

Linee guide per l’iniziativa sindacale nella green economy

Le relazioni industriali in Europa in generale hanno costituito e costituiscono un valore aggiunto per la competitività internazionale delle attività produttive e contribuiscono, mediamente, ad un elevato standard di tutela e di promozione della dignità dei lavoratori rispetto a tutte le altre aree economiche del Pianeta.

Questa considerazione merita di essere tenuta presente nell’affrontare la nuova sfida della green economy, che deve essere capace di confermare questo primato di civiltà e di progresso sociale per offrire a tutte le altre aree economiche del pianeta un orizzonte di prosperità sociale di riferimento.

La Green economy significa innanzitutto una maggiore responsabilizzazione dell’economia e delle attività industriali rispetto ai diritti di felicità e di prosperità delle future generazioni a partire dal godimento del bene base dell’esistenza umana che sono le risorse naturali: dalla qualità dell’aria, alla qualità delle risorse idriche, alla qualità delle risorse alimentari, delle medicine, a quanto di eccezionale ci offre la biodiversità.

L’economia verde, l’economia che viene guidata a partire dagli interessi delle prossime generazioni nell’accortezza del buono e corretto utilizzo delle risorse naturali e materiali che dovranno essere disponibili anche per le necessità delle future generazioni, deve essere in grado di tutelare, a maggior ragione, le risorse umane del presente che partecipano alla creazione dei beni e dei servizi che servono al benessere collettivo.

Le relazioni industriali nella Green Economy possono essere il laboratorio di eccellenza per uno sviluppo di qualità, capace di garantire il buon uso delle risorse e dei materiali naturali, la valorizzazione delle risorse umane e la creazione di valore utile alla remunerazione equilibrata dei capitali, delle risorse umane impiegate e della comunità locale del territorio di appartenenza e di operatività.

1. Il processo negoziale e partecipativo.

1.1 Conoscere, studiare e capire le potenzialità della Green Economy

La Green Economy non è più solo l’industria delle rinnovabili, della buona gestione delle risorse idriche e altre attività più strettamente verdi. Con il concetto dell’economia della circolarità rispetto all’economia dei processi-prodotti lineari, si sta affermando una logica industriale ed economica che rovescia i paradigmi della precedente economia.

Il processo è agli inizi e contiene tante di quelle nuove implicazioni che comporteranno una trasformazione anche degli assetti logistici e organizzativi delle attività che conosciamo, oltre agli aspetti più specifici dei processi produttivi e delle caratteristiche intrinseche dei prodotti.

Per questo, mentre tra gli imprenditori abbiamo assistito e continueremo ad assistere ad una contrapposizione tra gli interessi preesistenti e quelli nuovi che si affacciano, tra l’industria del fossile e l’industria del sole, del vento e dell’acqua per fare solo l’esempio dell’energia, per il sindacato deve andare oltre la contrapposizione degli interessi, ma studiare, conoscere tutti i significati e le conseguenze di questa sfida ed essere un soggetto che partecipa alla trasformazione con una strategia imperniata sulla “Giusta Transizione”.

Vale a dire non restare vittime degli interessi degli altri, ma essere soggetti in ogni settore, in ogni attività di “leggere” e “anticipare” le trasformazioni che sono in atto. Perché il nuovo sviluppo è nuovo in termini sostanziali, paradigmatici.

Il fattore “ambiente”, inesistente fino a pochi anni fa nei programmi delle aziende, oggi comincia a costituire un fattore decisivo e determinante, tanto da costituire già in molti casi il fattore gerarchicamente primario. E lo sarà sempre di più nell'immediato futuro. La società civile e il sindacato hanno un ruolo da giocare in questo campo.

1.2 Innovare e anticipare

Le criticità ambientali, a cominciare da tutti i fenomeni collegati all'accelerazione dei cambiamenti climatici, stanno aumentando e stanno determinando dei costi sociali e umani crescenti a causa dell'aumento e della crescita di intensità dei fenomeni meteorologici estremi.

