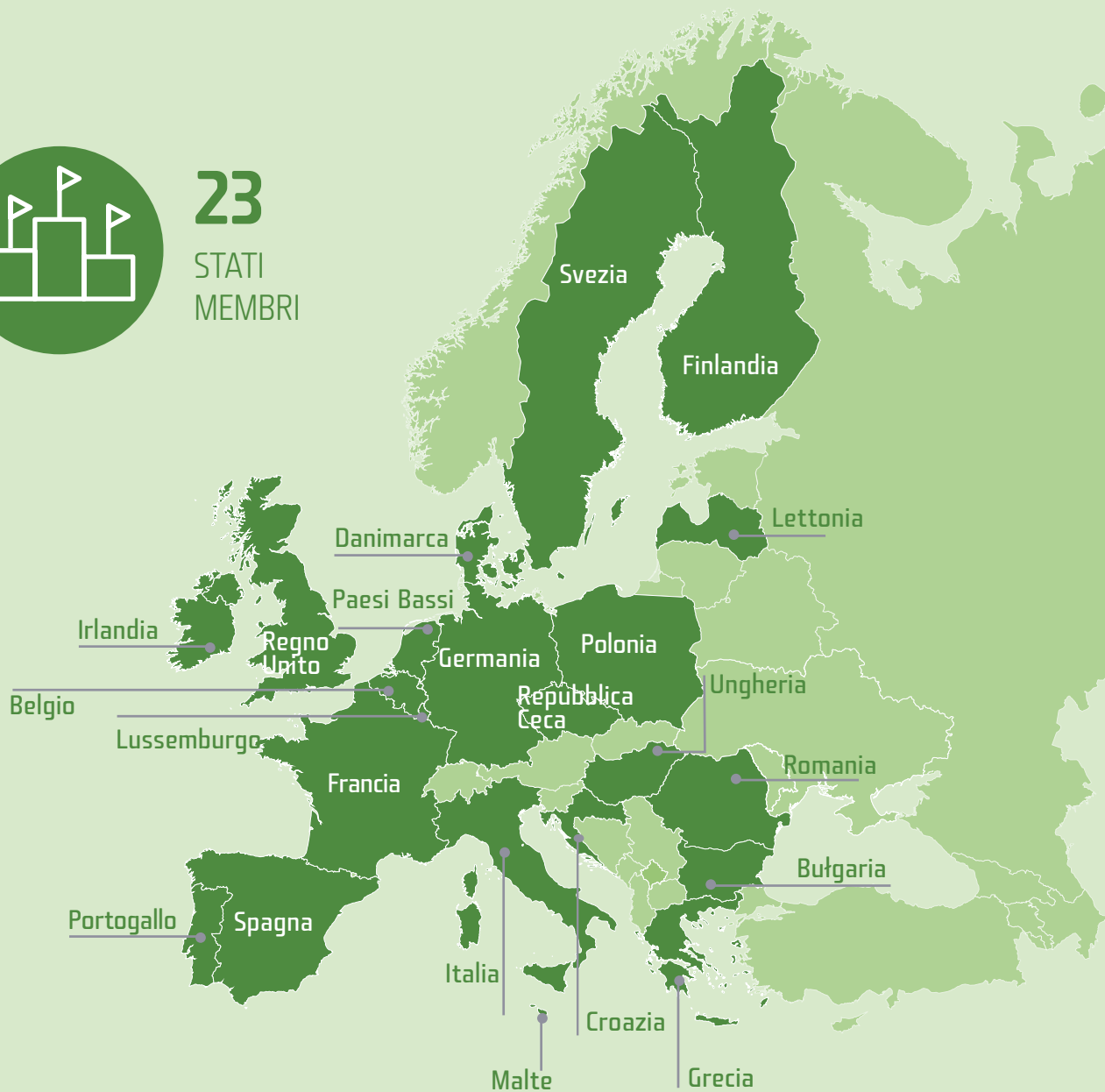


Nel quadro del progetto, la Confederazione europea dei sindacati ha chiesto alle organizzazioni affiliate di rispondere ad un questionario al fine di comprendere quanto è stato fatto fino ad ora negli Stati membri dell'UE ai fini dell'inclusione delle organizzazioni sindacali nello sviluppo delle strategie nazionali di decarbonizzazione. Gli obiettivi del sondaggio consistevano nel valutare la misura in cui le organizzazioni sindacali vengono coinvolte nei processi di pianificazione delle politiche relative al clima a livello nazionale, nel raccogliere esempi di iniziative sindacali di attuazione dei principi della transizione giusta e nel tentare di valutare le capacità interne del sindacato di far fronte a questi processi. In totale sono state raccolte 22 risposte da 21 diversi Stati membri dell'UE.



23

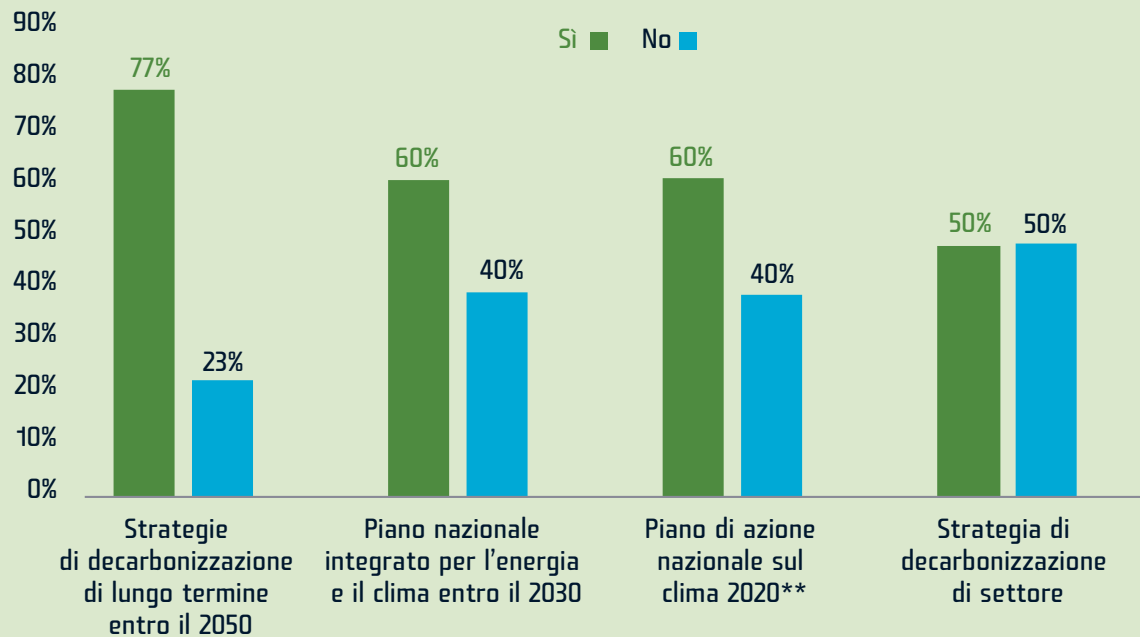
STATI
MEMBRI



Un coinvolgimento crescente del sindacato nella pianificazione delle politiche sul clima

Ormai da anni si registra una crescente partecipazione del sindacato allo sviluppo delle politiche relative al clima. Tale crescita si collega da un lato al notevole impatto, attuale e futuro, delle strategie di limitazione delle emissioni sui sistemi economici e sulla forza lavoro; dall'altro alla crescente consapevolezza del sindacato riguardo al ruolo attivo che può svolgere in questo processo. Si tratta di una tendenza che potrebbe proseguire negli anni a venire, dato che la regolamentazione della governance dell'Unione dell'Energia prevede il coinvolgimento delle parti sociali nella predisposizione dei Piani nazionali per l'energia e il clima per il 2030.

Consultazione del sindacato nei paesi in cui una o più delle strategie seguenti sono state adottate



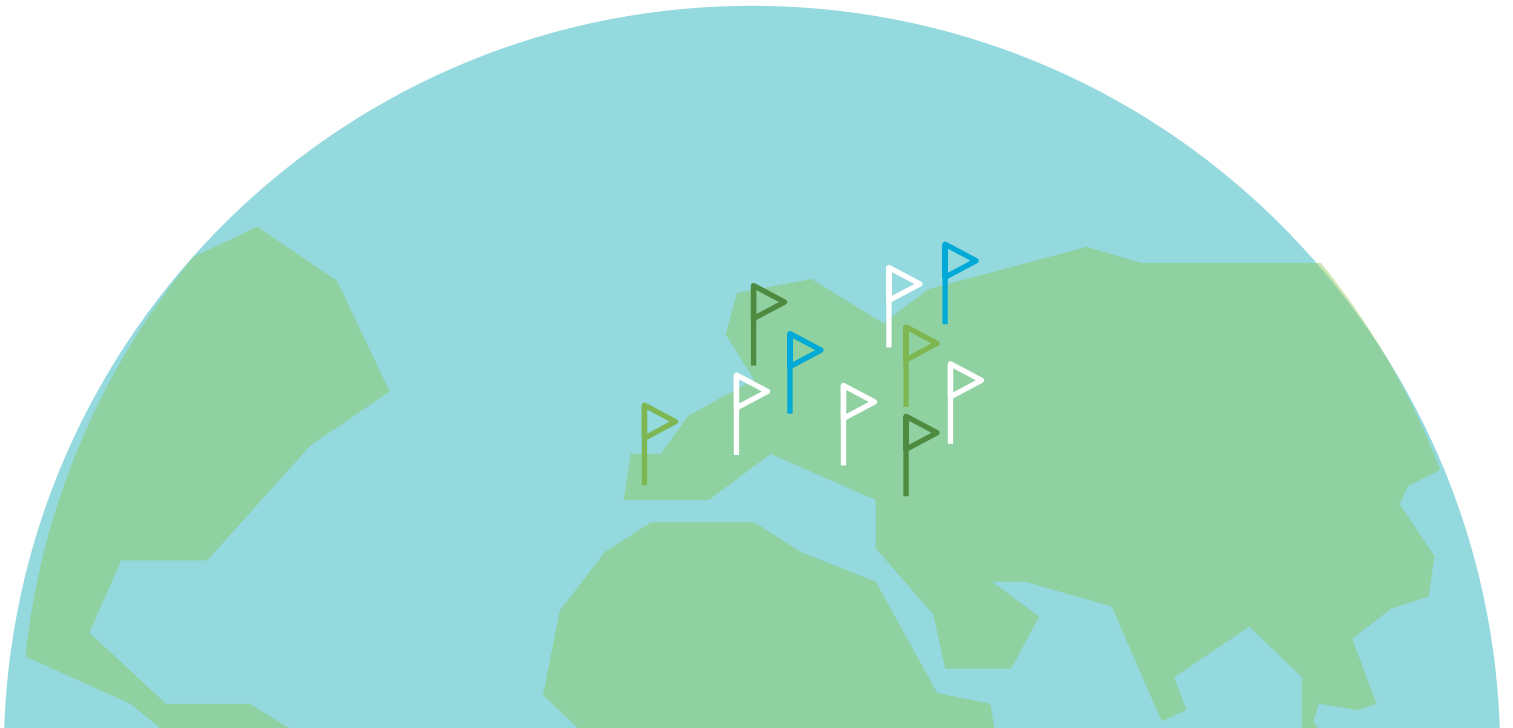
Note:

* Il termine "Piani energetici e climatici nazionali integrati" si riferisce a piani progettati a livello nazionale per definire in che modo ciascun paese adempierà ai propri obblighi relativi agli obiettivi dell'UE in materia di clima ed energia. 2030 orizzonte.

** I piani nazionali di azione per il clima per il 2020 sono le strategie definite da ciascuno Stato membro per raggiungere gli obiettivi fissati dal pacchetto clima ed energia (3x20).

La variabilità del coinvolgimento sindacale nei diversi paesi europei

In molti casi le consultazioni si svolgono attraverso istanze tripartite, che possono essere permanenti o create ad hoc. In alcuni paesi queste istanze specifiche prevedono la partecipazione del sindacato insieme alle altre parti interessate. Ad esempio, in Francia il Consiglio nazionale per la transizione ecologica (CNTE) costituisce il forum per il dialogo su transizione ecologica e sviluppo sostenibile. Presieduto dal ministro dell'ecologia, riunisce ONG, parti sociali, esperti, autorità regionali e parlamentari e fornisce una consulenza critica sui progetti legislativi relativi all'ambiente e all'energia. Ulteriori esempi di forum su vasta scala sono presenti anche in Germania (consultazioni nel quadro del Piano di azione sul clima 2050) e in Olanda (accordi sull'energia nazionali e regionali). In alcuni casi le organizzazioni sindacali vengono consultate a livello di settore, come accade ad esempio in Belgio nel quadro dello sviluppo degli scenari per il 2050. Da ultimo, ulteriori forme di partecipazione prevedono conferenze dei gruppi consultivi (Belgio, Danimarca, Irlanda, gruppo di esperti parlamentari in Svezia), seminari specifici (Finlandia) e inviti all'invio di documenti programmatici (Polonia).



Migliorare ulteriormente il coinvolgimento del sindacato

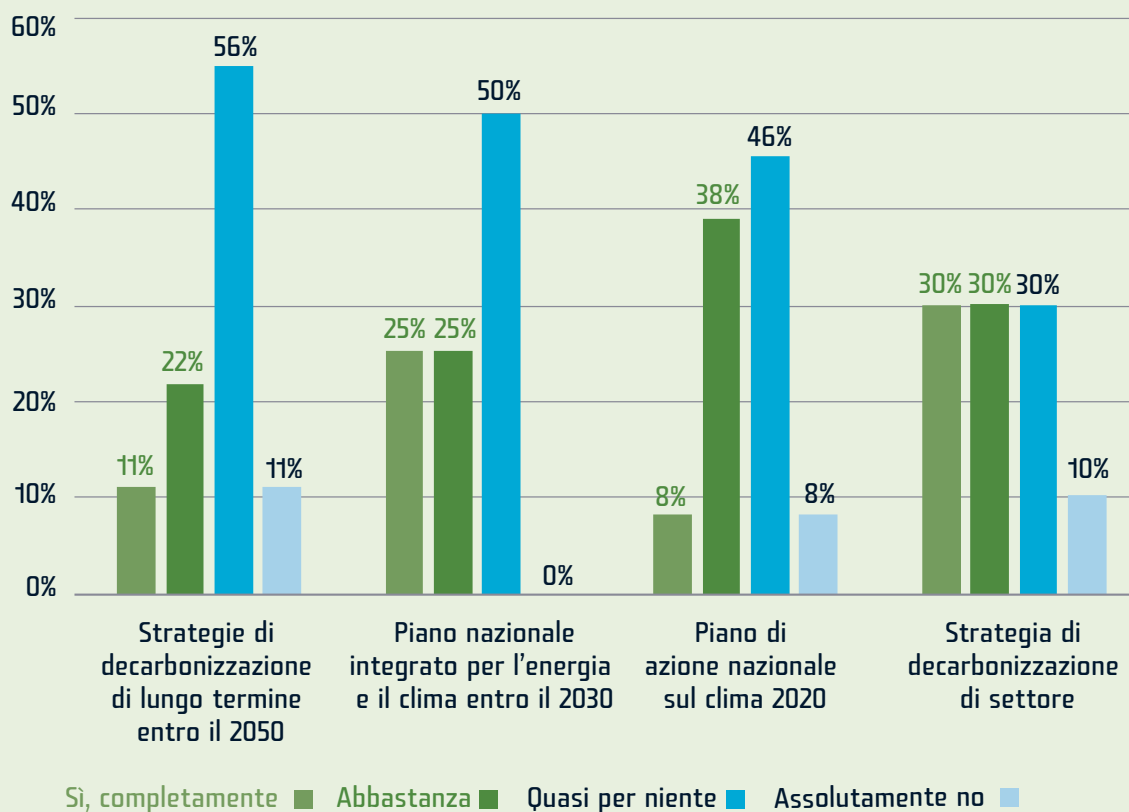
In alcuni Stati membri le organizzazioni sindacali non vengono a tutt'oggi consultate sulle politiche relative al clima e all'energia. Ad esempio, i rappresentanti sindacali di Regno Unito, Grecia e Malta affermano di non essere stati coinvolti nei dibattiti sulle relative strategie nazionali di decarbonizzazione di lungo termine.

Inoltre, secondo il sondaggio in più della metà dei casi le proposte del sindacato non sono state debitamente considerate e in alcuni casi sono state del tutto ignorate. In alcuni paesi le consultazioni sono state descritte come una mera formalità (Finlandia). Ciò può essere in parte spiegato dal fatto che il livello di coinvolgimento del sindacato è spesso correlato con la cultura nazionale del dialogo sociale, con possibili variazioni a seconda delle circostanze politiche (come ad esempio nel caso della Polonia).

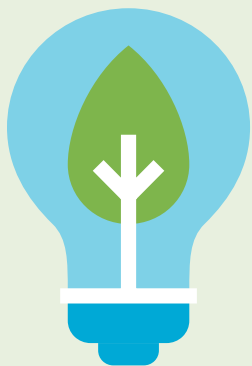
Va rilevato come la partecipazione del sindacato venga considerata più efficace a livello di settore. Secondo gli intervistati, le rispettive posizioni vengono considerate, in tutto o in parte, nel 60% dei casi. Il sindacato è "sul terreno", ha una profonda conoscenza dei settori e delle imprese ed è in grado di fornire soluzioni estremamente concrete ed efficaci. Tuttavia è proprio a livello settoriale che il tasso di consultazione del sindacato su temi ecologici appare più basso (50%).



Come valuta il risultato di questa partecipazione?
Le posizioni del sindacato sono state considerate?



4. DIVERSIFICAZIONE ECONOMICA E POLITICA INDUSTRIALE



Gli ambiziosi obiettivi sanciti nell'Accordo di Parigi comporteranno una transizione sociale ed economica senza precedenti in un periodo di tempo relativamente breve, con i paesi che promuoveranno misure di adeguamento e di ristrutturazione verso sistemi di produzione e di consumo più ecologici. Questo processo di transizione può costituire un importante veicolo di progresso tecnologico, prosperità economica e creazione di posti di lavoro, come pure di innovazione sociale. Tuttavia per raggiungere il successo saranno necessarie politiche industriali solide, stabili e coerenti, che si pongano l'obiettivo di sostenere i settori in via di sviluppo, come pure quelli più tradizionali, i quali svolgono un ruolo essenziale per l'economia europea e possono esercitare un ruolo primario nell'attuazione di processi produttivi più efficaci e sostenibili.

Quale sarà l'impatto sulla forza lavoro?

A livello macroeconomico, il passaggio ad un'economia a basse emissioni di carbonio dovrebbe comportare, una volta sostenuti i costi iniziali, un effetto positivo evidente, seppure limitato, su occupazione e crescita economica nel medio e nel lungo termine⁷. Ciò nonostante, questo passaggio potrebbe comportare differenze notevoli tra settori, come pure fra regioni diverse, a seconda della specializzazione economica.

La transizione verso un'economia più ecologica (il cosiddetto "greening") influenzerà numerosi settori, conducendo alla creazione di posti di lavoro totalmente nuovi. Questa transizione dovrebbe

⁷ La valutazione della Commissione Europea degli impatti sull'occupazione della road map UE 2050 prevede ad esempio un lieve incremento del PIL (2-3%) entro il 2050 rispetto ai valori iniziali, oltre a un incremento dei livelli occupazionali compreso tra 0 e 1,5% a seconda degli scenari.

andare a vantaggio delle imprese che operano in particolare nel settore ambientale. Gli investimenti in energie rinnovabili ed efficienza energetica creeranno posti di lavoro nel settore manifatturiero di base, nell'ingegneria, nei sistemi di trasporto, nei servizi pubblici, nell'edilizia e nelle rispettive catene di fornitura. All'interno dell'UE l'occupazione nelle cosiddette "eco-industrie" è già dell'1,2% dell'occupazione totale europea (4,2 milioni di posti di lavoro)⁸. In alcuni paesi (come la Germania e gli Stati Uniti) la dimensione del settore ambientale supera già quella dei settori aerospaziale e della difesa. In alcuni settori si stanno registrando importanti dinamiche occupazionali (energie rinnovabili, dispositivi per il risparmio termico ed energetico, gestione dei rifiuti). Questi sviluppi dovrebbero proseguire negli anni a venire. Secondo la Commissione il potenziale del settore delle rinnovabili è tale da creare 3 milioni di posti di lavoro entro il 2020⁹.

Secondo le previsioni questa transizione comporterà anche alcuni nuovi rischi, ad esempio a carico dei settori ad alta intensità di emissioni. Tali rischi potrebbero causare una riduzione della domanda di determinati prodotti, maggiori necessità di investimenti in ragione delle più severe norme ambientali e un prezzo più elevato delle emissioni di carbonio. A livello internazionale ciò potrebbe ostacolare la competitività delle imprese dell'UE, aumentando il rischio della rilocalizzazione delle emissioni di anidride carbonica. In alcuni settori lo sviluppo di nuove tecnologie potrebbe condurre ad un maggiore grado di automazione dei processi produttivi, con conseguente riduzione della necessità di forza lavoro. Se non correttamente gestiti, questi rischi possono comportare processi di ristrutturazione, licenziamenti collettivi o addirittura la chiusura di stabilimenti.