La risposta alle crescenti criticità ambientali risiede in una diversa modalità di considerare la produzione e i consumi, mentre l'azzeramento e l'annullamento dei rischi collegati ai cambiamenti climatici presuppone il superamento della produzione di energia derivata dall'uso dei combustibili fossili.

Le criticità ambientali e quelle dovute ai cambiamenti climatici presuppongono una forte innovazione culturale, tecnologica, industriale, organizzativa e sociale in quanto un altro fattore che interviene a rendere urgenti queste trasformazioni è l'ulteriore crescita demografica del 50% entro la fine del secolo, con il passaggio dai 6 miliardi di fine anni 2000 agli oltre 9 miliardi di popolazione prevista per la fine del primo secolo del terzo millennio. Una crescita non solo demografica, ma ambientalmente molto preoccupante per la pressione che si verrà ad esercitare sulle risorse naturali come la disponibilità e la qualità delle acque dolci, la qualità dell'aria nei grandi agglomerati metropolitani, la perdita della biodiversità, il consumo dei suoli più redditizi, con livelli medi di accesso ai consumi e di aspettative di benessere mediamente molto più elevati su tutto il pianeta.

Di conseguenza la qualità ambientale dello sviluppo e dell'organizzazione economica e sociale diventa una necessità planetaria e, conseguentemente, su questi fattori si misurerà la competitività dei modelli vincenti e attrattivi del nuovo modello di sviluppo.

Le organizzazioni sindacali europee, insieme ad altre associazioni della società civile europea, possono essere tra i protagonisti, gli attori di questo nuovo sviluppo.

L'Europa può dare un contributo decisivo nel continuare ad essere un punto di riferimento nella costruzione di una vita di civiltà e di progresso sociale distribuito e partecipato.

1.3 “Prendersi cura” della green economy: spazi partecipativi e ruolo del sindacato

Come è noto, i modelli di Relazioni Industriali in Unione Europea sono molteplici, frutto di storie nazionali specifiche, non riconducibili ad unità. In alcuni paesi prevalgono modelli accentrati, a livello nazionale o regionale, in altri risalta la contrattazione aziendale; gli stessi spazi di reale “partecipazione” per i rappresentanti dei lavoratori sono molto diversi tra i vari paesi dell'Unione. Ma ovunque si assiste ad una valorizzazione del livello decentrato di confronto, con l'obiettivo di avvicinare le problematiche dei lavoratori con quelle più specifiche di ogni singola impresa, e si auspica un maggior coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nei processi decisionali e strategici che riguardano le ristrutturazioni e l'innovazione organizzativa aziendale. Molti dei casi studiati in questo progetto mostrano l'ampiezza e la molteplicità degli approcci messi in atto dalle parti sociali per includere la questione ambientale nell'agenda negoziale tradizionale: in alcuni casi si tratta di “anticipare” su larga scala (area territoriale vasta) gli effetti del prevedibile cambiamento indotto dalla green economy sui sistemi produttivi e sul lavoro, progettando congiuntamente misure

a favore di una riqualificazione delle competenze dei lavoratori, in altri di concordare piani di riconversione di produzioni rese obsolete o non più competitive, o ambientalmente non più sostenibili, in altri ancora di migliorarne l'impatto ambientale e/o di abbattere costi e sprechi derivanti da una cattiva gestione delle materie prime.

In altri casi, il dialogo sociale a livello regionale permette di acquisire conoscenze sul futuro dell'occupazione, sulle qualifiche e le competenze legate a nuove politiche che promuovano una mobilità responsabile. Questo approccio tiene conto delle normative richieste e degli sviluppi tecnologici che consentono di raggiungere obiettivi ambientali (sviluppi tecnici percorsi e tecnologie che aiutano ad aumentare il valore o la produttività). Tutto ciò permette di sviluppare e diffondere innovazione sociale..