Da ultimo, ma non per importanza, la transizione può comportare conseguenze anche sulla qualità dei posti di lavoro. Il cambiamento stimolerà la domanda di posti di lavoro ad elevate competenze, ma anche di quelli a competenze medie e basse, il che potrebbe condurre a un peggioramento delle condizioni di lavoro e a maggiori rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro. Allo stesso modo, la transizione potrebbe indurre uno spostamento verso un sistema economico maggiormente frammentato, con conseguente indebolimento dei contratti collettivi e della rappresentanza sindacale.

⁸ Fonte: Eurostats

⁹ Documento di lavoro dei servizi della Commissione: Sfruttare il potenziale occupazionale della crescita verde, SWD/2012/0092 final.

Raccomandazioni

Le politiche industriali per la limitazione dei livelli di emissioni costituiscono una condizione chiave per l'attuazione di una giusta transizione. Le organizzazioni dei lavoratori devono:

1. Promuovere l'innovazione tecnologica e gli investimenti

Promuovere l'adozione di politiche industriali integrate in linea con gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile, fornendo al settore industriale chiari obiettivi strategici e contesti normativi, finanziari, fiscali e giuridici stabili, agevolando inoltre la creazione di posti di lavoro verdi e dignitosi.

3. Promuovere gli investimenti nelle tecnologie verdi

Promuovere investimenti pubblici e privati nazionali ed europei destinati alle tecnologie verdi attraverso programmi europei di R&S (ad esempio Horizon 2020, il Fondo di ricerca carbone e acciaio, il nuovo Fondo per l'innovazione introdotto dalla nuova direttiva sullo scambio delle quote di emissione – la Direttiva ETS), oltre alla creazione di piattaforme tecnologiche europee dedicate a tecnologie a basse emissioni di carbonio o a zero emissioni. Promuovere la partecipazione delle organizzazioni sindacali alla governance di questi fondi e istituzioni.

2. Promuovere l'innovazione tecnologica e gli investimenti

Promuovere politiche che incoraggino l'innovazione tecnologica e gli investimenti in R&S per energie pulite, tecnologie di risparmio energetico, processi industriali più ecologici e più efficienti, in particolare nelle industrie ad alta intensità energetica. Queste politiche dovrebbero prevedere una dimensione offensiva, che miri a diffondere il ricorso a tecnologie a bassa intensità di emissioni al fine di far fronte alle sfide sollevate dalle politiche industriali a basse emissioni aggressive e ambiziose dei paesi non facenti parte dell'UE, oltre a una dimensione difensiva, che miri a proteggere il settore industriale dell'UE dal rischio della rilocalizzazione delle emissioni di carbonio.

4. Promuovere la diversificazione economica

Nelle regioni e nei settori maggiormente interessati dalla transizione, promuovere la diversificazione economica, oltre all'adozione di politiche e misure che consentano una giusta transizione per i lavoratori, favoriscano gli investimenti nei settori in crescita, incoraggino l'innovazione tecnologica e garantiscano i mezzi (finanziari e sociali) atti ad assicurare una transizione giusta per i lavoratori. In questo ambito le misure possono essere assunte anche attraverso la piattaforma "Regioni carbonifere in transizione"¹⁰.

¹⁰ <https://ec.europa.eu/energy/en/events/conference-coal-regions-transition-platform>



Incoraggiare la trasformazione dell'industria europea e creare posti di lavoro dignitosi in un'economia verde e a basse emissioni¹¹



SVEZIA

Il quadro dell'azione delle politiche climatiche

(Composto da tre pilastri: la Legge sul clima, gli obiettivi climatici e il Consiglio per la politica sul clima)

Adottato nel giugno 2017

Il quadro delle politiche climatiche stabilisce un ambizioso obiettivo di emissioni nette di gas serra pari a zero entro il 2045. Questa strategia è stata elaborata dal Comitato trasversale sugli obiettivi ambientali, con diversi attori che hanno partecipato ai dibattiti, tra cui le organizzazioni sindacali. Contemporaneamente nel corso degli anni sono stati avviati numerosi progetti di R&S sulle tecnologie a basse emissioni di carbonio in diversi settori (trasporti, settore metallurgico, settore chimico), in particolare a livello regionale. A titolo di esempio, la provincia del Norrbotten ospita diversi progetti nel settore metallurgico e dei trasporti:

- **Nel quadro del progetto ULCOS**, la LKAB, azienda del settore metallurgico, ha prodotto un altoforno sperimentale con l'obiettivo di svolgere ricerche sul riciclaggio dei gas di altoforno. Il lavoro ha permesso di identificare una riduzione potenziale del 24% delle emissioni associate al processo, oltre ad una riduzione del 76% con riferimento alla cattura del carbonio.
- **Il progetto STEPWISE**, finanziato nel quadro del programma europeo Horizon 2020, ha condotto alla costruzione di un impianto per la conversione del gas di altoforno in combustibili ricchi di idrogeno e azoto presso lo stabilimento Swerea MEFOS. Il progetto si propone di ridurre le emissioni di CO₂ originate dal processo di produzione dell'acciaio da circa 2 tonnellate di CO₂ per tonnellata di acciaio a meno di 0,5 tonnellate di CO₂ per tonnellata di acciaio attraverso la rimozione della CO₂ dal gas di altoforno. L'obiettivo generale consiste nel garantire i posti di lavoro in un settore fortemente competitivo come quello siderurgico europeo, che occupa 360.000 lavoratori qualificati con un fatturato annuale pari a 170 miliardi di euro.
- Nel settore dei trasporti, il progetto più significativo è quello del Centro svedese per la gassificazione. Attraverso il ricorso alla termochimica, il progetto si è posto l'obiettivo di produrre un gas sintetico originato da legno o da liscivio nero (un residuo dell'industria del legno e della carta) il quale, a seguito di raffreddamento e di trattamento, può essere trasformato in biocombustibile e utilizzato per la generazione di energia e di calore o di prodotti chimici rinnovabili.

¹¹ Per ulteriori esempi di iniziative sindacali volte all'attuazione di una transizione giusta per la forza lavoro, si veda il sito della CES.



ITALIA

Novamont

Un'azienda italiana del settore chimico

Fondata nel 1989

I principali prodotti di Novamont sono le bioplastiche biodegradabili e compostabili (utilizzate ad esempio per la produzione di penne o buste di plastica), lubrificanti e grassi (per macchinari e processi industriali), oltre a bios cosmetici. Il modello economico dell'azienda si fonda sull'economia circolare, sull'utilizzo di fonti rinnovabili (piuttosto che di combustibili fossili) e sulla rigenerazione dei territori locali. Quattro bioraffinerie Novamont sono state sviluppate presso vecchi cantieri industriali ristrutturati che erano stati smantellati o che comunque non risultavano più competitivi. Nel processo produttivo l'azienda utilizza materie prime locali, come ad esempio colture a basso input, rifiuti, eccetera. Una componente essenziale dell'attività di ricerca dell'impresa consiste nell'identificazione di colture autoctone, che possono essere coltivate in terreni marginali non irrigati, sfruttando al massimo le caratteristiche dei terreni e incrementando la fertilità dei suoli, massimizzando al contempo l'utilizzo dei rifiuti. Nel 2016 l'azienda ha registrato un fatturato di 170 milioni di euro, con un'occupazione di oltre 600 lavoratori, il 20% dei quali attivi nei progetti di R&S dell'azienda.

2016

170M€

Fatturato

600+

Lavoratori

20%

R&S



FRANCIA

Vénissieux, produzione di mezzi di trasporto (Bosch group)

2009

Nel 2009 il gruppo tedesco Bosch ha deciso di chiudere l'impianto di produzione di mezzi di trasporto di Vénissieux, in Francia. A seguito di una forte mobilitazione del sindacato, dopo trattative con il consiglio di amministrazione (tra l'altro anche a livello di Comitato Aziendale Europeo) nonché grazie al sostegno di numerosi partner (tra cui un esperto esterno Syndex ed enti pubblici regionali), è stata presa la decisione di istituire una commissione composta da rappresentanti dell'impresa e da sindacati a livello nazionale e locale. L'obiettivo consisteva nell'identificare la soluzione per mantenere l'occupazione presso il sito (ricerca di un partner esterno, produzioni alternative). Dopo un anno di lavoro, è stata approvata la decisione di trasformare lo stabilimento in un impianto di produzione di pannelli solari. È stato quindi dato il via a un programma di riqualificazione dei lavoratori. In totale sono stati mantenuti presso il sito 400 dei 900 posti di lavoro totali. Purtroppo nel 2017 le attività di produzione di celle fotovoltaiche a Vénissieux si sono interrotte principalmente a causa della crisi del settore che ha colpito l'intera UE.



5. NUOVE COMPETENZE



La transizione verso un'economia a basse emissioni di anidride carbonica dovrebbe comportare notevoli conseguenze anche su abilità e competenze. Potenzialmente, tutto ciò potrebbe riguardare un gran numero di lavoratori, con la conseguente necessità di nuovi profili di competenze e con la contestuale riduzione della domanda di altri profili più tradizionali. Garantire una giusta transizione richiederà un adeguamento dei sistemi di formazione e di istruzione, ma anche politiche attive del mercato del lavoro che promuovano la creazione di posti di lavoro, la formazione e l'apprendimento permanente.

- **La transizione verso un'economia verde farà emergere professioni del tutto nuove.** Le imprese devono poter attingere alle competenze necessarie per lo sviluppo dei propri modelli economici. La possibilità di reclutare una forza lavoro qualificata costituisce una condizione chiave per l'innovazione e la competitività. Tuttavia in numerosi settori sono già emerse carenze di forza lavoro qualificata, il che ha ritardato o ostacolato il processo di transizione.
- **L'introduzione di nuovi regolamenti e lo sviluppo di nuove tecnologie o di nuovi prodotti porterà a settori economici sempre più ecologici.** Ciò avrà effetti sui posti di lavoro già esistenti, sulla tipologia di competenze necessarie e sull'organizzazione del lavoro. Al contempo, assisteremo ad una riduzione della domanda di determinati profili professionali. Queste evoluzioni richiedono un adeguamento degli standard delle qualifiche e dei contenuti dei corsi di formazione, come pure lo sviluppo di processi di apprendimento permanente. Dal punto di vista dei lavoratori, l'acquisizione, l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze necessarie costituisce la modalità più efficace per garantire la loro capacità a trovare un nuovo posto di lavoro e mantenerlo¹².
- **In regioni dipendenti da attività ad alta capacità di emissioni il processo di transizione comporta numerose sfide relative alla riqualificazione e alla riassegnazione dei lavoratori da settori in declino a settori in crescita.** Le modalità per l'identificazione dei posti di lavoro più in linea con le potenzialità dei lavoratori da riassegnare non sono ancora state pienamente sviluppate. A titolo di esempio, la riqualificazione dei lavoratori del settore delle energie convenzionali verso il settore dell'energia eolica risulta notevolmente più complessa della riqualificazione dei lavoratori della cantieristica navale.

¹² Si tratta di un tema assolutamente rilevante. Secondo il sondaggio Cedefop 2015 European skills and jobs (ESJ), il 30% dei lavoratori europei è dotato di qualifiche non in linea con quelle necessarie al posto di lavoro ricoperto, mentre il 45% dei lavoratori adulti dell'UE ritiene che le proprie competenze potrebbero essere meglio sviluppate o utilizzate sul lavoro.

Raccomandazioni

Le organizzazioni sindacali possono svolgere un ruolo cruciale nel valutare e nell'anticipare le necessità legate alla transizione verso un'economia a basse emissioni di anidride carbonica. Sul posto di lavoro il sindacato partecipa all'identificazione delle necessità e svolge un ruolo di promozione della consapevolezza tra i lavoratori, promuovendo i cambiamenti comportamentali e la consapevolezza, in particolare con riferimento all'importanza dei processi di apprendimento permanente. Attraverso diversi livelli di dialogo formale o informale (a livello europeo, nazionale, regionale, locale e settoriale) il sindacato anticipa i futuri cambiamenti e promuove flussi regolari di informazione nei sistemi di istruzione e formazione, partecipando così alla definizione di obiettivi politici in materia di formazione e occupazione. Nei territori ad alta intensità di emissioni il sindacato partecipa alla definizione delle soluzioni che mirano a minimizzare l'impatto sociale della transizione.

Per promuovere una giusta transizione della forza lavoro, le organizzazioni sindacali devono:

1. Promuovere lo sviluppo di strategie di formazione nazionali

Sulla base delle politiche industriali miranti alla riduzione delle emissioni a livello nazionale ed europeo, favorire lo sviluppo di strategie nazionali di formazione, richiedendo un adeguamento precoce dei programmi e dei sistemi di formazione professionale al fine di promuovere la creazione di posti di lavoro e di sfruttare al meglio le opportunità create dal processo di decarbonizzazione;

2. Negoziare accordi per anticipare i bisogni di competenze

A livello di settore e di impresa, negoziare accordi che permettano una mappatura delle competenze necessarie in futuro e che promuovano la formazione professionale permanente, in particolare nei settori maggiormente interessati, quali edilizia, trasporti, settore automobilistico, energia e settore manifatturiero. Il sindacato deve inoltre promuovere la creazione di comitati settoriali per le competenze. Parte di queste misure possono essere finanziate attraverso i fondi europei, come ad esempio il Fondo Sociale Europeo, oppure tramite risorse nazionali collegate al sistema ETS.

¹³ Si veda ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME, Skills needs in greening economies, 2014. <https://resourcecentre.etuc.org/Skills-needs-in-greening-economies-102.html>

3. Utilizzare la guida della CES “Ristrutturazione e competenze collettive” per la contrattazione collettiva

Utilizzare e diffondere la guida della CES su “Ristrutturazioni e competenze collettive” quale strumento per la contrattazione collettiva con riferimento ai programmi di formazione professionale e allo sviluppo delle competenze in generale^{14,15}.

5. Identificare sfide e opportunità

Nei settori e nelle regioni maggiormente interessati dal cambiamento, identificare le sfide e le opportunità legate ai processi di decarbonizzazione, promuovendo iniziative che mirino alla riqualificazione e alla riassegnazione dei lavoratori nei settori in sviluppo. Nei paesi con un PIL pro capite inferiore al 60% della media dell'UE, queste misure possono essere finanziate in particolare attraverso il Fondo per la Modernizzazione creato di recente, oltreché grazie al contributo di risorse nazionali collegate al Sistema ETS.

4. Utilizzare i meccanismi di informazione e consultazione

All'interno delle imprese, a livello sia nazionale, sia europeo, utilizzare i meccanismi di informazione e consultazione al fine di anticipare al meglio i cambiamenti strategici, economici e tecnologici e i relativi impatti su abilità e competenze, monitorare le politiche di formazione delle imprese, adoperarsi al fine di includere nei rapporti sulla Responsabilità Sociale delle Imprese gli sforzi compiuti dalle imprese in materia di formazione o riqualificazione dei lavoratori relativamente alle politiche climatiche ed energetiche.

¹⁴ https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/CESguideRestruc-EN_1.pdf

¹⁵ Si veda inoltre, ETUC, Revisiting restructuring, anticipation of change and workers participation in a digitalised world; https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/revisiting-restructuring-en_new2.pdf



Prevedere le competenze e rafforzare l'occupabilità



FRANCIA

Piano per lo sviluppo urbano ecologico di Parigi (ECECLI)¹⁶

La regione francese dell'Ile-de-France ha avviato la progettazione per lo sviluppo di una nuova rete di trasporti per la regione parigina.

2017

Il progetto, noto come “**Progetto Grand Paris**”, è stato sviluppato nel quadro di un ambizioso piano per lo sviluppo urbano ecologico. In totale è stato stimato un investimento totale in infrastrutture di trasporto, edifici e opere di recupero pari a 26 miliardi di euro. Nel corso del processo, diverse organizzazioni, tra cui i sindacati, hanno evidenziato la mancanza di un elemento sociale nel piano di sviluppo regionale, nonché l'assenza della valutazione degli impatti potenziali del piano su posti di lavoro, competenze e necessità in termini di qualifiche. A seguito di questa rilevazione, si è proceduto alla costituzione di un consorzio di esperti (Fondaterra-Syndex) incaricato di svolgere uno studio prospettico su questi temi, con un'attenzione specifica su cinque settori (trasporti, settore automobilistico, gestione delle risorse idriche, energia e rifiuti). L'obiettivo consisteva nell'anticipare i cambiamenti e nell'includere nelle strategie di intervento delle parti sociali e degli enti pubblici i temi delle politiche delle risorse umane per lo sviluppo dell'occupazione, delle competenze e della formazione. Il risultato è stato un insieme di raccomandazioni e di azioni progettate per accompagnare questi sviluppi.



¹⁶ <http://www.drie.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/publication-de-l-etude-prospective-ecedi-35-a2166.html>



BULGARIA

Sviluppo del sistema di valutazione delle competenze della forza lavoro per settori e regioni

Tra il 2009 e il 2014

In Bulgaria tra il 2009 e il 2014 l'Associazione degli industriali ha promosso un progetto dal titolo "Sviluppo del sistema di valutazione delle competenze e della forza lavoro per settori e regioni", in collaborazione con le confederazioni sindacali CITUB e Podkrepa. Il progetto, collegato all'iniziativa della Commissione Europea sull'introduzione della classificazione europea delle qualifiche e delle competenze (ESCO), ha condotto a diversi studi svolti su 40 settori, nonché all'identificazione di numerosi profili collegati alla transizione ecologica. L'obiettivo finale era la loro integrazione all'interno delle norme in vigore per la formazione superiore, per i programmi universitari e per i moduli formativi¹⁷.

40

Settori



DANIMARCA

Centro per le energie rinnovabili off-shore Lindø



In Danimarca è stato avviato un importante programma di aggiornamento e di riqualificazione a seguito della chiusura di diversi cantieri navali, con il sostegno delle organizzazioni sindacali. Il programma ha condotto alla creazione del Lindø Offshore Renewables Centre (LORC) e di un centro di formazione e di R&S, in cui è possibile testare e produrre le tecnologie relative all'energia eolica offshore. Il sindacato svolge un ruolo importante nella gestione del centro, dato che il consiglio del LORC comprende rappresentanti delle organizzazioni sindacali danesi¹⁸.

¹⁷ <https://en.mycompetence.bg>

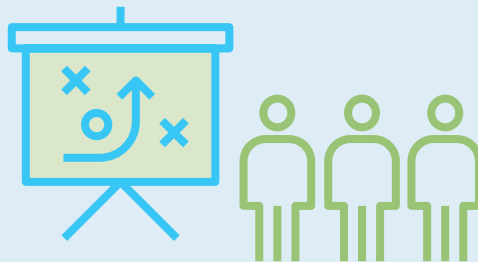
¹⁸ <http://www.lorc.dk>



PORTOGALLO

Adeguamento del sistema di formazione professionale in Portogallo

Per promuovere lo sviluppo del settore ambientale e per agevolare il conseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile del paese, in Portogallo si procederà all'adeguamento del programma nazionale delle qualifiche e del catalogo nazionale delle qualifiche. L'Agenzia nazionale per le qualifiche e la formazione professionale (ANQEP) ha sviluppato nuovi "standard di competenze" collegati ai posti di lavoro creati dalla *green economy* (energie rinnovabili, gestione dell'ambiente, eccetera), oltre a nuovi moduli di formazione breve aventi l'obiettivo di adeguare le competenze dei lavoratori le cui mansioni sono state modificate con l'introduzione delle nuove norme relative al clima. Di conseguenza, all'Istituto per l'occupazione e la formazione professionale (IEFP) è stato assegnato il compito di adeguare i contenuti dei programmi di formazione professionale e di apprendimento permanente. La governance tripartita del sistema delle qualifiche portoghese ha permesso ai sindacati di partecipare al processo e di fornire un proprio parere consultivo¹⁹.



¹⁹ Si veda ad esempio la Campagna per i posti di lavoro per il clima all'indirizzo:

<http://www.globalclimatejobs.org/wp-content/uploads/2017/10/Empregos-para-o-Clima-relatório-completo.pdf>

6. GOVERNANCE E RELAZIONI INDUSTRIALI



L'applicazione dell'Accordo di Parigi richiede un'ambiziosa pianificazione delle politiche sul clima e lo sviluppo di strategie di decarbonizzazione nel medio e nel lungo termine. Tali strategie forniranno gli strumenti per far fronte alle sfide complesse, interdipendenti, strutturali e di lungo termine poste dai cambiamenti climatici. Il loro ruolo consiste nel fornire un supporto tecnico al processo politico attraverso la definizione di obiettivi e di scenari e l'identificazione di scelte strategiche, delle rispettive conseguenze e dei rischi. Le strategie costituiscono inoltre un quadro di riferimento che permette la valutazione e l'adeguamento nel tempo delle politiche e dei progressi compiuti. Da ultimo, la pianificazione può anche costituire uno strumento di guida nel processo di costruzione del consenso delle parti interessate, poiché dovrebbe permettere di risolvere conflitti potenzialmente significativi tra le parti stesse.