Il ruolo del sindacato è stato a volte quello di "protagonista", in grado di concepire per primo proposte originali a favore dello sviluppo sostenibile, mentre in altri casi la primogenitura dei progetti innovativi è attribuibile al management aziendale o alle Istituzioni locali. Ma in tutti i casi il ruolo del sindacato deve essere quello di accogliere la sfida e di proporsi come partner del cambiamento, cogliendo e valorizzando le sinergie tra qualità del lavoro e qualità dei processi industriali, anche dal punto di vista della sostenibilità ambientale: occorre insomma non limitarsi più a contrattare la qualità e quantità di lavoro nell'impresa, ma occuparsi anche di "cosa" si produce (prodotti sostenibili "dalla culla alla tomba") e di "come" si produce (processi produttivi e loro impatto sull'ambiente).

1.4 Organizzare e qualificare la rappresentanza. Nuovi diritti e nuove figure

Nell'ambito delle organizzazioni sindacali bisogna favorire, in questa fase iniziale di trasformazione, la crescita di figure specialistiche anche rispetto alla rappresentanza sindacale nei posti di lavoro.

Dobbiamo seguire la strada delle mobilitazioni in favore della salute e sicurezza nei posti di lavoro. In tutta Europa, grazie alla rilevanza del tema della tutela della salute dei lavoratori, abbiamo ottenuto l'istituzione di una rappresentanza specifica dei lavoratori, con diritti e spazi specifici di informazione, formazione e di iniziativa sindacale nei posti di lavoro.

Anche per l'ambiente bisognerà acquisire una titolarità di rappresentanza diretta dei lavoratori nei posti di lavoro che purtroppo è strutturata ancora in pochi paesi europei.

L'esperienza del contratto nazionale dei lavoratori italiani nel settore della chimica che ha unificato nel Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza anche la rappresentanza dei diritti di tutela ambientale del territorio da parte dei lavoratori, può costituire un'utile indicazione da estendere su scala europea.

A questa rappresentanza dovrebbe far capo la vigilanza dei lavoratori rispetto al perseguimento delle pratiche del Miglioramento Ambientale Continuo da parte dei datori di lavoro sia pubblici che privati. Il MAC, Miglioramento Ambientale Continuo, dovrebbe costituire un tratto distintivo identificativo di tutte le attività economiche, a partire da quelle industriali a maggiore impatto ambientale in ambito europeo: una nuova carta di identità delle attività industriali in ambito europeo sulla base di un nuovo concetto di efficienza che includa le performance sociali e ambientali, e non solo quelle economiche. Tutti sanno che i lavoratori svolgono un ruolo chiave nel trasformare i modelli di produzione e consumo in quanto non sono solo lavoratori, ma anche consumatori e cittadini che compiono quotidianamente delle scelte.

Se l'obiettivo è quello di organizzare e qualificare la rappresentanza, le organizzazioni sindacali hanno una potenzialità enorme nel sensibilizzare e tutelare i lavoratori nella loro dimensione di cittadini rispetto alle questioni ambientali e di sviluppo sostenibile. Da questo punto di vista, alcuni dei casi studiati nell'ambito del progetto, ne sono chiara testimonianza. Inoltre, investendo e lavorando in questa direzione si potrebbero recuperare spazi di rappresentanza attualmente occupati

da altri soggetti (associazioni ambientaliste, comitati spontanei di cittadini), che spesso sono in grado soltanto di mobilitare energie, ma non di trasformarle in proposte, perché non hanno le competenze e le capacità organizzative per stare ai tavoli del confronto.

Talvolta i sindacati svolgono un ruolo di mediazione tra alcuni stakeholder grazie alla loro capacità di negoziare e sviluppare accordi.

2. Ambiente e responsabilità sociale

2.1 Crescita della Responsabilità sociale delle imprese e dei territori

E' necessario creare e sostenere un'autentica cultura e pratica della responsabilità sociale nelle imprese e nei territori. Coerentemente con le rinnovate impostazioni dell'Unione Europea e con la posizione della Confederazione Europea dei sindacati, occorre sviluppare un approccio multistakeholder che integri, pur nella distinzione dei ruoli, la responsabilità sociale con la contrattazione collettiva e permetta al sindacato di svolgere il proprio ruolo strategico di cerniera, essendo presente contemporaneamente fuori e dentro le aziende. Occorre quindi andare oltre le frequenti mistificazioni e contraddizioni della Responsabilità sociale delle imprese poiché non bisogna confondere la volontarietà con l'unilateralismo da parte delle imprese, ed integrare gli aspetti di tutela ambientale con quelli di equità sociale, democrazia economica, formazione permanente, legalità e trasparenza.

2.2 Crescita del valore del territorio

Coerentemente e sinergicamente all'approccio sulla responsabilità sociale occorre radicare maggiormente lo sviluppo delle aziende nel territorio.

Il territorio deve recuperare una propria identità, la valorizzazione delle proprie risorse naturali, sviluppare e curare le proprie qualità valoriali, sociali e culturali.

L'industria e le attività economiche devono contribuire a questo processo: da un atteggiamento di rapina ad un'azione programmata di sviluppo sociale, economico, inclusivo e partecipato che tenga conto delle sfide ambientali.

Poiché la valorizzazione della dimensione locale, insieme alle iniziative della società civile, è fondamentale, occorre che le organizzazioni sindacali siano capaci di formulare proposte e suggerimenti di policies, relativamente ad almeno tre aspetti: cosa possono fare per favorire la crescita del valore del territorio; come incentivare o spingere le aziende e le loro associazioni di rappresentanza per convergere su obiettivi condivisi; cosa devono fare le istituzioni, dal livello europeo fino al livello locale, affinché la crescita del valore del territorio si traduca in qualcosa di concreto.

2.3 Sviluppare un approccio "multistakeholders" e salvaguardare il dialogo sociale

Data la complessità della questione ambientale, che per sua natura coinvolge ambiti e problematiche sociali, economiche, produttive, tecnologiche e geo-fisiche, il tradizionale confronto tra "due parti" (lavoratori e impresa, organizzazioni sindacali e datoriali) non è più sufficiente. Ciò non significa che il dialogo sociale non mantenga il suo ruolo di principale strumento per il miglioramento delle condizioni di lavoro e la risoluzione dei conflitti tra capitale e lavoro; ma il sindacato deve aprirsi e farsi promotore di un più vasto coinvolgimento di attori e soggetti che siano in qualche modo "portatori di interessi" ambientali nel territorio. La stessa accezione del termine "stakeholder"

conduce in questa direzione: secondo William M. Evan e Edward R. Freeman, si definiscono infatti stakeholder tutti i soggetti che possono influenzare oppure che sono influenzati dall'impresa. L'impresa deve dunque tener conto anche di quanti non hanno potere diretto su processi e profitti, ma ne subiscono le conseguenze (come un impatto ambientale negativo). Per il sindacato, questo è un passaggio non semplice, ma che non deve essere considerato come una parziale perdita di potere decisionale e di rappresentanza: se dotato delle necessarie competenze e sensibilità, il sindacato anzi ha molti vantaggi dall'ampliamento del confronto, in quanto può proporsi come soggetto "cerniera" tra le istanze del lavoro e dell'occupazione e quelle della sostenibilità nel lungo termine delle attività economiche. La migliore prevenzione dei conflitti ambientali nel territorio nasce dall'impegno del sindacato e dei rappresentanti dei lavoratori a considerare sempre la trasparenza delle informazioni e l'anticipazione e prevenzione degli impatti come parte integrante della loro funzione sociale, e dalla capacità di mantenere nel tempo e di incoraggiare con continuità il più ampio dialogo con le istituzioni locali, le imprese e le associazioni locali a tutela del territorio, al fine di incrementare le possibili fonti di apprendimento reciproco e favorire la crescita di una cultura condivisa su queste tematiche.