La partecipazione del sindacato alla definizione delle strategie di decarbonizzazione nel medio e nel lungo termine è assolutamente essenziale al fine di garantire una giusta transizione per i lavoratori. Come indicato nelle linee guida dell'OIL per una giusta transizione, "lo sviluppo sostenibile è possibile solamente attraverso una partecipazione attiva del mondo del lavoro". Governi, datori di lavoro e lavoratori non sono spettatori passivi, quanto piuttosto agenti del cambiamento, in grado di sviluppare nuove modalità di lavoro a salvaguardia dell'ambiente (...), sradicare la povertà e promuovere la giustizia sociale, favorendo le imprese sostenibili e creando lavoro dignitoso per tutti".

La partecipazione del sindacato al processo di sviluppo delle politiche è previsto sia a livello internazionale, sia a livello dell'UE. Tuttavia al momento non esiste nessun quadro istituzionale che regoli questa partecipazione. Le forme di coinvolgimento del sindacato presentano notevoli variazioni tra diversi Stati membri. Inoltre, sebbene il tasso di partecipazione sia in crescita, il coinvolgimento del sindacato non risulta ancora tanto intenso ed efficace quanto potrebbe essere, oltre al fatto che spesso dipende dalla cultura nazionale del dialogo sociale. Il sindacato deve agire al fine di rendere questa partecipazione più consistente e formalizzata. Come indicato nelle linee guida dell'OIL:

- **Il dialogo sociale deve costituire parte integrante del processo di sviluppo delle politiche.** È necessario sviluppare un processo di consultazione adeguato, informato e costante con tutte le parti interessate.
 - **Gli accordi istituzionali devono essere adattati in modo da garantire la partecipazione delle parti interessate a tutti i livelli: internazionale, nazionale, regionale, settoriale e locale.** La dimensione territoriale svolge un ruolo particolarmente rilevante. Regioni e comuni sono in prima linea nel processo di transizione e possono influenzare la velocità e la durata del processo di decarbonizzazione attraverso interventi sulla domanda di energia (politica dei trasporti, efficienza energetica degli edifici, eccetera) e sulla produzione di energia. Molte regioni e comuni dipendono inoltre da settori ad elevata intensità energetica e la transizione rischia di comportare pesanti impatti sui rispettivi sistemi economici.
 - **Le consultazioni devono prevedere la partecipazione di tutti gli ambiti politici chiave coinvolti nel processo di decarbonizzazione,** con particolare riferimento a politiche macroeconomiche, politiche industriali, settoriali e di impresa, sviluppo delle competenze, salute e sicurezza sul lavoro, protezione sociale, politiche attive del mercato del lavoro e diritti dei lavoratori.
- A livello dell'UE il coinvolgimento del sindacato riguarda anche la gestione dei fondi comunitari, che costituiscono uno dei principali strumenti per lo sviluppo delle politiche a sostegno della transizione²⁰. Dal 2013, il Regolamento UE 1303/2013 che stabilisce le disposizioni comuni sui Fondi strutturali e di investimento europei (fondi ESI) rafforza il ruolo del sindacato, coinvolgendolo in tutte le fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione dei progetti finanziati attraverso tali fondi.

²⁰ Secondo la riforma della politica di coesione dell'UE concordata a fine 2013, tutti gli Stati membri sono tenuti a stanziare quote significative del fondo di coesione a sostegno del passaggio ad un'economia a basse emissioni.

Raccomandazioni

1. Insistere nell'organizzazione di dibattiti sull'attuazione di strategie e strategie a basse emissioni di anidride carbonica

Sostenere l'organizzazione di dibattiti nazionali intersettoriali sull'attuazione delle politiche e delle strategie per la riduzione delle emissioni (NDC attuali e future, piani integrati nazionali sul clima, politiche sul clima e sull'energia), oltre allo sviluppo di quadri istituzionali che agevolino la partecipazione del sindacato in tutte le fasi e a tutti i livelli del processo: definizione della strategia, attuazione, monitoraggio e valutazione. A livello nazionale e regionale, promuovere l'istituzione di istanze permanenti di consultazione sulle politiche per la riduzione delle emissioni che consentano l'istituzionalizzazione della consultazione del sindacato su temi ecologici.

3. Promuovere un dialogo settoriale efficace

A livello di settore, agevolare un dialogo sociale efficace attraverso la creazione di gruppi di esperti tecnici settoriali, come pure tramite ulteriori iniziative sindacali o bipartite: pubblicazione delle posizioni, studi di impatto occupazionale, mappatura delle competenze, tavole rotonde.

2. Promuovere l'effettiva attuazione di FESR, FSE e FESI

Promuovere un'efficace attuazione del principio del partenariato in materia di gestione dei Fondi strutturali e di investimento europei (FSE, FESR), come pure dei fondi europei dedicati all'attuazione del Piano di investimenti per l'Europa (Fondo europeo per gli investimenti strategici - FESI - gestito dalla BEI).

4. Promuovere la creazione di dialoghi regionali

A livello regionale, promuovere l'istituzione del dialogo tra tutte le parti interessate e le autorità regionali al fine di identificare e gestire al meglio le conseguenze sociali delle politiche industriali e ambientali regionali.

5. Estendere la portata della contrattazione collettiva

A livello settoriale e dei luoghi di lavoro, ampliare la portata della contrattazione collettiva includendo i temi della transizione verde, al fine di discutere l'impatto del processo di decarbonizzazione su occupazione e salari, nonché le conseguenze sulle necessità in termini di competenze e su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.



Transizione verso un'economia a bassi livelli di emissione e dialogo sociale



GERMANIA

Il governo ha adottato nel novembre 2016 il Piano di azione per il clima 2050²¹

Marzo 2016

In Germania il governo ha adottato nel novembre 2016 il Piano di azione per il clima 2050 che fissa un percorso di riduzione delle emissioni con l'obiettivo finale da conseguire entro il 2050 di una riduzione delle emissioni di gas serra tra l'80 e il 95% rispetto ai livelli del 1990. Il piano definisce misure concrete in sette ambiti di intervento: energia, edilizia, trasporti, commercio, industria, agricoltura e silvicoltura. Questo piano di lungo termine è stato redatto attraverso un ampio processo di consultazione e con l'organizzazione di eventi separati di dialogo con la partecipazione di Länder, comuni e associazioni (parti sociali e ONG). Dopo due turni di consultazioni, nel marzo 2016 un comitato delle parti interessate ha elaborato i relativi risultati, presentando un catalogo composto da 97 proposte di misure che sono state valutate dal governo tedesco nella redazione del Piano di azione per il clima. A seguito delle consultazioni, il governo tedesco ha annunciato un progetto di valutazione generale dell'impatto settoriale e di discussione dei risultati con le parti sociali. È inoltre stata prevista l'istituzione di una commissione per la crescita, i cambiamenti strutturali e lo sviluppo regionale, che avrebbe collaborato con tutte le parti sopra citate allo scopo di sviluppare un mix di strumenti con l'obiettivo di conseguire sviluppo economico, cambiamenti strutturali, compatibilità sociale e interventi sul clima. Tali strumenti includono gli investimenti necessari nei settori e nei territori maggiormente interessati dai cambiamenti strutturali, nonché il finanziamento di questi investimenti.



97

proposte di misure

²¹ http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Klimaschutz/klimaschutzplan_2050_kurzf_en_bf.pdf



REGNO
UNITO

Un gruppo di lavoro per la riduzione delle emissioni

Marzo 2018

Nel Regno Unito la regione Yorkshire e Humber presenta la più elevata concentrazione di aziende ad alta intensità di emissioni e di centrali elettriche a carbone o a gas del paese. Questi grandi impianti occupano circa 28.000 persone, con un numero di lavoratori attivo nella catena della fornitura di tre o quattro volte superiore. La sezione locale del sindacato TUC si adopera da anni nel processo di transizione verso un'economia a basse emissioni, impegnandosi "a collaborare con tutte le parti interessate al fine di identificare soluzioni sostenibili in grado di garantire la continuità operativa di queste aziende essenziali, proteggendo al contempo i posti di lavoro che queste garantiscono". Nel marzo del 2018 il sindacato ha costituito la **Low Carbon Task Force**²², un gruppo di lavoro per la riduzione delle emissioni che riunisce tutti i partner principali della regione **Yorkshire & Humber** con l'obiettivo di sviluppare un piano di transizione regionale verso la riduzione delle emissioni con la partecipazione di sindacati, imprese, organizzazioni datoriali, LEP (Local Enterprise Partnerships, partenariati volontari) e le ONG ambientali (Sheffield Climate Alliance e Friends of the Earth). Gli obiettivi principali di questa task force consistono nel promuovere l'organizzazione a partire dai luoghi di lavoro, collaborare a livello locale e regionale, rafforzare la consultazione tra tutte le parti interessate, promuovere il risparmio energetico, ridurre le emissioni di carbonio e favorire investimenti in tecnologie a basse emissioni di anidride carbonica, oltre a promuovere una giusta transizione per i lavoratori.



28,000 persone

²² <https://sheffieldsuc.co.uk/wp-content/uploads/2018/02/Yorkshire-and-Humber-low-carbon-industry-brief-1.pdf>



POLONIA

Competenze economiche indipendenti: uno strumento chiave per il dialogo sociale

2009-2010

In Polonia nel periodo 2009-2010, NSZZ “Solidarność”, OPZZ e Syndex hanno promosso un progetto su competenze e formazione dal titolo **“Competenze economiche indipendenti: uno strumento chiave per il dialogo sociale”**²³. Finanziato dal Fondo Sociale Europeo, il progetto ha coinvolto 330 partecipanti e 33 imprese. L’obiettivo principale ha consistito nel sostenere il sindacato e i membri dei comitati aziendali nell’analisi finanziaria e strategica e nell’attuazione dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori. Il progetto ha visto la partecipazione di diverse imprese dei settori industriale ed energetico e ha permesso ai rappresentanti dei lavoratori di comprendere le conseguenze concrete dal punto di vista strategico, economico e sociale dell’adozione delle norme relative al clima per le rispettive imprese.



GRECIA

Accordo sulla transizione giusta e sul cambiamento climatico

Marzo 2018

In Grecia nel marzo 2018 le parti sociali (la Confederazione generale del lavoro greca – GSEE, la Confederazione del Commercio e degli imprenditori – ΕΣΕΕ, la Federazione ellenica delle imprese – SEV, la Confederazione ellenica dei professionisti, degli artigiani e dei commercianti – GSEVEE e la Confederazione greca del turismo – SETE) hanno sottoscritto un accordo su transizione giusta e cambiamenti climatici. L’accordo richiede innanzitutto di assegnare un seggio ai datori di lavoro e un seggio ai sindacati all’interno del Consiglio nazionale per l’adattamento ai cambiamenti climatici. In secondo luogo, le parti firmatarie si sono impegnate a collaborare per lo sviluppo di politiche e di misure volte a intervenire sulle conseguenze dei cambiamenti climatici nel paese, con particolare riferimento a quelle relative alla transizione delle imprese e dei lavoratori verso un’economia a basse emissioni, un processo necessario stante l’impegno del paese nei confronti degli Obiettivi per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (Agenda 2030). Le parti hanno concordato sulla necessità di una giusta transizione per i lavoratori verso un’economia a basse emissioni, con il sostegno per la ricollocazione e la riqualificazione laddove necessario.