Talvolta questo dialogo a livello locale è l'unica strada per assicurare una pacifica coesistenza di svariate attività con interessi in contrasto a livello territoriale.

2.4 Potenziare gli strumenti della certificazione, delle etichettature e della fiscalità

Se siamo di fronte ad una trasformazione globale dell'economia e del modo di concepire e volere il nuovo sviluppo, bisognerà sostenere tutti gli strumenti che agevolano e premiano questa trasformazione come le certificazioni ambientali, e quelle europee in particolare come l'Emas (Eco-Management and Audit Scheme), per i processi produttivi e le organizzazioni, e l'Ecolabel per i prodotti.

Anche la fiscalità deve essere attentamente e decisamente riorientata per supportare e disseminare la buone prassi e per eliminare le sovvenzioni che creano danni alla biodiversità e agli ecosistemi coerentemente con il principio che "la tassazione non deve accrescere le diseguaglianze sociali". Principio presente nel testo della Confederazione Europea dei Sindacati: "The 'Energy-Climate' package in Europe for 2020-2030"

Il Documento: "The 'Energy-Climate' package in Europe for 2020-2030: the ETUC's priorities for a Just Transition", circa la "tassazione verde" e le quote di emissione (ETS) propone inoltre:

- Un set-up di indicatori relativi alle emissioni inerenti i livelli di produzione nei settori ETS (cioè tonnellate di CO₂ per tonnellata di prodotto), per essere portati ad identificare come le emissioni vengono ridotte in Europa, se migliorando l'efficienza nell'industria o per ragioni diverse come la delocalizzazione della produzione verso paesi terzi;
- Migliore integrazione dell'impronta relativa agli idrocarburi in connessione ai beni, in particolare quando vengono imposte tassazioni relative ai consumi (tracciabilità degli idrocarburi e carbon tax);
- Accordi commerciali bilaterali che consentano di tassare i prodotti la cui impronta di idrocarburi superi il livello delle prestazioni degli impianti europei più efficienti del settore corrispondente, in conformità con il diritto commerciale internazionale;
- Come misura di ultima istanza, devono essere considerate misure di adeguamento alle frontiere, in particolare per fornire una compensazione alle industrie votate all'esportazione e soggette a un costo aggiuntivo a seguito del "Quadro di riferimento europeo per il clima e l'energia nel 2030" in quanto devono competere sui mercati internazionali con aziende non esposte a simili i costi. Tutto ciò nel rispetto del diritto del commercio internazionale;
- Supporto a misure di sostegno, tra cui gli aiuti di Stato, per le attività di interesse comune che siano essenziali per la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. "

3. Dal locale al globale: le reti e le relazioni

3.1 Centri di servizi interni/esterni

Data l'ampiezza e la pervasività della tematica ambientale, è sempre più importante per il sindacato "fare rete" con gli altri "portatori di interesse" nel territorio e nel contesto globale. Ci sono molti modi per stare in una rete, una delle quali passa attraverso la creazione di strutture specializzate (come Ecologia&Lavoro, Cisl Italia, Idée Force e Syndex, CFDT Francia, Peco Institute, IG BAU Germania), capaci di creare "ponti" con le associazioni e istanze ambientali del territorio e di sostenere con specifiche competenze la contrattazione collettiva. La disponibilità di expertise in questo campo è ormai indispensabile sia per elevare il livello del confronto negoziale e partecipativo tra le parti sociali, sia per dare continuità ad un proficuo dialogo con le associazioni ambientaliste, presenti ormai in modo diffuso e capaci di intervenire in molti campi, spesso contigui a quelli su cui opera il sindacato.

3.2 Un approccio *win win*: luoghi di cooperazione strutturata tra le parti sociali

La sostenibilità ambientale è un tema fondamentale per l'evoluzione in senso partecipativo della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali. Gli organismi paritetici previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, settoriale, territoriale ed aziendale, oltre agli enti bilaterali partecipati dalle parti sociali, devono essere messi in grado di rappresentare un luogo privilegiato di cooperazione strutturata in cui la sostenibilità ambientale sia vissuta come un approccio *win win* tra lavoratori, impresa e territorio.

3.3 Rete internazionale delle istituzioni regionali e parti sociali

Dal nostro progetto, in maniera informale e spontanea, è emersa un'altra opportunità per favorire la transizione verso la Green Economy. Le organizzazioni sindacali coinvolte possono sviluppare e dare linfa alla rete di relazioni, includendo all'interno del sistema i protagonisti delle buone pratiche nell'ambito delle imprese e nel rapporto con le istituzioni di livello territoriale e regionale.

La rete internazionale fra le organizzazioni sindacali, dunque, consentirà di realizzare un monitoraggio delle buone pratiche aziendali e delle istituzioni regionali sui temi della Green Economy orientato verso lo sviluppo sostenibile e creare un collegamento e una verifica periodica di queste situazioni può favorire una diffusione e una crescita accelerata delle buone pratiche della Green Economy verso la Green Society che includano anche il lavoro decente, lo sviluppo del benessere sociale e la riduzione delle disuguaglianze.

3.4 Azione sindacale europea e internazionale

La questione ambientale proietta l'azione sindacale necessariamente sul piano internazionale, in modo particolare per quanto riguarda la lotta ai cambiamenti climatici e alla perdita della biodiversità.

ETUC e ITUC sono fortemente impegnati in questo campo. I più recenti documenti sono:

1. ETUC claims a sustainable EU energy policy (2010)
2. Europe's Energy Strategy 2011-2020: A Missed Opportunity? (2011)
3. ETUC declaration on industrial policy, energy and the fight against climate change (2014)
4. The 'Energy-Climate' package in Europe for 2020-2030: the ETUC's priorities for a Just Transition (2014)

5. ITUC: Climate change is a trade union issue (2014)

E se ci sono altri soggetti, come le associazioni ambientaliste, fortemente impegnati nella lotta ai cambiamenti climatici, le organizzazioni sindacali, per le loro caratteristiche e per la loro mission, possono garantire l'unitarietà della promozione della qualità sociale dello sviluppo unitamente alla qualità ambientale.

In questo contesto, oltre all'azione delle Global Unions e dei CAE in sede europea, bisogna utilizzare al meglio anche alcune iniziative delle istituzioni internazionali come la campagna del "Global Compact", lanciato dalle Nazioni Unite nel 2009, ed altre campagne che si possono organizzare nell'ambito dell'ILO e dell'UNEP.

La questione ambientale, dunque, proietta l'azione sindacale in una dimensione internazionale, per il governo delle azioni per la lotta ai cambiamenti climatici, ma contestualmente crea un ancoraggio altrettanto forte alla dimensione locale, fondamentale per il presidio e la valorizzazione del territorio.

4. Nuova cultura e nuove competenze per i sindacalisti e per i lavoratori

4.1 Nuova cultura e nuove competenze professionali

Per essere innovatori ed essere efficaci rappresentanti del mondo del lavoro, i sindacalisti devono studiare molto e far crescere le nuove competenze professionali. I sindacalisti sono chiamati ad un duplice compito: da un lato devono essere capaci di acquisire le conoscenze e le competenze necessarie a favorire la transizione relativamente alla dimensione delle relazioni industriali. In questo senso, i casi studiati nell'ambito del progetto evidenziano come i sistemi di relazioni industriali diventano sempre più complessi, rendendo le competenze 'tradizionali' spesso inadeguate. Dall'altro, i sindacalisti dovranno essere in grado di accompagnare e favorire lo sviluppo e la crescita di nuove professionalità sul mercato del lavoro, coerenti con i tratti distintivi dell'economia della circolarità e della responsabilità.

Tali obiettivi, certo non semplici da cogliere, si declinano da un lato nella realizzazione di percorsi formativi per sindacalisti; dall'altro in attività di lobbying da parte del sindacato nelle sedi deputate per orientare la formazione professionale coerentemente con l'economia circolare e della responsabilità.

Le caratteristiche di base delle nuove professionalità sono sostanzialmente due: alta specializzazione e alta capacità di integrazione con le altre competenze.

Sono dinamiche e caratteristiche professionali già presenti nelle attività correnti, ma l'economia della circolarità e della responsabilità esalta la necessità della collaborazione e dell'integrazione delle competenze riguardo all'intero ciclo di vita di un prodotto, di un processo, di un assetto organizzativo.

Le attività di ricerca e dell'innovazione riguardano non solo le tecnologie, ma la stessa organizzazione del vivere sociale.

Un piccolo esempio indicativo dei nuovi processi organizzativi e sociali sono le esperienze sempre più diffuse del "car sharing" e del "car pooling".

Creare una rete telematica per il "car pooling" è una soluzione adottata da alcune aziende per i propri dipendenti e da alcune associazioni per l'organizzazione di convegni che è utile per contrastare il monolitico modello culturale della proprietà privata dei mezzi di trasporto.

Ad esempio in Francia alcune buone prassi si prefiggono di sviappare basse emissioni per i trasporti e soluzioni negoziali pianificate per i bisogni legati alla mobilità.

4.2 L'ambiente: un tema trasversale alle politiche sindacali

Assumendo come centrale la tematica ambientale, il ruolo del sindacato si arricchisce di nuove e più pregnanti responsabilità, e spinge ad utilizzare un approccio di “Climate policy mainstreaming”, come stabilito dalla strategia “Europa 2020”.

In questo senso, una nuova cultura sindacale (rispetto alle tematiche ambientali) dovrebbe essere visibile a livello di strategia generale dei sindacati, e dovrebbe “attraversare” tutte le politiche trattate dal sindacato (lavoro, investimenti, diritti umani, globalizzazione, ecc.). Non si può infatti confinare la questione ambientale come se fosse semplicemente una nuova tematica negoziale che si aggiunge a quelle tradizionali, in quanto essa è pervasiva e tende ad influenzare qualsiasi argomento siamo chiamati a discutere. Se parliamo di lavoro, dobbiamo porci il problema di come favorire la “just transition” e dunque garantire un “ponte” tra vecchi e nuovi mestieri e ruoli professionali anche nei settori tradizionali (da “rinverdire” o che si stanno “rinverdendo”) e in quelli a più forte impatto ambientale. La proposta non è una mera quantificazione dei bisogni, ma anche l’identificazione delle competenze e delle qualifiche che realizzano ponte tra diversi settori con scarsa intensità di forza lavoro ad attività verdi o attività che diventeranno tali con un alto potenziale di creazione di posti di lavoro. Se parliamo di investimenti, dobbiamo avere cura che fin dalla progettazione di nuovi impianti e nuove attività produttive sia posta la giusta attenzione alla loro piena sostenibilità nell’uso delle risorse primarie e nella gestione e riciclo di imballaggi, scarti e rifiuti; se parliamo di diritti umani e globalizzazione, non dobbiamo dimenticare la valenza universale della questione ecologica, e siamo dunque impegnati ad impedire che le delocalizzazioni si trasformino in una facile via per trasferire verso paesi più deboli produzioni altamente inquinanti e lavori insalubri o pericolosi per la salute e l’incolumità dei lavoratori e delle comunità locali.

4.3 Operare in direzione della “Giusta Transizione”

“Just transition” è un principio che il movimento sindacale internazionale è riuscito a fare inserire in alcuni documenti dell’ONU in occasione dei summit mondiali sul clima.

Come indicato nel documento “Posizione adottata da ETUC al Comitato Esecutivo” del 21-22 Ottobre 2014, “ETUC sta promuovendo l’idea della giusta transizione, che da un lato è finalizzata a ridurre gli impatti negative delle attività umane sul clima e l’ambiente, e dall’altro promuove il dialogo sociale, la partecipazione dei lavoratori, la protezione sociale e I diritti dei lavoratori”.

Su queste dinamiche i sindacati rivendicano l’impegno congiunto di imprese e istituzioni a favorire la giusta transizione, vale a dire un’azione preventiva di programmazione e di accompagnamento dei lavoratori, dai lavori e dalle attività in declino ai lavori proiettati verso la crescita sostenibile, ma con l’accento posto nel favorire le nuove attività, il nuovo sviluppo.

Su questo punto, oltre a rivendicare l’impegno congiunto di imprese e istituzioni, le organizzazioni sindacali possono fare molto: questo ruolo attivo ce lo riconosce anche l’Europa, che ha molto investito nell’ultimo decennio con la consapevolezza che la “Just transition” non può avvenire in assenza di dialogo sociale. E i casi che abbiamo studiato nel progetto testimoniano in maniera evidente il ruolo cruciale che le organizzazioni sindacali hanno giocato a livello territoriale, soprattutto nelle situazioni di conflitto fra ambiente e lavoro.

4.4 Dare per primi il buon esempio: un sindacato ambientalmente responsabile

“Un grammo di buon esempio vale più di un quintale di parole”. Come suggerisce questo proverbio, una nuova strategia e cultura sindacale, più attenta e sensibile a queste tematiche, dovrebbe anche essere evidente e riconoscibile attraverso “buone pratiche” interne: il sindacato dovrebbe infatti essere interessato a promuovere la sua stessa sostenibilità ambientale. Vi sono molti campi in cui il sindacato come organizzazione potrebbe migliorare la sua performance di sostenibilità. La politica degli acquisti, ad esempio, potrebbe essere condotta con l’obiettivo di orientare il consumo interno

(e degli iscritti) verso prodotti verdi e consumi responsabili; la mobilità dei dirigenti e operatori sindacali (soprattutto in occasione di Congressi e convegni di grande dimensione) dovrebbe tenere conto dell'impronta ecologica dovuta all'uso eccessivo di mezzi privati; l'efficienza energetica, il consumo di carta, la gestione dei rifiuti delle sedi sindacali potrebbero essere migliorate in funzione della efficiente gestione delle risorse. Molti altri esempi si potrebbero fare, ma alcune buone pratiche sono già presenti anche in alcuni casi studiati in questo progetto. E' un cammino che dunque è già iniziato, e che dobbiamo percorrere con grande convinzione.

Conclusioni: La nostra missione

La nostra missione rimane la costruzione di una società più libera giusta e solidale e la Green Economy si presta più di altre stagioni e mode economiche di altri periodi a favorire la realizzazione dei nostri obiettivi in quanto contiene al suo interno intrinsecamente il concetto della responsabilità, che è un ingrediente fondante la società della giustizia, della solidarietà, della promozione dello sviluppo e della libertà umana.

- *Modalità di azione sindacale:*
- *Passiva/attiva*
- *Tradizionale/innovativa*
- *Breve termine/lungo termine*
- *Reattiva/proattiva*

Tradizionale	Non-tradizionale
Protezione dei lavoratori	Sviluppare prospettive future per l'impresa, la regione
Salute e sicurezza	Consapevolezza crescente per le tematiche ambientali, fornendo conoscenza e saperi.
Condizioni di lavoro	Partecipazione al processo di decisione politica in campi di azione non tradizionali (Es. protezione climatica)
Contrattazione a due parti	Nuove coalizioni + alleanze (es. società civile)
Rafforzamento di competenze e capacità	Innovazione