²³ <http://www.solidarnosc.org.pl/twoje-prawa-i-pieniadze/twoje-prawa/dialog-spoeczny/rady-pracownikow>

7. PROTEZIONE SOCIALE



Un mondo a basse emissioni è alla nostra portata, ma saranno necessarie trasformazioni globali dei vari settori e dell'economia in generale su una scala più ampia e ad una velocità più rapida rispetto a qualunque cambiamento avvenuto nella storia dell'umanità. Di tutta evidenza il processo di decarbonizzazione comporterà alcuni effetti dirompenti. Come sottolineato nell'Agenda dell'OIL per il lavoro dignitoso, la protezione sociale costituisce un diritto umano fondamentale; garantire una transizione giusta comporta la necessità di misure di protezione adeguate ed efficienti (indennità di disoccupazione, assicurazione sanitaria, indennità sociali, pensioni, eccetera) che permettano di proteggere i lavoratori interessati, concentrandosi inoltre sull'inclusione sociale e sullo sradicamento della povertà²⁴.

Come già sottolineato, il processo di decarbonizzazione potrebbe avere conseguenze per i settori ad alta intensità di emissioni. Tali conseguenze potrebbero comportare processi di ristrutturazione o licenziamenti collettivi, se non addirittura il fallimento di imprese, con conseguenti rischi per i posti di lavoro e per i programmi pensionistici privati (stranded assets, attivi non recuperabili). A sua volta, tutto ciò potrebbe anche generare effetti negativi in quei territori in cui i settori ad alta intensità di energia e/o il settore dell'estrazione del carbone rappresentano una quota significativa dell'economia territoriale. In Europa questa difficoltà è aggravata dal fatto che questi settori rappresentano una quota relativamente elevata del PIL e dell'occupazione in paesi in cui gli standard di vita si collocano già al di sotto rispetto alla media dell'UE. Ad esempio, nei nuovi Stati membri oltre il 20% dei lavoratori è attivo nei primi 15 settori per emissioni (rispetto al 10% dell'Europa occidentale). Questa situazione appare abbastanza simile a quella di alcuni Stati membri dell'Europa meridionale, come la Grecia o il Portogallo, paesi duramente colpiti dalla crisi e in cui i settori ad alta intensità di energia svolgono un ruolo cruciale²⁵.

²⁴ <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

²⁵ Documento di lavoro dei servizi della Commissione "Sfruttare il potenziale occupazionale della crescita verde - SWD/2012/0092 final.

Il processo di transizione va di pari passo con norme ambientali sempre più severe, lo sviluppo di tecnologie moderne a bassi livelli di emissione oltre a un prezzo delle emissioni stesse probabilmente destinato ad aumentare. Queste evoluzioni possono comportare effetti negativi sui redditi delle famiglie più povere, oltre ad accrescere vulnerabilità e disuguaglianze, poiché potrebbero generare incrementi dei prezzi dell'energia e dei beni di prima necessità²⁶. Secondo la Commissione Europea, quasi l'11% del totale della popolazione dell'UE – circa 54 milioni di persone – deve già fare i conti con la cosiddetta povertà energetica²⁷. La decarbonizzazione potrebbe inoltre comportare conseguenze sulla qualità dei posti di lavoro (vedere in precedenza).

Da ultimo, le imprese e i lavoratori dell'UE potrebbero essere colpiti dagli effetti dei cambiamenti climatici, come ad esempio cicloni, inondazioni, siccità, incendi, cambiamenti delle stagioni, danni all'agricoltura e altro ancora. Le catastrofi climatiche e il cambiamento delle condizioni meteorologiche possono essere causa di chiusure permanenti o temporanee di imprese, di una non auspicata delocalizzazione di imprese e conseguente licenziamento dei lavoratori, di prodotti di più bassa qualità o dell'aumento della disoccupazione.

Raccomandazioni

1. Promuovere l'istituzione di sistemi di protezione sociale

In base alle linee guida dell'OIL per una transizione giusta²⁸, promuovere l'istituzione di adeguati sistemi di protezione sociale basati sui principi di universalità, parità di trattamento e continuità, garantendo assistenza sanitaria, sicurezza del reddito e servizi sociali, anche attraverso lo sviluppo di standard minimi europei in materia di protezione sociale.

2. Promuovere l'integrazione di adeguate misure di protezione sociale nelle politiche nazionali

Promuovere l'integrazione di adeguate misure di protezione sociale all'interno delle politiche nazionali sui cambiamenti climatici, ivi comprese misure specificamente rivolte ai soggetti colpiti, con particolare riferimento ai lavoratori che dipendono in larga misura dalle risorse naturali o che devono far fronte a importanti cambiamenti strutturali. Promuovere la valutazione della povertà energetica e l'identificazione dei consumatori vulnerabili nello sviluppo di misure adeguate, quali ad esempio indennizzi per le famiglie a basso reddito che debbano investire una percentuale significativamente maggiore del proprio reddito in energia e beni e servizi ad alta intensità energetica.

²⁶ Si veda ad esempio il rapporto relativo all'Olanda: CE Delft, *Rechtvaardigheid en inkomenseffecten van het klimaatbeleid. De impact van het klimaatbeleid op de inkomensongelijkheid*, 2017.

²⁷ Insight_E, "Précarité énergétique et consommateurs vulnérables dans le secteur de l'énergie en Europe : analyse des politiques et mesures" – Rapport 2015 sur les politiques (en anglais).

²⁸ http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm

3. Promuovere l'adozione di politiche di mitigazione adeguate

Promuovere l'adozione di adeguate politiche di mitigazione (efficienza energetica, sviluppo di fonti rinnovabili, efficienza energetica degli edifici, eccetera). Se adeguatamente progettate, queste politiche possono comportare un impatto positivo su povertà e inclusione sociale²⁹. Le potenziali fonti di finanziamento sono fondi nazionali, come pure fondi comunitari, quali ad esempio il Fondo per lo sviluppo regionale (nella cui gestione svolgono un ruolo le organizzazioni sindacali), il Fondo europeo per gli investimenti strategici (FEIS) o il Fondo per la Modernizzazione del Sistema ETS di recente creazione..

5. I sindacati e i lavoratori devono valutare e anticipare i rischi legati alla svalutazione degli attivi

In alcuni casi l'adozione di politiche di decarbonizzazione può condurre ad una svalutazione degli attivi detenuti dalle imprese (ad esempio nel caso della chiusura di miniere di carbone). Tutto ciò può comportare conseguenze negative a carico dei lavoratori, in ragione della riduzione del valore delle rispettive imprese (e del valore delle azioni in loro possesso) o influenzare la sostenibilità finanziaria di fondi pensione privati (come già accaduto nel settore del carbone negli Stati Uniti). Organizzazioni sindacali e lavoratori devono valutare i rischi collegati agli stranded assets e anticiparli, ad esempio richiedendo garanzie pubbliche e/o private.

4. Diffusione e utilizzo dei dati raccolti dall'Osservatorio europeo sulla precarietà energetica

Diffondere e attingere alle conoscenze sviluppate dall'Osservatorio europeo sulla precarietà energetica fondato nel gennaio 2018. L'osservatorio pubblicherà statistiche e rapporti su un portale Web interattivo. Si concentrerà inoltre sullo scambio di informazioni e sulla condivisione delle migliori pratiche tra esperti e politici. Oltre a raccogliere dati e conoscenze dalle fonti più diversificate in tutta l'UE, l'Osservatorio mette a disposizione ulteriore materiale di interesse, come nel caso della sezione "Conoscenza e risorse", in cui vengono condivise migliori pratiche, azioni politiche e materiale formativo, oltre a un forum (aperto a tutti attraverso un programma di iscrizione gratuita) che permette la messa in rete di una grande varietà di parti interessate e di diversi livelli di governance.

²⁹ Le nuove proposte di direttive in materia di efficienza energetica in generale e di efficienza energetica degli edifici formulate dalla Commissione nel quadro del pacchetto "Energia pulita per tutti gli europei" prevedono una gamma di misure atte ad intervenire sulla povertà energetica attraverso, tra l'altro, interventi di riqualificazione energetica, misure di salvaguardia contro l'interruzione delle forniture di energia e un miglioramento della definizione e del monitoraggio del tema a livello di Stati membri.



In che modo il sindacato può promuovere un'adeguata protezione dei lavoratori?



GERMANIA

La regione della Ruhr (Renania settentrionale-Vestfalia)

È riuscita a trasformare progressivamente la sua economia; da potenza economica basata su carbone e acciaio, la regione ha perseguito un modello economico molto più diversificato, specializzato in tecnologie ambientali.

Nel 2001

Nel 2001 i posti di lavoro nel settore minerario rappresentavano appena il 10% (39.000) del livello registrato nel 1960 (390.000), mentre la percentuale dei lavoratori dell'industria rispetto all'occupazione totale si è ridotta dal 61 al 33%. Si è trattato di una trasformazione lunga e complessa (declino del settore metallurgico e del carbone in assenza di industrie alternative), ma alla metà degli anni '80 si è giunti ad una conquista decisiva grazie all'adozione di una politica industriale incentrata sulla tecnologia ambientale da parte dello Stato della Renania settentrionale-Vestfalia. Al tempo stesso, imprese quali RAG, Thyssen e Krupp hanno avviato processi di diversificazione andando oltre carbone e acciaio, investendo in tecnologie degli impianti, tecnologie ambientali e servizi di controllo. Da allora la regione della Ruhr si è trasformata nel centro della ricerca sulle tecnologie ambientali di tutta la Germania, sviluppando un vantaggio comparativo nella fornitura energetica e nello smaltimento dei rifiuti. Il dialogo sociale e la codeterminazione hanno svolto un ruolo importante nel processo politico, durante il quale sono state definite quattro politiche chiave:

- (1) integrazioni salariali per il reintegro dei disoccupati e per i soggetti a rischio di disoccupazione;
- (2) supporto delle politiche del mercato del lavoro a sostegno dello sviluppo delle imprese;
- (3) promozione combinata di occupazione e infrastrutture;
- (4) sviluppo integrato delle aree urbane problematiche.

Inoltre nel 1993 le parti sociali hanno sottoscritto un accordo a garanzia di un approccio socialmente responsabile ai processi di ristrutturazione del settore minerario, che ha permesso lo sviluppo di programmi di riassegnazione dei lavoratori, un programma di prepensionamento e un programma attivo di accompagnamento dei lavoratori verso nuovi posti di lavoro (i centri di formazione professionale nella regione della Ruhr hanno raggiunto un tasso di collocamento dell'80%).



Il sindacato FNV e Milieu Defensie

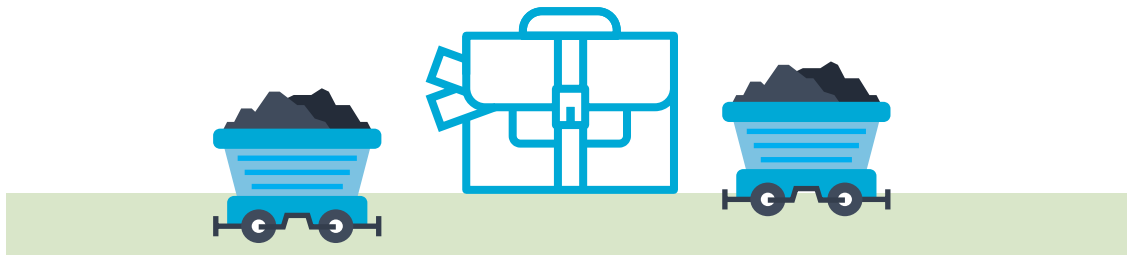
OLANDA

Il sindacato FNV e Milieu Defensie – una ONG verde – hanno commissionato uno studio e concordato un piano di lavoro dedicato alla distribuzione di costi e benefici delle politiche in materia di clima e di energia tra diversi gruppi socioeconomici della società. Uno dei principali dati emersi dal rapporto è che con l'attuale sistema di politiche climatiche del paese una famiglia a basso reddito spende più del 5% del reddito disponibile in costi collegati alle politiche climatiche, pari a circa 3,5 volte la spesa di un nucleo familiare ricco. Se l'attuale distribuzione dei costi dovesse proseguire in base all'attuale sistema delle politiche climatiche, una famiglia a basso reddito finirebbe con lo spendere oltre il 17% del reddito disponibile in costi collegati alle politiche climatiche.



Stranded Assets: le pensioni dei lavoratori del carbone negli Stati Uniti

Gli stranded assets sono “attivi che hanno subito decurtazioni di valore, svalutazioni o che sono stati convertiti in passivi in modo imprevisto o prematuro”. Il rischio degli stranded assets può essere causato da numerosi fattori e il fenomeno è strettamente collegato alla cosiddetta “distruzione creativa” causata da crescita economica, trasformazione e innovazione. Nel caso della lotta contro i cambiamenti climatici, il carbone e gli idrocarburi in generale potrebbero ad esempio subire una notevole riduzione del proprio valore, in una fase in cui il mondo riduce gradualmente l'utilizzo di combustibili fossili³⁰. A sua volta, tutto questo comporta rischi per i lavoratori, non solo in termini di perdita di posti di lavoro, ma anche in relazione alla riduzione del valore dei fondi pensionistici³¹. Come sottolineato dalla Confederazione sindacale internazionale (CSI)³², quanto sopra è accaduto ad esempio nel caso dei minatori del sindacato statunitense, che sono tra i 10,4 milioni di americani con un fondo pensionistico collegato a piani pensionistici multidatoriali, con consistenti bacini di investimento. Storicamente questi fondi sono sempre stati considerati a basso rischio, poiché il rispettivo finanziamento non era incentrato su un'unica impresa. Due recessioni, le fusioni delle imprese del settore e l'invecchiamento della forza lavoro hanno comportato a carico dei fondi multidatoriali un deficit di 400 miliardi di dollari. Molti di questi fondi sono già falliti, coinvolgendo 94.000 iscritti. Il fondo pensione statunitense dei minatori, cogestito da United Mine Workers of America – il sindacato di rappresentanza dei lavoratori del settore minerario – e dall'organizzazione delle imprese del settore minerario Bituminous Coal Operators Association Inc., si basa sui contributi dei datori di lavoro per circa il 20% delle sue entrate, mentre la parte residua proviene dai guadagni sugli investimenti. La riduzione del numero di minatori ha causato la riduzione dei contributi. La fine dell'industria del carbone comporterebbe l'assenza di contributi al fondo pensione; in queste circostanze il crollo sarebbe solo una questione di tempo.



³⁰ <https://www.environmental-finance.com/content/news/stranded-assets-and-bankruptcy-threaten-us-coal-miners-says-s-and-p.html>

³¹ <https://cleantechnica.com/2017/04/18/danish-pension-fund-pka-divests-5-canadian-oil-producers-stranded-asset-risks/>

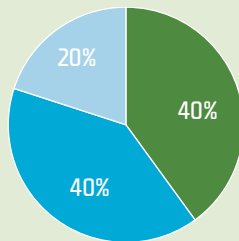
³² https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_climate_justice_frontline_briefing_2017.pdf

8. PREPARARE E MOBILITARE IL SINDACATO



In termini di risorse, come valuta la capacità della sua organizzazione di partecipare ai dibattiti sulle strategie di decarbonizzazione?

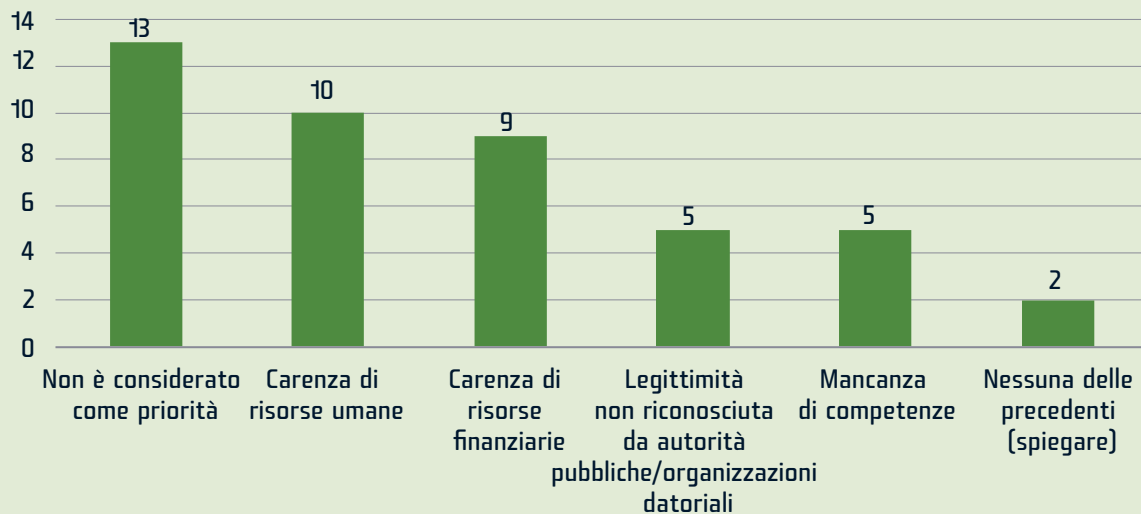
- Ottima (0%)
- Abbastanza buona (40%)
- Non molto buona (40%)
- Insufficiente (20%)



Ormai da anni, con la crescita dell'importanza dei temi legati all'economia verde, si è assistito ad un crescente coinvolgimento del sindacato. Tuttavia questa partecipazione non ha ancora conseguito i livelli di intensità e di efficacia potenzialmente raggiungibili: vi sono infatti ancora Stati membri in cui le organizzazioni sindacali non vengono consultate sui temi delle politiche del clima e dell'energia; inoltre in circa la metà dei casi le proposte formulate dal sindacato vengono considerate solo parzialmente, quando non vengono completamente ignorate. Per migliorare la situazione sono necessarie una forte mobilitazione del sindacato e adeguate capacità interne. Tuttavia i risultati del sondaggio dimostrano con chiarezza come in questi ambiti vi sia ancora molto da migliorare:

- Alla domanda relativa ai principali ostacoli al loro coinvolgimento nello sviluppo di strategie di decarbonizzazione nel lungo termine, il primo ostacolo indicato dagli intervistati è il fatto che le organizzazioni di appartenenza non assegnano priorità alle questioni della transizione verde. Ulteriore importante ostacolo identificato è la carenza di risorse umane e finanziarie.
- Inoltre, nel 60% dei casi gli intervistati hanno affermato che, a loro parere, la capacità delle rispettive organizzazioni di partecipare ai dibattiti sulle strategie di decarbonizzazione è "non molto buona" (40%) se non addirittura insufficiente (20%).

Secondo lei, quali sono i principali ostacoli al coinvolgimento del sindacato nello sviluppo di strategie di decarbonizzazione di lungo termine?



Promuovere la mobilitazione del sindacato e rafforzarne le capacità in relazione ai processi di decarbonizzazione comporta l'adozione di misure a diversi livelli. Innanzitutto, è assolutamente necessario aumentare la consapevolezza tra i funzionari sindacali, fornendo loro un'adeguata formazione sui temi relativi all'economia verde, diffondendo così il concetto di transizione giusta per i lavoratori a tutti i livelli. È inoltre necessario sviluppare un maggiore tasso di sindacalizzazione delle imprese del settore ambientale. Si tratta di un settore composto per lo più da PMI, i cui lavoratori potrebbero non godere dello stesso livello di protezione registrato nei settori più tradizionali, in cui la presenza del sindacato è maggiormente diffusa. Da ultimo, risulta anche utile sviluppare alleanze o partenariati con altri attori del clima, come ad esempio ONG ambientali, istituzioni pubbliche o organizzazioni datoriali. Tali partenariati offrono un sostegno alle richieste presentate, agevolano la condivisione di conoscenze e di esperienze e condividono risorse finanziarie, oltre a evidenziare il ruolo propositivo che le organizzazioni sindacali possono svolgere, dimostrando così come possano costituire parte della soluzione.

Tuttavia lo sviluppo delle competenze sindacali e la mobilitazione dei lavoratori e degli iscritti al sindacato possono risultare costosi e non tutte le organizzazioni sono in grado di permetterseli. A livello europeo e nazionale sono disponibili diverse fonti di finanziamento. Ad esempio, nel Regno Unito il fondo denominato Union Learning Fund (ULF) sostiene progetti di formazione sindacale, aiuta gli iscritti a sviluppare competenze e qualifiche e promuove opportunità di apprendimento permanente sul posto di lavoro. A livello dell'UE sono disponibili finanziamenti attraverso quattro linee di credito che sostengono il dialogo sociale, oltre che tramite i Fondi strutturali e di investimento europei (tra cui il FESR e il FSE). Questi fondi si propongono di sostenere gli obiettivi climatici dell'UE previsti dalla strategia Europa 2020. Un'ulteriore priorità consiste nel "rafforzare la capacità istituzionale delle autorità pubbliche e delle parti interessate".

Raccomandazioni

1. Rendere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio una priorità

Rendere la transizione verso un'economia a basse emissioni di anidride carbonica una priorità politica costante del movimento sindacale di appartenenza, sviluppando una visione strategica sulle modalità in cui svolgere un ruolo costruttivo e decisivo all'interno di tale transizione. Diffondere la consapevolezza tra i funzionari sindacali, gli iscritti e i lavoratori in generale in merito alle conseguenze dei cambiamenti climatici e agli effetti delle politiche relative al clima in tutto il mondo del lavoro, attraverso campagne specifiche di promozione della consapevolezza, discorsi dei leader sindacali, pubblicazione delle posizioni politiche, di guide e di studi, nonché tramite l'organizzazione di eventi e seminari.

3. Alleanze alleate

Partecipare ad alleanze di più vasta portata, che coinvolgano altre organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali, organizzazioni non governative e/o istituzioni pubbliche locali o nazionali, al fine di sostenere una giusta transizione verso un'economia a basse emissioni, diffondendo così la prospettiva sindacale.

5. Sviluppare e rafforzare una rete di rappresentanti sindacali "verdi"

2. Valutare le risorse necessarie per partecipare alla politica sul clima

Valutare quanto sia necessario affinché l'organizzazione di appartenenza partecipi in modalità adeguate al processo di governance climatica in termini di risorse umane e di mezzi organizzativi e finanziari. Migliorare le competenze degli iscritti al sindacato a tutti i livelli attraverso corsi di formazione specifici e scambi di esperienze (queste modalità formative possono essere finanziate attraverso fondi nazionali ed europei), in particolare attingendo alle risorse **dell'Istituto Sindacale Europeo (ETUI)**³³, che garantisce formazione regolare per i funzionari e gli iscritti al sindacato su temi ecologici³⁴. Il **Just Transition Centre**, lanciato dalla CSI in collaborazione con la CES, può anch'esso fornire supporto agli affiliati nello sviluppo delle strategie di transizione³⁵.

4. Incoraggiamento dell'appartenenza al sindacato

Promuovere l'affiliazione sindacale presso le imprese del settore ambientale attraverso misure specifiche.

Sviluppare e rafforzare una rete di "sindacalisti verdi" sul posto di lavoro e coinvolgere i lavoratori in misure concrete volte a ridurre l'impronta ambientale dell'impresa in cui sono occupati.

³³ <https://www.etui.org/Training>

³⁴ Il Centro Internazionale di Formazione dell'OIL di Torino organizza inoltre corsi di formazione su politiche climatiche e strategie di decarbonizzazione nel quadro del suo programma "Accademia sulla Green Economy".

³⁵ <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre>



Campagne di sensibilizzazione



BELGIO

RISE, BRISE e ASLB Arbeid & Milieu

In Belgio, **RISE** (Vallonia), **BRISE** (Regione di Bruxelles) e **ASLB Arbeid & Milieu** (Fiandre) sono gestite dal sindacato e sostenute grazie al finanziamento pubblico. Queste reti sindacali prevedono attività di formazione e di sensibilizzazione sviluppate specificamente per gli iscritti al sindacato su temi ambientali e correlati con i cambiamenti climatici.

RISE (Rete intersindacale di sensibilizzazione ambientale³⁶) è stata fondata in Vallonia nell'ottobre 1996. Gli obiettivi principali consistono nel fornire supporto ai delegati sindacali su temi di carattere ambientale e stimolare la consultazione sociale sui temi ambientali, nel rafforzare la capacità di intervento dei delegati e nel sensibilizzare i lavoratori e i loro rappresentanti sulle tematiche ambientali. Per fornire supporto tecnico ai delegati, sono stati sviluppati numerosi strumenti: corsi di formazione, seminari di sensibilizzazione, giochi, trasmissioni televisive, forum intersindacali, azioni sul campo (esperimenti pilota), varie brochure tematiche, una guida pratica sull'ambiente destinata ai delegati sindacali, un sito Internet, un servizio di consulenza, una newsletter in formato elettronico e molti altri ancora. Attingendo all'esperienza della rete RISE e sviluppata in linea con le caratteristiche specifiche del panorama socioeconomico della Regione di Bruxelles-Capitale, **BRISE** (Rete intersindacale della regione di Bruxelles per la sensibilizzazione ambientale) è stata fondata nel 2006 su iniziativa dei sindacati FGTB, CSC e CGSLB e con il sostegno di Bruxelles Environnement e della Regione di Bruxelles-Capitale³⁷. **ASBL Arbeid & Milieu** è un partenariato fondato nella regione delle Fiandre tra un'associazione per la protezione dell'ambiente e i sindacati ABVV, ACLVB e ACV. L'associazione si pone l'obiettivo di contribuire ad un'economia e a una società ambientalmente e socialmente responsabili. A&M organizza regolarmente dibattiti, giornate di studio e tavole rotonde su temi sociali e ambientali, diffonde informazioni e svolge progetti di ricerca che conferiscono un valore aggiunto alle attività sindacali presso le imprese.

³⁶ <http://www.rise.be/qui-sommes-nous.htm>

³⁷ http://www.cgslb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Regionales/Brussel/brochure_climatisation.pdf



Alleanze e partenariati



Alleanza per il clima

SPAGNA

La **Alianza por el Clima**³⁸ è costituita da oltre 400 organizzazioni che rappresentano il movimento ambientalista (Greenpeace, WWF e numerose altre), il sindacato (CCOO, UGT), le organizzazioni per la cooperazione allo sviluppo, le organizzazioni degli agricoltori e le organizzazioni dei consumatori. L'Alleanza promuove la transizione verso un modello energetico sostenibile, efficiente, equo e basato sulle rinnovabili, in grado di garantire un accesso universale all'energia attraverso lo sviluppo di proposte collettive e l'organizzazione di attività volte alla sensibilizzazione di cittadini e diversi gruppi politici in merito alle necessità di attuare misure atte a far fronte ai cambiamenti climatici. Al tempo stesso, i sindacati spagnoli hanno predisposto materiali per diffondere tra gli iscritti la necessaria consapevolezza, oltreché per rafforzarne le capacità di intervento nei confronti delle sfide relative al clima nel mondo del lavoro³⁹.



³⁸ <http://alianza-clima.blogspot.be>

³⁹ Si veda: UGT "Afrontar el Cambio Climático: Retos y Oportunidades", 2017; l'ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) organizza regolarmente corsi di formazione su sindacato e ambiente <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1235>



ITALIA

La Coalizione Clima

La Coalizione Clima⁴⁰, fondata nel 2015, riunisce oltre 200 organizzazioni, tra cui organizzazioni del settore dei servizi, sindacati, imprese, scuole e università, oltre a migliaia di cittadini. L'obiettivo della coalizione consiste nel promuovere iniziative congiunte e azioni di mobilitazione al fine di diffondere nella misura del possibile la consapevolezza sulla lotta contro i cambiamenti climatici e di giungere ad un accordo equo, vincolante ed efficace, che miri a mantenere il riscaldamento globale ben al di sotto dei 2°C. La Coalizione Clima è attiva a livello regionale e nazionale. Ad esempio, in Emilia-Romagna la coalizione (della quale fanno parte le confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL) ha svolto un ruolo rilevante nello sviluppo del Piano energetico regionale per il 2030, redatto attraverso un processo partecipativo, che stabilisce obiettivi ambiziosi, tra cui una riduzione delle emissioni di gas a effetto serra all'80% entro il 2050 e una graduale eliminazione dei combustibili fossili nel settore dell'elettricità. Questa partecipazione è stata garantita attraverso il coinvolgimento in un dibattito regionale (Stati generali della Green Economy) e la partecipazione a diverse conferenze e seminari. Nel corso del processo la Coalizione ha formulato numerose proposte, tra cui quella che mira a garantire una transizione giusta per i lavoratori dei settori coperti dal sistema per lo scambio delle quote di emissione dell'UE e del settore minerario.



⁴⁰ <http://coalizioneclima.it>



L'organizzazione dei lavoratori del settore tedesco delle rinnovabili



GERMANIA

Le energie rinnovabili costituiscono un settore in rapida crescita

In Germania le energie rinnovabili costituiscono un settore in rapida crescita, che già rappresenta una quota significativa dell'economia nazionale⁴¹. Tuttavia, come spesso accade nei settori in via di sviluppo, la rappresentanza dei lavoratori non è cresciuta di pari passo con le imprese, attestandosi a livelli inferiori rispetto ai settori più tradizionali. In effetti sono pochissimi i comitati aziendali e le strutture sindacali costituiti negli ultimi anni. Al tempo stesso i sindacati locali mancano spesso di personale e di competenze per organizzare i lavoratori.

Per intervenire su questo tema, tra il 2009 e il 2014 il sindacato tedesco IG Metall ha promosso una campagna di mobilitazione su vasta scala nei confronti delle principali imprese del settore, incentrata in particolare sulle imprese dei settori eolico e solare. La campagna è stata suddivisa in più fasi e ha richiesto la definizione di un piano di lotta sindacale, oltre ad un'intensa preparazione:

- identificazione delle imprese e delle persone di contatto
- costituzione di un'organizzazione interna: creazione di team sindacali dedicati, definizione di piani di intervento specifici, riunioni di coordinamento, mobilitazione dei mezzi finanziari, supporto legale dalle sedi, eccetera
- organizzazione di campagne di comunicazione su vasta scala, ad esempio rivolte ai politici locali
- numerose azioni a livello di impresa, quali ad esempio campagne di sensibilizzazione, picchetti, campagne porta a porta, riunioni individuali, organizzazione dei lavoratori, organizzazione di elezioni, eccetera

⁴¹Secondo Eur'observer, nel 2016 le imprese del settore hanno raggiunto un fatturato superiore ai 35,5 miliardi di euro, con la creazione di circa 283.000 posti di lavoro diretti e indiretti.

Alla fine i risultati hanno superato le aspettative. Secondo IG Metall, la prima fase della campagna è stata già sufficiente per fare di IGM il sindacato leader nel settore. La campagna ha spianato la strada verso la creazione di 20 nuovi comitati aziendali, l'elezione di 150 rappresentanti sindacali per la prima volta nel settore, la firma di numerosi contratti collettivi e il reclutamento di 1500 nuovi iscritti. La sindacalizzazione si è sviluppata in numerose imprese del settore, in precedenza del tutto desindacalizzate, come ad esempio Enercon, azienda leader del settore eolico.

20

comitati aziendali

1500

nuovi iscritti

150

rappresentanti
sindacali

UNA GUIDA PER I SINDACALISTI

Coinvolgere i sindacati
nella lotta contro il
cambiamento climatico
per creare una
transizione giusta

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION

