

GUIDA EUROPEA DEL SINDACALISTA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE




 European Trade Union Confederation (ETUC)
THE VOICE OF EUROPEAN WORKERS




INDICE

Prefazione <i>di Sergio Sorani</i>	3
Presentazione <i>di Judith Kirton-Darling</i>	5
"Rinverdire" la nostra missione <i>di Renato Santini</i>	6
Introduzione. Rendere più verde l'economia	7
Capitolo 1. La cultura e i nuovi valori dello sviluppo sostenibile	10
Capitolo 2. Il quadro di riferimento europeo	14
Capitolo 3. Contrattazione verde per l'economia <i>low carbon</i> : una via <i>bottom-up</i>	18
Capitolo 4. Il sindacalista dello sviluppo sostenibile nei posti di lavoro	22
Capitolo 5. Il sindacalista dello sviluppo sostenibile, le istituzioni locali e la società	30
Capitolo 6. Lavori e competenze professionali in una Giusta transizione	35
Capitolo 7. Il sindacalista verde e l'azione internazionale	41
CONCLUSIONI E IPOTESI DI LAVORO	45
Schede Capitolo 1	47
Schede Capitolo 3	49
Schede Capitolo 4	50
Schede Capitolo 5	52
Schede Capitolo 6	58
Schede Capitolo 7	59
Presentazione dei partner del progetto	60




 IT Il presente progetto ha ricevuto un finanziamento dall'Unione Europea (Linea budgetaria 04 03 03 02 Azioni di informazione e formazione per organizzazioni sindacali, bando VP/2011/002. Codice progetto: VS/2011/0188).

La responsabilità dei contenuti è unicamente dell'autore e la Commissione non è responsabile in alcun modo per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni contenute nel presente documento.

 EN This project has received funding from the European Union (Budget heading 04 03 03 02 Information and training measures for workers' organizations, call VP/2011/002. Identification number of the project: VS/2011/0188).

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein.

 FR Ce projet a reçu un soutien financier de l'Union Européenne (Ligne budgétaire 04 03 03 02 Actions de formation et d'information en faveur des organisations de travailleurs, Appel à propositions VP/2011/002. Numéro du projet : VS/2011/0188).

Les contenus de ce Guide sont de la responsabilité des auteurs et la Commission Européenne n'est pas responsable de l'utilisation des informations contenus dans cette publication.

Prefazione

Questa guida è stata prodotta da Ecologia e Lavoro, partner nel progetto che la CISL Toscana ha portato avanti insieme ai sindacalisti belgi, bulgari, francesi, tedeschi, greci e britannici.

La guida ha lo scopo di fornire uno strumento ai lavoratori e sindacalisti in tutta Europa per costruire l'attività e l'azione sindacale per una ripresa sostenibile.

La guida tratta le politiche europee in materia di cambiamento energetico e climatico e propone anche molti esempi pratici di azioni delle organizzazioni sindacali che possono essere sviluppate a livello locale e al posto di lavoro.

Non è sempre facile convincere gli altri che la risposta alle crisi economica, ambientale e sociale è univoca. Queste idee non sono sempre immediatamente accettate – abbiamo ancora bisogno dell'impegno dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei governi. Dobbiamo trovare nuove strade per affrontare le nuove sfide, e questa guida ha lo scopo di provvedere a questo.

Ringraziamenti particolari sono dovuti ai contributi esterni al sindacato: Roberto Caracciolo, Dirigente ISPRA (Istituto Superiore Per la Ricerca Ambientale), il prof. Marco Frey della Scuola Superiore S. Anna dell'Università di Pisa e Marco Gisotti, direttore scientifico di Green Factor. Un ringraziamento finale alle persone che hanno curato la stesura della Guida: Elisabetta Biliotti, Giuseppe D'Ercole, Gabriella Fenili.

Sergio Sorani
Ecologia e Lavoro

Presentazione

I sindacati sono attori del cambiamento sociale ed ambientale: Lavoriamo per questo!

L'Europa è in crisi su diversi fronti e ognuno rappresenta una sfida fondamentale per le organizzazioni sindacali e i loro membri. 25 milioni di persone sono senza lavoro in Europa e i lavoratori stanno pagando per la crisi bancaria con pesanti tagli di posti di lavoro, di salario e di servizi pubblici. La metà dei giovani in paesi come la Spagna e la Grecia sono disoccupati e allo stesso tempo l'insicurezza economica sta facendo aumentare il gap tra ricchi e poveri, creando un'Europa più diseguale e divisa. Inoltre l'incertezza economica gioca un ruolo rispetto al disinteresse delle persone per i cambiamenti climatici e ambientali, in un momento in cui sappiamo che stiamo spingendo il pianeta verso i suoi limiti per quanto riguarda il consumo di energia e di risorse naturali.

Ancora, nella sfida ai cambiamenti climatici risiede la reale possibilità per un recupero di un'economia sostenibile che guidi la crescita, gli investimenti e la creazione di nuovi lavori e professionalità. In tutto questo le organizzazioni sindacali giocano un ruolo chiave, come hanno dimostrato i cambiamenti democratici ormai evidenti in Francia, Grecia, Germania e altrove.

Ci sono alternative alla recessione e all'austerità. Questa guida, sviluppata con la cooperazione delle organizzazioni sindacali di sette paesi (gestita dalla CISL Toscana in Italia), ha l'obiettivo di dare ai lavoratori e ai rappresentanti sindacali strumenti per costruire l'impegno e l'azione dei sindacati per uno sviluppo sostenibile.

In quanto sindacalisti riconosciamo di avere il dovere di essere parte della soluzione.

Per la Confederazione Europea dei Sindacati (CES), l'Europa oggi è di fronte a una crisi su tre fronti.

- **Sociale:** l'Europa sta raggiungendo il livello massimo di disoccupazione di sempre. Posti di lavoro, salari, e condizioni lavorative sono minacciati. C'è stato un drammatico aumento del lavoro precario e insicuro in Europa, con la disoccupazione giovanile che sta distruggendo le speranze di una generazione. Inoltre per mancanza di leadership da parte dei governi abbiamo un deficit di competenze chiave nell'industria e nelle professioni. Abbiamo bisogno di strategie per la creazione di

posti di lavoro promuovendone ancora il valore e la qualità.

- **Ambiente:** le condizioni meteorologiche estreme che abbiamo sperimentato di recente stanno diventando sempre più frequenti. Sondaggi di opinione mostrano che la maggior parte dei cittadini nell'Unione europea considera il riscaldamento globale come uno dei problemi più gravi del mondo, con tutte le implicazioni riguardo alla perdita di biodiversità e al verificarsi di eventi meteorologici estremi. I cambiamenti climatici rappresentano una minaccia per la pace a livello mondiale; le risorse e l'energia diventano sempre più costose e oggetto di conflitto.

- **Finanza:** il nostro sistema finanziario è in frenata. Il nostro sistema bancario non sta lavorando per l'economia reale. Non è in grado di fornire i necessari investimenti, nella misura adeguata, per affrontare le sfide di lungo periodo poste dai cambiamenti climatici e dall'esaurimento delle risorse. Le Nazioni Unite hanno stimato il costo per affrontare queste sfide del clima, nella misura di almeno il 2% del PIL mondiale. Mentre siamo in grado di trovare facilmente risorse finanziarie per sussidi ai combustibili fossili o alle spese militari, stiamo lottando per trovare i soldi necessari per investire nelle nostre comunità e nell'ecosistema del pianeta da cui dipendiamo.

Come sindacati siamo impegnati per lo sviluppo sostenibile. In passato abbiamo lavorato per la salute e la sicurezza dei lavoratori e per la normativa ambientale: dobbiamo continuare questa tradizione di impegno per difendere il nostro benessere in futuro. Questo significa cambiare il nostro modo di produrre e consumare beni e servizi, per conservare le risorse, lavorare meglio ed evitare di distruggere gli ecosistemi vitali forniti dai nostri mari e dalle nostre foreste. Questo significa trovare urgentemente delle alternative ai combustibili fossili - petrolio, gas, carbone.

Abbiamo bisogno di investimenti in nuove tecnologie del futuro e in posti di lavoro e competenze collegate - energia solare ed eolica, veicoli elettrici e treni, la cattura e lo stoccaggio delle emissioni di carbonio, il risparmio energetico a casa e al lavoro. Parlare di efficienza energetica e dell'utilizzo delle risorse alla scala richiesta dai cambiamenti clima-

tici del pianeta significa insistere verso nuovi modelli come per esempio “l'economia circolare” nella progettazione di prodotti che possano essere riciclati al termine della loro vita. Ciò significa ridurre il consumo di materiali ed energia, riciclare molto di più e riutilizzare i rifiuti come materia prima per la nuova produzione.

Per la CES, questo significa un cambiamento fondamentale e necessario per le nostre società, in cui i sindacati hanno un ruolo fondamentale da svolgere. La nostra sfida è quella di sfruttare al massimo il potenziale per la creazione di occupazione e la coesione sociale per i lavoratori e le loro famiglie, ma anche per evitare le eventuali conseguenze negative ovunque esse possono verificarsi.

Pertanto, abbiamo sempre chiesto una “transizione giusta” verso un modello di efficienza energetica e dell'uso delle risorse di cui abbiamo bisogno.

Ci sono 5 pilastri per questa “transizione giusta”:

1. Partecipazione e dialogo a tutti i livelli.
2. Investimenti nella creazione e la trasformazione di posti di lavoro attraverso politiche low carbon e investimenti in infrastrutture.
3. Programmi di formazione di competenze efficaci e gestiti in modo trasparente, tra cui il diritto individuale alla formazione per tutti i lavoratori indipendentemente dal tipo di contratto.
4. Il rispetto per i sindacati e i diritti umani. Nessun lavoro può essere un lavoro verde se non è un lavoro dignitoso.
5. Una rete di ammortizzatori sociali per i lavoratori negativamente colpiti dalla transizione, con politiche attive del lavoro e sistemi di sicurezza sociale

finanziati. Per la CES tutti i lavoratori indipendentemente dal settore, professione, genere o età hanno un ruolo da giocare in questa transizione e nel rendere più “verdi” i loro posti di lavoro. La CES è impegnata in un approccio inclusivo.

Questa Guida europea sullo sviluppo sostenibile per i rappresentanti sindacali dovrebbe essere utilizzata come strumento per aiutare i sindacalisti a tutti i livelli nel capire meglio l'importanza di uno sviluppo sostenibile – in cui la finanza lavora per il bene comune, la crescita è rispettosa dell'ambiente, e la “transizione giusta” può essere promossa come la via da seguire. La guida contiene informazioni sugli strumenti già disponibili, molti esempi di “buone pratiche” dell'Unione, diritti e politiche che vogliamo promuovere, gli obiettivi che vogliamo raggiungere. Spero che la guida si riveli utile ai sindacalisti per trovare il modo di affrontare lo sviluppo sostenibile nelle proprie fabbriche, nei luoghi di lavoro, nei propri sindacati e dimostrare il valore della voce delle persone che lavorano in questo settore vitale. Attraverso iniziative condotte dai soli sindacati o con la contrattazione collettiva, mi auguro che questa guida sia di ispirazione ai rappresentanti sindacali, che possa essere un punto di partenza per i sindacati nel lavorare insieme per promuovere soluzioni per le persone, il pianeta, e non solo il profitto.

Buona fortuna per i vostri sforzi nell'inverdire i vostri luoghi di lavoro ovunque si trovino.

Judith Kirton-Darling (CES)

“Rinverdire” la nostra missione

Il lavoro per la redazione della Guida europea del sindacalista per lo sviluppo sostenibile è stata coordinata dalla CISL Toscana (insieme a IAL Toscana ed Ecologia e lavoro), sostenuto dalla CES e sei sindacati partner.

- Arbeit und Leben DGB/VHS NW e.V, Germany,
- Trades Union Congress, UK,
- Confederation of Labour PODKREPA, Bulgaria,
- EKA Athens Labour Unions Organization, Greece,
- Confédération Démocratique Du Travail, France,
- Fédération Générale du Travail de Belgique, Belgium.

La guida ha lo scopo di fornire uno strumento ai lavoratori e sindacalisti in tutta Europa per costruire l'attività e l'azione sindacale per una ripresa sostenibile. Una Guida elaborata da sindacalisti già impegnati da diversi anni sulla nuova frontiera dello sviluppo sostenibile per suscitare l'interesse di tutte le organizzazioni sindacali nell'affrontare la sfida di rendere più verde l'economia.

Lo sviluppo di un'economia sostenibile è vitale per salvaguardare l'esistenza nostra e delle generazioni future sulla terra con una dimensione più equa ed inclusiva.

La partecipazione a questa grande trasformazione per essere effettiva ed inclusiva deve partire da tutti i posti di lavoro.

È questa l'ambizione di questa Guida verde: raggiungere tutti i posti di lavoro.

L'espressione “verde” che ricorrerà in questa Guida significa volere un pianeta più verde vuole indicare un mondo più sicuro e confortevole per tutte le specie che lo abitano.

Un ringraziamento particolare a Gabriella Pusztai, di IAL Toscana, per l'assidua attività di coordinamento tra i partner che ha assicurato e un ringraziamento finale alla Segreteria della Cisl Nazionale, che, nella persona di Fulvio Giacomassi, ha assicurato e continua ad assicurarci pieno sostegno e fiducia.

Buono studio, ma soprattutto buon lavoro.

Renato Santini (CISL Toscana)

Introduzione

Rendere più verde l'economia

«La crisi economica e occupazionale che stiamo vivendo mina il tessuto sociale. Per la Confederazione europea dei sindacati (CES) c'è una chiara e urgente alternativa alla austerità: un nuovo patto sostenibile per l'Europa basato su investimenti e governance sostenibile a lungo termine. Qui è il futuro del lavoro: trasformare l'economia non solo rispetto al clima o all'energia ma affrontando contestualmente il tema dell'uso delle risorse. La nostra responsabilità di sindacati va resa concreta anche formando i nostri delegati perché possano essere protagonisti nella contrattazione anche su questi argomenti, nella consapevolezza che i sindacati sono stakeholders importanti e presenti sul tema dei cambiamenti climatici e dell'ambiente. Il movimento sindacale, il dialogo sociale, sono il primo pilastro della "just transition"» (1). Una delle raccomandazioni del rapporto *Towards a greener labour market – The employment dimension of tackling climate change* (Verso un mercato del lavoro più verde – La dimensione occupazionale all'interno della lotta ai cambiamenti climatici, 2010) riguarda la necessità di cogliere le opportunità occupazionali nella trasformazione "verde" dell'economia. (2)

Una definizione ristretta di "economia verde" o "lavoro verde" rischia di non cogliere pienamente le ripercussioni sull'economia e soprattutto sull'occupazione date dalla "just transition", che influenzerà quantità, distribuzione e qualità del lavoro, in modo "comparabile alle sfide della globalizzazione, dell'evoluzione tecnologica e dell'invecchiamento della popolazione" (Strategia Europa 2020).

Perciò emerge la necessità per il sindacato europeo e per i sindacati nazionali che vi aderiscono di focalizzare l'attenzione su strategie occupazionali appropriate che tengano testa ai cambiamenti climatici e favoriscano politiche ambientali *employment-friendly*: valorizzare l'attività sindacale nella costruzione di un'economia che contrasti i cambiamenti climatici significa sviluppare la dimensione sociale del cambiamento, portare la strategia europea a contatto diretto con i lavoratori e i cittadini che contribuiscono in prima persona alla sua efficacia e, in gran parte, la determinano.

Le criticità ambientali

Gli effetti ambientali dello sviluppo industriale, , si sono manifestati dapprima in ambiti locali, per i loro riflessi sulla salute dell'uomo (ad esempio in-

quinamento dell'aria che causa patologie respiratorie), fino ad assumere caratteri globali.

Le prime fenomenologie ambientali, con effetti non immediatamente collegabili a patologie sanitarie, sono state le cosiddette *piogge acide*. La causa di questo fenomeno – che produceva importanti impatti sui suoli, sulla vegetazione e sulle acque interne, con riflessi sugli ecosistemi collegati e ricadute anche di carattere economico – è da attribuire essenzialmente alle emissioni di sostanze acide o precursori di acidi, quali gli ossidi di zolfo e di azoto (SOx e NOx), a seguito di processi chimici e principalmente della combustione di idrocarburi ad alto contenuto di zolfo (gli NOx derivano dall'ossidazione dell'azoto contenuto nell'aria), ad esempio per la produzione di energia termoelettrica e per i trasporti.

Con il tempo le tipologie di fenomeni ambientali non desiderati si sono notevolmente accresciute. Di seguito si riporta come esempio una lista di criticità, utilizzata dall'Agenzia europea per l'ambiente per la redazione del rapporto periodico sullo stato dell'ambiente in Europa.

Questioni ambientali

- Gas a effetto serra e cambiamento climatico
- Distruzione dell'ozono
- Biodiversità
- Inquinamento atmosferico transfrontaliero
- Sostanze pericolose
- Stress idrico
- Degrado del suolo
- Rifiuti
- Rischi tecnologici e naturali
- Organismi geneticamente modificati
- Salute umana
- Aree urbane
- Aree costiere e marine
- Aree rurali
- Aree montane

Le prime quattro criticità elencate hanno un carattere più marcatamente globale e quindi non possono essere affrontate a livello di singolo Stato, ma richiedono un accordo praticamente tra tutte le

1) Dall'intervento di Judith Kirton-Darling, Firenze, 19/01/2012

2) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&newsId=970&furtherNews=yes>

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6438&langId=en>

nazioni della Terra e ciò rende più difficile fronteggiarle, come purtroppo si sta verificando nei fatti per la Convenzione globale sui cambiamenti climatici.

Ulteriori difficoltà nel fronteggiare queste criticità risiedono nella loro stretta interconnessione, che richiede un approccio integrato, al fine di evitare che una certa problematica che interessa un determinato contesto territoriale e una specifica matrice ambientale (3) si trasferisca a un altro contesto o a un'altra matrice. Un esempio di approccio non efficace all'abbattimento degli ossidi di azoto e di zolfo nelle emissioni atmosferiche è stato l'impiego di desolficatori e denitrificatori alla bocca di camino. In tal modo si è ottenuta una riduzione delle emissioni in atmosfera, ma sono state prodotte notevoli quantità di materiali solidi che andavano gestiti come rifiuti.

I cambiamenti climatici, ad esempio, sono i precursori di un numero rilevante di effetti ambientali. In generale essi comportano stravolgimenti negli habitat (desertificazione, innalzamento dei livelli del mare, riduzione dei fronti glaciali) con conseguenze in primo luogo sulla biodiversità.

Si possono manifestare quindi situazioni di perdita di specie, ma anche la comparsa di specie aliene in ambiti territoriali nuovi (si pensi alla zanzara tigre), con conseguenze anche sul piano sanitario.

Rompere la catena

La chiave per la soluzione di questa catena di questioni si trova nella qualità e quantità del cambiamento dell'economia e, quindi, nella trasformazione del mondo del lavoro e del sistema di tutela che come sindacati vi portiamo. Dobbiamo essere in grado di negoziare con competenza aggiungendo i temi della lotta ai cambiamenti climatici e delle altre criticità ambientali nel nostro bagaglio di conoscenze, essere in grado di cogliere le nuove opportunità e di utilizzarle per nuovi strumenti di crescita dei diritti. Negoziare e lavorare per una società *low carbon* significa rinnovare e rinvigorire la nostra missione di sindacalisti per una società più equa e più responsabile verso giovani, donne e uomini di oggi e di domani.

Siamo consapevoli della difficoltà di produrre e proporre una guida di livello europeo che rispecchi una diversità di tradizioni sindacali dei diversi paesi europei così come i sistemi regolatori differenti di questi paesi .

Ma comunque crediamo che è necessario avere una'impronta conoscitiva comune per poter fornire a coloro che si avvicinano a questo tema, così ur-

gente da affrontare, sia l'immagine a grandi linee del contesto ampio in cui ci si muove, sia l'opportunità di cogliere le azioni dirette al proprio quotidiano che si possono davvero realizzare.

Il breve quadro di documenti e normative che segue evidenzia quindi l'impegno degli organismi internazionali, dell'Unione Europea, degli Stati membri e del sindacato europeo nella lotta ai cambiamenti climatici e costituisce un riferimento non esaustivo per approfondimenti.

Per una continuità di aggiornamento a livello europeo possono essere utili i materiali della direzione generale Azione per il Clima (4), che ha una newsletter, la rivista trimestrale *L'ambiente per gli europei*. La rivista è disponibile gratuitamente in molte lingue. (5)

I riferimenti di base

- **A partire dalla convenzione dell'ONU** sottoscritta nella Conferenza mondiale di Rio de Janeiro del 1992, tutti i Paesi del mondo sono impegnati nella lotta ai cambiamenti climatici e al riscaldamento globale per le conseguenze del cosiddetto effetto serra. (6)
- **Tutta la comunità internazionale** ha recentemente riconfermato, nella COP 17 di Durban (2011), la necessità di contenere il riscaldamento globale almeno sotto la soglia di aumento di 2°C nel secolo, se non fosse possibile limitarla a +1,5°, ipotesi da preferire, secondo gli scienziati, per evitare il manifestarsi di eventi irreversibili nell'ambito del controllo delle manifestazioni estreme dovute ai cambiamenti climatici. (7)
- **L'Unione Europea ha definito** obiettivi vincolanti per gli Stati membri al 2020 e una prima road map al 2050 per la propria economia *low carbon*. (8)
- **Gli obiettivi dell' Europa 20-20-20 sono:**

3) Con il termine *matrice ambientale* si intende riferirsi a una delle diverse componenti e sottocomponenti in cui è articolato l'ambiente. Quando si affronta un'attività di valutazione di impatto o di reporting ambientale, di norma si adotta uno schema, secondo il quale i fattori che intervengono nelle fenomenologie ambientali sono essenzialmente: le cause di alterazione (pressioni e determinanti), lo stato di qualità dei bersagli di tali alterazioni e infine le riposte, ovvero le contromisure che vengono messe in atto per evitare o almeno ridurre gli effetti (impatti) di tali alterazioni. In tale schema le matrici sono i bersagli delle pressioni, ovvero le risorse idriche (acque interne superficiali e sotterranee), il mare, l'atmosfera, il suolo, la vegetazione e la fauna, ecc.

4) <http://ec.europa.eu/environment>

5) <http://ec.europa.eu/environment/news/efe/index.htm>

6) http://europa.eu/legislation_summaries/development/sectoral_development_policies/28102_it.htm

7) http://unfccc.int/meetings/durban_nov_2011/meeting/6245.php

8) <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/11/272&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

- La riduzione di 20 per cento delle emissioni dei gas a effetto serra ristretto ai livelli del 1990
 - Almeno il 20 per cento del consumo energetico deve provenire da energie rinnovabili
 - La riduzione di 20 per cento dell'uso dell'energia grazie al miglioramento dell'efficienza energetica
- **La Strategia Europa 2020** è la strategia europea per il prossimo decennio, In un mondo in continuo cambiamento, l'UE punta verso un'economia "intelligente, sostenibile e inclusiva". La strategia dovrà aiutare l'Europa a superare la crisi, sia a livello interno che a livello internazionale, favorendo la competitività, la produttività, il potenziale di crescita, la coesione sociale e la convergenza economica. Introdurrà riforme di medio-lungo termine che aiuteranno la crescita e l'occupazione e assicurerà la sostenibilità delle finanze pubbliche. Tutte le politiche comuni, in particolare la politica agricola comune e la politica di coesione, dovranno allinearsi con la nuova strategia.
 - **La CES, la Confederazione dei Sindacati Europei**, ha recepito gli obiettivi della Strategia Europa 2020 e vuole partecipare con i sindacati e gli oltre 60 milioni di lavoratori associati alla realizzazione di tutti i suoi obiettivi. (9)
 - **La CES e i sindacati nazionali** associati hanno assunto anche gli obiettivi dell'economia low carbon (UE Climate Package, 20-20-20) come occasione per la crescita dell'occupazione, dell'innovazione e dello sviluppo più equamente distribuito sul territorio europeo. (10)

Questa Guida europea del sindacalista per lo sviluppo sostenibile incoraggia la partecipazione diretta delle OO.SS. e dei lavoratori nella realizzazione di queste iniziative strategiche. La Guida vuole favorire la comprensione delle problematiche ambientali e la conoscenza delle metodologie e delle tecniche di intervento per il raggiungimento degli obiettivi indicati dall'Unione Europea.

Chi è il sindacalista dello sviluppo sostenibile

«Il messaggio che accompagna il delegato sindacale verde nel panorama della "just transition" è che nella tua azienda, nel tuo territorio, tu puoi far cambiare le cose. Si tratta di ampliare l'orizzonte dei sindacalisti verso temi che rappresentano non solo la necessità ma anche l'opportunità per un sistema economico più stabile e competitivo» (11).

Diverse sono le tradizioni che regolano l'attività sindacale nei diversi Paesi europei, anche se i principi dell'autonomia, della democrazia e della re-

sponsabilità generale verso la propria comunità ispirano la storia e la costituzione di ciascuno di essi.

Per alcuni sindacati l'azione principale si sviluppa soprattutto nei posti di lavoro, mentre per altri è prevalente l'azione svolta sul territorio e nei confronti delle istituzioni sia locali che nazionali.

Questa Guida vuole essere utile a tutti i sindacalisti europei che avvertono la necessità di intervenire o migliorare la loro azione sui temi ambientali e, quindi, di accrescere le proprie competenze in questo ambito.

La Guida non si sostituisce alla scelta organizzativa dei singoli sindacati nazionali, se favorire la qualificazione di sindacalisti verdi, cioè più specificamente preparati e specializzati sui temi ambientali, oppure favorire una cultura e un orientamento ambientale di carattere più generale e più diffuso sul piano della capacità di azione. Ogni sindacato specificherà, sulla base della sua storia, delle sue tradizioni oppure anche sul piano dell'innovazione e anche della sperimentazione, le forme organizzative e di ruolo che riterrà più opportune e necessarie.

Il sindacalista verde è l'elemento di partenza perché si possa proporre un percorso bottom-up rispetto alle politiche ambientali dell'Unione Europea che, come abbiamo visto in premessa, interagiscono profondamente con i cambiamenti nel mondo del lavoro e dell'economia. È il sindacalista verde che sente l'esigenza di indagare come i provvedimenti di lotta ai cambiamenti climatici insistono sull'economia e dare valore al fatto che i lavoratori possano essere agenti essenziali di questo cambiamento.

9) <http://www.etuc.org/it/6>

10) http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_10_Sustainable_development_and_Climate_Change_03-10-2.pdf; <http://www.etuc.org/it/9159>

11) Dall'intervento di Sebastian Storme, Firenze, 19/1/2012.

La cultura e i nuovi valori dello sviluppo sostenibile

Lo sviluppo del concetto di sostenibilità

Spesso al termine *ambiente* vengono attribuiti significati diversi in funzione del contesto trattato. In particolare è prevalsa nel passato una concezione *sanitaria* dell'ambiente che non riconosce a quest'ultimo un'importanza autonoma, bensì subordinata agli effetti sanitari che determina.

Questo tipo di concezione, ancora presente in buona parte della normativa finora prodotta, risulta attualmente superata. L'ambiente ha ormai raggiunto una posizione di completa autonomia rispetto ad altre problematiche legate allo sviluppo e alla vita dell'uomo. Per questo motivo è sempre più considerato come un insieme di risorse che devono essere salvaguardate innanzitutto come tali e, in subordine, per l'uso che se ne può fare.

Questo è il presupposto del nuovo approccio alle politiche di tutela dell'ambiente denominato sviluppo sostenibile: uno sviluppo economico e sociale capace di salvaguardare i beni e le risorse dell'ambiente.

Una prima oggettivazione del processo di maturazione istituzionale e politico-culturale in tale direzione è costituita senza dubbio dal National Environmental Policy Act (NEPA), approvato dal Congresso degli Stati Uniti alla fine del 1969, in cui l'ambiente assume valenza autonoma, distinta e non più dipendente, ad esempio, dalle problematiche sanitarie (che, come altre problematiche, hanno strette relazioni con esso). L'atto definisce la politica ambientale nazionale promuovendo il miglioramento dell'ambiente, con il President's Council on Environmental Quality.

A seguito del NEPA, si è registrata la creazione, dapprima negli USA e poi negli altri Paesi, non solo di norme e di indirizzi programmatici, ma anche di istituzioni "specializzate", quali ministeri e agenzie *ad hoc*, punti di riferimento, di orientamento, di promozione e di attuazione-gestione delle politiche ambientali.

La consapevolezza della complessità, della variabilità nel tempo e nello spazio, dell'incertezza e, soprattutto, del carattere spesso globale delle problematiche ambientali ha spinto la comunità internazionale, attraverso le sue organizzazioni, a elaborare e a proporre principi-guida generali capaci di ispirare e orientare le politiche dei singoli Stati. In tal modo questi ultimi sono messi nelle condizioni di contribuire in modo organico e non contraddittorio al comune fine della tutela dell'insieme degli ecosistemi, (12) attraverso l'utilizzo di

strumenti normativi diversificati sia di tipo vincolante (in misura limitata) sia di mero indirizzo e di raccomandazione (*soft law*).

Successivamente, con la prima *Conferenza mondiale sull'ambiente* (tenutasi a Stoccolma nel 1972), è stato avviato l'UNEP, il Programma Ambientale delle Nazioni Unite, soprattutto con compiti di promozione e di stimolo nei confronti dei governi e delle agenzie internazionali.

Nel 1983 le Nazioni Unite hanno dato vita alla Commissione mondiale per lo Sviluppo e l'Ambiente, da cui nel 1987 è derivato l'ormai classico *Our Common Future*, più noto come *Rapporto Brundtland* (dal nome di Gro Harlem Brundtland, la prima ministra norvegese che presiedeva allora la Commissione).

La definizione classica dello sviluppo sostenibile è: "lo sviluppo che soddisfi le esigenze del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare quelle dell'avvenire" (Rapporto Brundtland, 1987)

Di fronte ad un sempre più evidente inquinamento globale dell'atmosfera e dell'ambiente, ad una pianeta vivendo al di là delle sue possibilità, il rapporto promuove con grande rilievo la nozione di sviluppo sostenibile, un tipo di "sviluppo che soddisfi le esigenze del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare quelle dell'avvenire" e, quindi, in grado di garantire nel tempo l'equilibrio nei rapporti tra uomo, risorse e ambiente.

La Commissione è del parere che la diffusa povertà non sia più inevitabile: lo sviluppo sostenibile impone di soddisfare i bisogni fondamentali di tutti e di estendere a tutti la possibilità di attuare le proprie aspirazioni a una vita migliore. Un mondo in cui la povertà sia endemica sarà sempre esposto a catastrofi ecologiche e d'altro genere. Il soddisfacimento di bisogni essenziali esige non solo una nuova era di crescita economica per nazioni in cui la maggioranza degli abitanti sono poveri, ma anche la garanzia che tali poveri abbiano la loro giusta parte delle risorse necessarie a sostenere tale crescita. Una siffatta equità dovrebbe essere coadiuvata sia da sistemi politici che assicurino l'effettiva partecipazione dei cittadini nel processo decisionale, sia da una maggior democrazia a livello delle scelte internazionali.

12) Per ecosistema si intende l'insieme delle componenti biotiche (animali e vegetali) e abiotiche (suolo, acqua, ecc..) poste in una relazione di causalità ben definita che ne consente la sostenibilità.

Il concetto di sviluppo sostenibile comporta l'accettazione della nozione di limiti, non in termini assoluti e definitivi ma in quanto imposti dall'attuale stato della tecnologia e dell'organizzazione sociale, dalla disponibilità delle risorse economiche e dalla capacità della biosfera di assorbire gli effetti delle attività umane. La tecnologia e l'organizzazione sociale possono però essere gestite e migliorate per inaugurare una nuova era di sviluppo del benessere e "benvivere" personale e collettivo

In ultima analisi, però, lo sviluppo sostenibile, lungi dall'essere una definita condizione di armonia, è piuttosto un processo di cambiamento tale per cui lo sfruttamento di risorse, la direzione degli investimenti, l'orientamento dello sviluppo tecnologico e i cambiamenti istituzionali siano resi coerenti con i bisogni futuri oltre che con quelli attuali.

Conferenza di Rio –Gli strumenti e i principi fissati a Rio

Un indirizzo più articolato nella definizione delle vie per uno sviluppo sostenibile è contenuto in un documento elaborato nell'ambito della *Conferenza mondiale su ambiente e sviluppo* di Rio de Janeiro (1992): l'*Agenda 21*, ovvero l'agenda delle cose da fare nel ventunesimo secolo per conseguire gli obiettivi di uno sviluppo sostenibile.

Essa individua in primo luogo una *dimensione sociale ed economica* delle questioni ambientali.

Per quanto riguarda i Paesi industrialmente avanzati, vengono tratteggiate le linee di una profonda modificazione, in senso sostenibile, dei modelli di vita prevalenti.

Per i Paesi arretrati, viene definito un programma di crescita economica non distruttiva dell'ambiente, basato sulla lotta alle profonde disparità sociali, sul controllo demografico, sulla vivibilità delle grandi aree urbane, ecc.

Una parte, più marcatamente tecnica, è costituita dal programma ambientale per la conservazione e gestione delle risorse al fine dello sviluppo, che comprende temi quali la protezione dell'atmosfera, la gestione integrata del territorio, la lotta alla deforestazione, alla desertificazione e alla siccità, l'agricoltura sostenibile, la diversità biologica, la protezione delle acque e la gestione ottimale, da un punto di vista ecologico, delle sostanze tossiche e dei rifiuti di ogni genere.

Per ogni tema, l'*Agenda* definisce gli obiettivi, le attività che gli Stati dovranno intraprendere per realizzarli, i mezzi tecnici e finanziari necessari, gli strumenti normativi e istituzionali da appron-

tare.

La terza parte individua gli specifici ruoli di una serie di gruppi sociali, con i quali i governi dovranno rafforzare la collaborazione, ai fini dello sviluppo sostenibile, tra cui le donne, i bambini e i giovani, i lavoratori e i sindacati, gli agricoltori, il mondo della ricerca scientifica e quello delle attività produttive. Emerge qui l'esigenza di favorire approcci negoziali, di coinvolgimento partecipativo dei vari soggetti nelle politiche ambientali, verso il superamento delle ottiche di mero Command and Control (13) che le hanno sinora caratterizzate.

L'analisi di dettaglio degli strumenti di esecuzione del programma costituisce la quarta e ultima sezione. Si va dagli strumenti finanziari – quali quelli di aiuto ai Paesi in via di sviluppo da parte di quelli più avanzati, con l'incremento della quota di PIL da destinare a tali scopi – a quelli scientifici e tecnologici, dal potenziamento delle iniziative formative e informative di massa alla predisposizione e all'ottimale utilizzazione di specifici strumenti istituzionali e normativi.

Nel corso della suddetta Conferenza sono state varate due convenzioni internazionali firmate dalla maggior parte dei governi riuniti a Rio: la Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui Cambiamenti Climatici e la Convenzione sulla Biodiversità.

La prima ha lo scopo di stabilizzare la presenza nell'atmosfera di gas a effetto serra a livelli tali da non sconvolgere il sistema climatico globale.

La seconda richiede che tutti i Paesi adottino strategie e strumenti per conservare la varietà di specie viventi e garantiscano che i benefici risultanti dall'uso della diversità biologica vengano divisi equamente.

Dalla Conferenza, che pure ha mostrato notevoli limiti sul piano politico-diplomatico, sono emersi quindi importanti contributi alla definizione dei problemi, all'individuazione delle soluzioni e alla diffusione dei temi portanti di una nuova cultura ambientale.

In particolare la collocazione delle problematiche in un orizzonte temporale intergenerazionale ha favorito l'affermazione del cosiddetto "approccio precauzionale", secondo cui, "in presenza di minacce di danni gravi, l'incertezza scientifica non deve servire a giustificare ritardi nell'adozione di provvedimenti efficaci per la prevenzione del degrado ambientale".

Un approfondimento del concetto di sostenibilità dal punto di vista ecologico è stato condotto dal

13) Il Command and Control è una forma di gestione delle attività di tutela dell'ambiente basata sull'imposizione di definite norme e prescrizioni (command) e nella successiva verifica della loro osservanza (control).

Riquadro 1. Criteri ecologici per l'utilizzo dello spazio ambientale

- a. L'utilizzo di una risorsa rinnovabile non può essere più rapido del suo ritmo di rinnovamento.
- b. L'emissione di materiali non può essere maggiore della capacità di assorbimento dell'ambiente.
- c. L'utilizzo di risorse non rinnovabili deve essere ridotto al minimo; esse devono essere utilizzate nella misura in cui viene creato un sostituto fisico di equivalente livello funzionale sotto forma di risorse rinnovabili.
- d. Il tempo degli interventi umani deve essere in rapporto equilibrato col tempo dei processi naturali, sia dei processi di decomposizione dei rifiuti che dei ritmi di rigenerazione delle materie prime rinnovabili o degli ecosistemi.

Riquadro 2. Principi per l'utilizzo delle risorse

1. Principi di rigenerazione:

- una risorsa rinnovabile può venire utilizzata solo nella misura in cui nello stesso periodo si rigenera.
- nell'ambiente non può venire rilasciata una quantità di sostanze maggiore di quella che vi possa essere assorbita.

2. Principio di utilizzo:

- l'utilizzo di energia e di materiali deve essere ridotto a un livello a basso rischio.

Wuppertal Institut. (14) Nei riquadri 1 e 2 sono riportati, rispettivamente, criteri e principi per la sostenibilità, come esito di tale studio. Nella scheda, l'Isola di Pasqua viene illustrato un caso di sviluppo non sostenibile a supporto di queste teorie.

Gli strumenti di attuazione dello sviluppo sostenibile in Europa

Con il Trattato sull'Unione è stato compiuto un importante passo in avanti verso lo spostamento dei temi dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile al centro del processo politico, laddove, nell'art. 2, si stabilisce che uno degli obiettivi fondamentali della Comunità è la promozione di "uno sviluppo armonioso ed equilibrato delle attività economiche [...] una crescita sostenibile, non inflazionistica e che rispetti l'ambiente", e laddove, nell'art. 130 R, paragrafo 2, si individua un obiettivo importante nel-

l'interiorizzazione dei principi di tutela dell'ambiente da parte delle altre politiche comunitarie. Inoltre, nell'art. 174, afferma: "le politiche comunitarie dell'ambiente...devono essere basate sul principio di precauzione e sui principi di azioni preventive".

In coerenza con tali assunti fondamentali, i principi dello *sviluppo sostenibile* e le linee principali per l'attuazione di politiche a esso ispirate sono travasati nella risoluzione del Consiglio del 1° febbraio del 1993, in cui viene adottato il V Programma d'azione ambientale. Il programma prevede che gli interventi di tutela siano rivolti a tutti i settori economici, propugna il progressivo superamento degli stili di governo dell'ambiente di tipo *Command and Control* verso forme consensuali e partecipative, e adotta, nella predisposizione degli strumenti rispondenti a tali finalità, un approccio preventivo integrale, basato sul già citato principio precauzionale e sull'analisi del ciclo di vita dei prodotti. Con il successivo Programma (VI) d'azione ambientale, varato nel 2002 e di durata decennale, questo approccio viene rafforzato. In particolare vengono individuate le aree prioritarie di intervento (Cambiamenti climatici, Natura e biodiversità, Ambiente e salute e qualità della vita, Risorse naturali e rifiuti), si fissano principi e scopi globali (sussidiarietà, chi inquina paga, ecc.) e sono promosse numerose iniziative in linea con i dettati dell'Agenda 21 (trasferimento di tecnologie pulite ai Paesi candidati, collaborazione e partenariato con le parti sociali, modelli di consumo e produzione sostenibili, ecc.).

A differenza dell'ONU (o altri organismi internazionali che in genere non hanno i poteri necessari per garantire il rispetto e l'applicazione delle proprie deliberazioni), l'UE è un vero e proprio organismo sovranazionale che dispone di strumenti in grado di vincolare gli Stati membri all'attuazione delle proprie politiche. In campo ambientale, nel corso degli anni, l'intervento normativo dell'UE ha assunto dimensioni assai rilevanti e una sua organicità. Esso si è dispiegato soprattutto attraverso l'emanazione di *direttive*, che fissano gli obiettivi degli interventi, lasciando ai singoli Stati autonomia nel definire le modalità di attuazione mediante un atto di recepimento, ma anche di *decisioni*, vincolanti solo per gli Stati destinatari, e di *regolamenti*, dotati di validità diretta per tutti gli Stati

14) Il Wuppertal Institut conduce ricerche per committenti pubblici e privati. Occupa alcune decine di economisti, tecnologi, climatologi, chimici, fisici, biologi, sociologi e storici della cultura. I dipartimenti sono cinque: Politica del clima, Flussi di materiali e cambiamenti di struttura, Energia, Trasporti, Nuovi modelli di benessere. Presidente dell'Istituto è il prof. Ernst von Weizacker.

membri. Attualmente, tali interventi trattano tutti i principali campi di interesse della politica ambientale, quali ad esempio l'inquinamento dei vari comparti, la gestione dei rifiuti, la difesa del suolo, del mare e delle coste, la protezione della flora e della fauna, la riqualificazione dell'ambiente urbano, la gestione del territorio (attraverso la valutazione di impatto ambientale), la prevenzione dei rischi industriali, la qualità ambientale dei prodotti (*Ecolabel*) e dei processi produttivi (*Ecoaudit*).

In generale si assiste alla definizione di misure, di natura legislativa e regolatoria, di programmazione e di incentivazione-disincentivazione, finalizzate a una maggiore responsabilizzazione dei produttori e dei consumatori.

Rispetto ai primi si opera con strumenti di tipo volontario, del tipo EMAS ed Ecolabel (vedi capitolo 3), e di tipo impositivo, con il principio di chi inquina paga o l'obbligo alla chiara descrizione delle caratteristiche dei prodotti, ad esempio con il Regolamento di Registrazione, Evaluazione, Autorizzazione e restrizione dei materiali chimiche (REACH). Nel Regolamento REACH sulle sostanze chimiche trova piena attuazione il principio di responsabilità primaria del produttore sui prodotti immessi nel mercato. Mentre precedentemente era lo Stato che doveva controllare gli eventuali effetti dannosi delle sostanze chimiche immesse nel mercato, d'ora in poi i produttori devono depositare documentazione e prescrizioni sull'uso delle sostanze prodotte. Il principio precedentemente valeva solo per la chimica farmaceutica.

Un'ampia applicazione della responsabilità "allargata" del produttore è stata definita nell'ultima direttiva sui rifiuti. Da qui l'obbligo del recupero degli imballaggi e dei rifiuti degli apparecchi elettrici ed elettronici da parte dei rispettivi produttori.

Uno degli obiettivi primari che si vogliono conseguire, che poi è il fondamento dello sviluppo sostenibile, è favorire produzioni e consumi a bassissimo consumo di risorse. In tal senso nel tempo si assiste al rapido passaggio dall'approccio dalla *culla alla tomba*, che esprime la volontà di controllare gli effetti ambientali dei prodotti dalla loro nascita fino al disuso, a quello *dalla culla alla culla*, che enfatizza l'esigenza di favorire nei processi produttivi il massimo recupero, con lo sviluppo del principio della circolarità nell'uso delle risorse riproponendo il ciclo di vita naturale delle risorse del mondo vegetale e animale.

Una definizione originale dal mondo del lavoro

Dalle elaborazioni legislative dell'Unione Europea sui principi e i contenuti dello sviluppo sostenibile

sono scaturiti diversi progetti, iniziative e definizioni da parte di tutti i diversi soggetti e protagonisti della vita economica, sociale e culturale europea. Poche sono state quelle condivise da più soggetti. Vogliamo evidenziare di seguito e richiamare una delle poche definizioni che sono state invece costruite e condivise nell'ambito delle relazioni industriali del sistema delle imprese e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori: il concetto dinamico del Contratto nazionale dei lavoratori della chimica in Italia (maggio 2006). «Sviluppo sostenibile e strategia ambientale. Le Parti riconoscono che lo sviluppo sostenibile, inteso come l'integrazione equilibrata e dinamica dei principi della crescita economica, della protezione ambientale e dell'equità sociale, è il punto di riferimento per la costruzione di una coerente strategia ambientale».

Questa definizione di sviluppo sostenibile basato sull'equilibrio dinamico dei fattori economici, sociali ed ambientali rappresenta una delle definizioni più efficaci, convincenti e veritiere riguardo a questo concetto, in quanto assegna a all'intelligenza, alla sensibilità e alla responsabilità di tutti i protagonisti dell'economia, del lavoro e dell'ambiente il compito di ricercare sempre l'equilibrio fra i tre fattori portanti senza mai trascurarne alcuno.

Inoltre questa definizione riconosce come in alcuni ambiti (ad esempio il ricco mondo industriale occidentale) deve essere maggiore la responsabilità verso l'ambiente, mentre in altri ambiti (ad esempio i paesi più poveri) deve essere riconosciuta legittima la maggiore preoccupazione per il sociale, come riguardo al problema della povertà. Ma il tema della tutela dell'ambiente deve essere comunque presente, anche se con un peso e un costo differenziato tra i Paesi ricchi e i Paesi poveri.

L'equilibrio giusto appartiene alla responsabilità delle diverse nazioni e territori e nel tempo può e deve cambiare e quindi essere dinamico.

Il quadro di riferimento europeo

La strategia dello sviluppo dell'Europa al 2020 (1) pone tre obiettivi:

1. una crescita intelligente, sviluppando un'economia basata sulla conoscenza e l'innovazione;
2. una crescita sostenibile, rendendo la produzione più efficiente e competitiva, a bassa emissione di carbonio;
3. una crescita inclusiva, promuovendo un alto tasso di occupazione per favorire coesione sociale e territoriale.

Questi obiettivi saranno valutati sulla base di cinque traguardi principali rappresentativi a livello di UE:

- il 75% delle donne e degli uomini compresi tra 20 e 64 anni deve avere un lavoro;
- il 3% del PIL dell'Unione deve essere investito in Ricerca e Sviluppo (R&S);
- devono essere raggiunti i traguardi "20/20/20" in materia di clima ed energia;
- il tasso di abbandono scolastico deve essere inferiore al 10% e almeno il 40% dei giovani deve avere una laurea o un diploma;
- 20 milioni di persone in meno devono essere a rischio povertà.

Per ognuno di questi traguardi il sindacato rappresenta un portatore di interessi collettivi (*stakeholder*) ineludibile, direttamente coinvolto nel mondo del lavoro (occupazione e lavoro dignitoso, formazione, innovazione e sviluppo), nelle azioni per il miglioramento della qualità della vita e tutela delle fasce di popolazione a rischio povertà ed emarginazione.

La Direttiva 20-20-20

Il Piano europeo su clima ed energia (*European Union climate and Energy Package*) (2) consiste in una serie di misure adottate dal Parlamento europeo nel dicembre 2008, con le quali si affrontano i problemi dell'approvvigionamento energetico, dei cambiamenti climatici e dello sviluppo industriale sostenibile.

Con la Direttiva 2009/28 si sono resi vincolanti gli obiettivi del pacchetto Clima-Energia circa la riduzione del 20% delle emissioni di CO₂, l'aumento del 20% della produzione di energia da fonti rinnovabili, e la crescita dell'efficienza e del risparmio energetico. (3)

La finalità è quella di disegnare un quadro comune europeo per la produzione di energia da fonti rinnovabili, fissando obiettivi nazionali obbligatori ma differenziati tra Paese e Paese, in rapporto alle diverse condizioni di partenza e alle possibilità di sviluppo dei mix energetici preesistenti. Per quanto riguarda il settore dei trasporti, è invece unico l'obiettivo vincolante: raggiungere la quota del 10% di energia da fonti rinnovabili entro il 2020.

Gli Stati membri sono tenuti ad adottare un piano di azione nazionale (entro il 30 giugno 2010) al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati, prendendo in considerazione anche gli effetti di tutte le altre misure adottate a favore dell'efficienza energetica sul consumo finale di energia: più alta infatti sarà la riduzione dei consumi energetici totali, meno energia da fonti rinnovabili sarà necessario produrre per centrare il target assegnato. I piani nazionali devono inoltre prevedere la riforma dei regimi di pianificazione e fissazione delle tariffe, a favore dell'energia da fonti rinnovabili.

Gli Stati membri possono prevedere scambi di quote di energia da fonti rinnovabili attraverso "trasferimenti statistici", possono collaborare con progetti comuni e possono stabilire accordi di cooperazione con Paesi terzi per la produzione di energia sostenibile, a condizione che l'elettricità sia prodotta con impianti di nuova costruzione, sia consumata nell'UE e non abbia beneficiato di alcun altro incentivo. Entro il 31 dicembre 2011, e successivamente ogni due anni, gli Stati membri sono tenuti a presentare una relazione sui progressi ottenuti: la Commissione verificherà e controllerà i Piani e le relazioni presentati e, se necessario, proporrà misure correttive. Gli Stati membri devono inoltre assicurarsi che le informazioni sulle misure di sostegno all'efficienza energetica e alla produzione di energia da fonti rinnovabili siano messe a disposizione di tutti i soggetti interessati (consumatori, imprese edili, installatori, architetti e fornitori di sistemi energetici) e sono tenuti ad elaborare programmi di informazione, sensibilizzazione, orientamento e formazione per i cittadini in merito ai benefici relativi allo sviluppo e all'impiego di energia da fonti rinnovabili.

1) http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

2) <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/08/33&format=HTML&aged=1&language=EN&guiLanguage=fr>

3) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:140:0016:0062:it:PDF>

Definizioni (art. 2 Direttiva 2009/28/CE)

“Energia da fonti rinnovabili: energia proveniente da fonti rinnovabili non fossili, vale a dire energia eolica, solare, aerotermica, geotermica, idrotermica e oceanica, idraulica, biomassa, gas di discarica, gas residuati dai processi di depurazione e biogas”.

“Consumo finale lordo di energia: i prodotti energetici forniti a scopi energetici all’industria, alle famiglie, ai trasporti, ai servizi, compresi i servizi pubblici, all’agricoltura, alla silvicoltura e alla pesca”.

(...)

“Regime di sostegno: strumento, regime o meccanismo applicato da uno Stato membro, o da un gruppo di Stati membri, inteso a promuovere l’uso delle energie da fonti rinnovabili riducendone i consumi, aumentando i prezzi a cui possono essere vendute o aumentando, per mezzo di obblighi in materia di energie rinnovabili o altri mezzi, il volume acquistato di dette energie. Ciò comprende, ma non in via esclusiva, le sovvenzioni agli investimenti, le esenzioni o gli sgravi fiscali, le restituzioni di imposta, i regimi di sostegno all’obbligo in materia di energie rinnovabili, compresi quelli che usano certificati verdi, e i regimi di sostegno diretto dei prezzi, ivi comprese le tariffe di riacquisto e le sovvenzioni”.

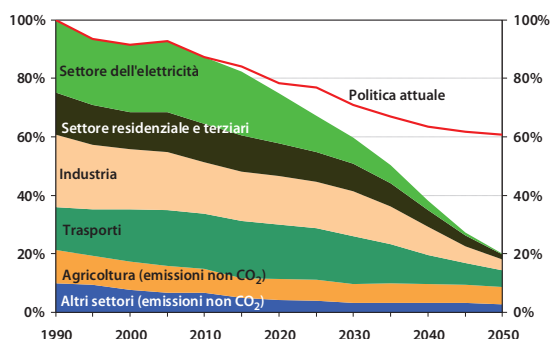
La Road Map al 2050

La comunicazione della Commissione dell’8 marzo 2011, “Una tabella di marcia verso un’economia competitiva a basse emissioni di carbonio nel 2050”, riafferma l’irreversibilità della strategia dell’UE verso un’economia a basse emissioni di carbonio. (4)

In questa comunicazione, la Commissione presenta le principali tappe finalizzate alla riduzione dell’80-95% (rispetto al 1990) delle emissioni interne di gas serra nell’UE entro il 2050, attraverso l’efficienza energetica, l’innovazione e l’aumento degli investimenti. Il documento indica le possibili aree di intervento per i settori più importanti, e in particolare:

- **il settore elettrico**, allo scopo di renderlo più diversificato, senza pregiudicarne competitività e sicurezza, con la possibilità di una “decarbonizzazione” prossima al 100%; questo obiettivo può essere raggiunto avvalendosi delle tecnologie esistenti e di ulteriori ingenti investimenti, in parti-

LA ROAD MAP DELLA UE

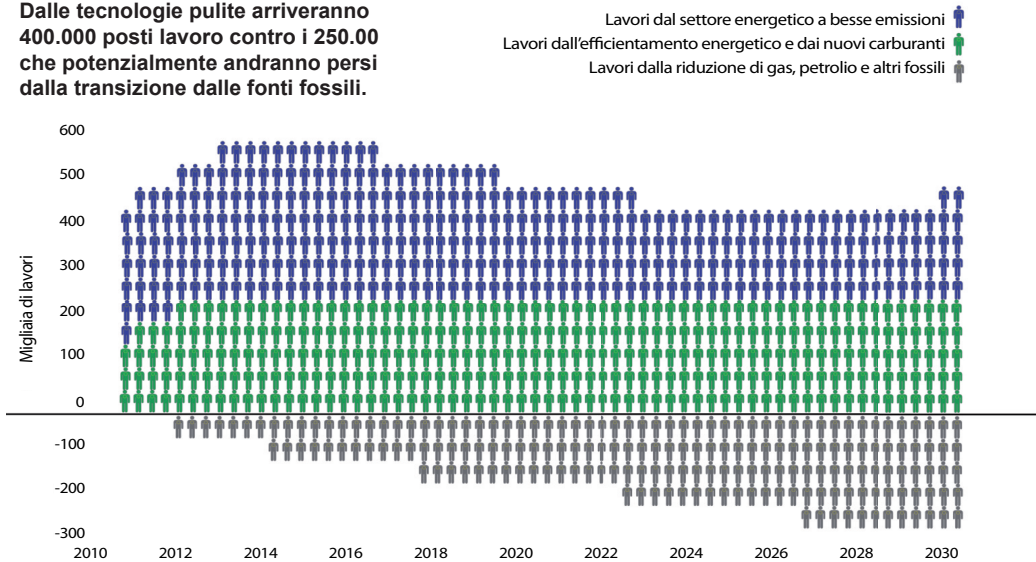


colare in “reti intelligenti” e nel fotovoltaico.

- **La mobilità sostenibile:** già nel 2030 le emissioni generate dal trasporto su strada, ferroviario e per vie navigabili interne potrebbero essere riportate al livello del 1990 mediante l’utilizzo ottimale delle reti di trasporto, lo sviluppo delle tecnologie dei motori ibridi, l’efficienza energetica dei veicoli, l’elettrificazione e i biocarburanti sostenibili di seconda e terza generazione.
- **L’ambiente edificato**, migliorando l’efficienza energetica nell’edilizia, al fine di ottenere un abbattimento delle emissioni di gas serra del 90% nel 2050; a tale scopo, il consumo energetico dei nuovi edifici dovrà, dal 2012, essere prossimo allo zero, mentre saranno necessari adeguati investimenti per il più complesso processo di ristrutturazione del parco immobiliare esistente.
- **L’industria**, compresa quella ad alta intensità energetica; di fatto le emissioni del settore potrebbero essere ridotte per un valore compreso tra l’83 e l’87% entro il 2050, tramite innovazioni nell’impiego delle risorse, nel riciclaggio o della cattura del carbonio su larga scala.
- **L’agricoltura:** l’uso sostenibile delle terre e la riduzione delle emissioni possono essere ottenuti in particolare tramite la gestione dei suoli e dei concimi, l’uso efficiente dei fertilizzanti, la diversificazione e la commercializzazione delle produzioni locali, nonché l’ottimizzazione dei benefici dell’agricoltura estensiva.
- **Gli investimenti:** investire in un futuro a bassa intensità di carbonio significa incrementare in modo significativo gli investimenti pubblici e privati di capitale, per un totale di 270 miliardi di euro in 40 anni, pari ad un +1,5% annuo del PIL UE in più rispetto al 19% attuale. Ciò però consentirebbe di:
 - **ridurre** la fattura energetica e la dipendenza

4) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52011DC0112:IT:NOT>

Dalle tecnologie pulite arriveranno 400.000 posti lavoro contro i 250.000 che potenzialmente andranno persi dalla transizione dalle fonti fossili.



dell'Europa dalle importazioni di combustibili fossili;

- **creare** nuovi posti di lavoro, a più alta professionalità, sia nel breve che nel lungo periodo, sviluppando i settori che creano occupazione e provvedendo alla formazione dei lavoratori, in particolare nei settori delle energie rinnovabili, dell'edilizia e delle nuove tecnologie; **migliorare** la qualità dell'aria, monitorando e riducendo progressivamente gli inquinanti atmosferici, con un conseguente miglioramento della salute pubblica, una riduzione della mortalità e della spesa sanitaria e una riduzione dei danni agli ecosistemi.

Nelle conclusioni, il documento affronta la dimensione internazionale: le conoscenze scientifiche dimostrano come un abbattimento delle emissioni di gas serra globali pari al 50% entro il 2050 può evitare l'aumento della temperatura di 2°C.

Pertanto l'UE (le cui emissioni rappresentano circa il 10% dei gas serra globali) si impegna a intensificare le sue relazioni di cooperazione bilaterale e multilaterale a favore della lotta contro i cambiamenti climatici. La sua azione deve contribuire in particolare all'innovazione, alla sicurezza energetica e alla competitività nei settori chiave di crescita e sviluppo.

Le interconnessioni tra gli obiettivi dell'innovazione, del pacchetto "clima-energia", la crescita e le qualifiche professionali danno ai sindacati europei un ruolo chiave nella costruzione della nuova Europa, economicamente più competitiva, più sostenibile e più equa nella crescita.

Una nuova Direttiva sull'efficienza energetica

La direttiva (5) sull'efficienza energetica, approvata dal Parlamento Europeo l'11 Settembre 2012, in fase di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, si iscrive nella strategia *Europa 2020* ed è finalizzata a contribuire direttamente al perseguimento di uno dei suoi obiettivi prioritari, ovvero il miglioramento del 20% dell'efficienza energetica entro il 2020, obiettivo che, a causa della scarsa incisività delle misure precedenti, non è attualmente in via di raggiungimento.

La Direttiva contiene disposizioni relative alla fissazione di obiettivi nazionali in materia di efficienza energetica per il 2020 e stabilisce che la Commissione debba valutare nel 2014 se l'Unione sia o meno in grado di conseguire l'obiettivo di un risparmio del 20% di energia primaria nei tempi stabiliti.

Se necessario, si presenterà una proposta legislativa che fissi obiettivi obbligatori a livello nazionale.

La CES ha avuto un ruolo chiave nell'inserire le disposizioni sul dialogo sociale e sulla formazione continua degli lavoratori nel testo della direttiva adottata a settembre dalle istituzioni europee.

La direttiva tratta le tematiche seguenti:

- **Settori di uso finale dell'energia:** la direttiva stabilisce un quadro comune di misure tese a definire requisiti per il settore pubblico, sia per quanto riguarda la ristrutturazione di immobili pubblici, sia per quanto riguarda l'applicazione di norme di efficienza energetica all'acquisto di immobili, prodotti e servizi. Gli Stati membri do-

5) http://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/dossier/document/COM20110370_FIN.do

vanno stabilire regimi nazionali obbligatori di efficienza energetica, audit energetici obbligatori e periodici per le grandi imprese, e requisiti standard per le società del settore energetico in materia di misurazione e fatturazione.

- **Settore dell'approvvigionamento energetico:** gli Stati membri saranno chiamati ad adottare piani nazionali per il riscaldamento e il raffreddamento al fine di valorizzare le potenzialità di generazione energetica ad alto rendimento, nonché il teleriscaldamento e teleraffreddamento. Gli impianti devono essere ubicati in prossimità dei punti in cui esiste domanda di calore e che tutti i nuovi impianti di produzione di energia, così come gli impianti esistenti in caso di ammodernamento sostanziale, siano equipaggiati di unità di cogenerazione ad alto rendimento, salvo casi specifici di esenzione. La proposta di direttiva impone inoltre agli Stati membri di stabilire un inventario dei dati di efficienza energetica per gli impianti che effettuano la combustione di carburante o la raffinazione di petrolio e di gas e fissa requisiti sull'accesso prioritario/garantito alla rete, sul dispacciamento prioritario di energia elettrica da cogenerazione ad alto rendimento e sulla connessione dei nuovi impianti industriali che producono calore di scarto alle reti di teleriscaldamento o teleraffreddamento.
- **Altre misure:** si propone di stabilire requisiti di efficienza per le autorità nazionali di regolamentazione, azioni di formazione e sensibilizzazione, requisiti sulla disponibilità di regimi di certificazione, azioni per promuovere lo sviluppo dei servizi energetici e un obbligo per gli Stati membri di rimuovere gli ostacoli all'efficienza energetica.

Definizioni: art. 2 Proposta direttiva COM (2011) 370 definitivo

“Audit energetico, una procedura sistematica volta a fornire un'adeguata conoscenza del profilo di consumo energetico di un edificio o gruppo di edifici, di un'attività o impianto industriale o commerciale o di servizi pubblici o privati, a individuare e quantificare le opportunità di risparmio energetico sotto il profilo costi-benefici e a riferire in merito ai risultati”.

Le scelte sulla biodiversità

La direttiva 92/43/CEE sulla conservazione degli habitat naturali, delle specie, della flora e della fauna selvatiche, chiamata anche *Direttiva Habitat*, mira a garantire il mantenimento della biodiversità mediante la conservazione degli habitat naturali e

della fauna e della flora selvatiche che hanno un valore di patrimonio negli Stati membri.

Per fare questo, si basa sulla creazione in via contrattuale (in particolare con gli agricoltori) di una rete coerente di siti ecologici protetti, la rete *Natura 2000*. Il suo scopo è di promuovere la conservazione della biodiversità, tenendo conto delle esigenze economiche, sociali, culturali e regionali.

Nel 1992 questa rete di zone protette ha completato la direttiva 79-409 (CE) relativa alla conservazione degli uccelli selvatici, datata 1979, che si applica sull'area di distribuzione degli uccelli selvatici di interesse comunitario.

Questa direttiva riguarda:

- **gli habitat** sia di specie in serio pericolo di estinzione, vulnerabili alle modifiche del loro habitat, sia di quelle considerate rare avendo una popolazione piccola o una ripartizione locale limitata, sia, infine, di quelle che richiedono una particolare attenzione a causa della specificità del loro habitat;
- **gli habitat terrestri o marini** per le specie migratorie non elencate nell'allegato 1, che hanno un arrivo regolare; lo stesso strumento va applicato alla protezione delle specie migratorie.

Un'attenzione particolare va alle zone umide. Gli obiettivi sono la tutela degli habitat per garantire la sopravvivenza e la riproduzione degli uccelli selvatici rari o in pericolo e la protezione delle aree di riproduzione, di muta, di svernamento e le zone di riposo sui percorsi di migrazione per tutte le specie migratorie.

Ogni Stato designa le zone di protezione speciale (ZPS) ed i siti di interesse comunitario (SIC) per gli uccelli, sulla base di criteri stabiliti dalla direttiva.

La direttiva 2000/60/CE del 23 ottobre 2000, chiamata Direttiva quadro sulle acque (WFD), istituisce un quadro per l'azione comunitaria in materia di acque. Gli obiettivi sono:

- il **raggiungimento** di un buono stato delle acque entro il 2015;
- la **riduzione** progressiva di scarichi, emissioni e perdite di sostanze pericolose;
- la **soppressione** dei rigetti delle sostanze pericolose prioritarie entro il 2021.

La direttiva WFD per la gestione delle acque e per le attività collegate (gli scarichi industriali ne sono solo una parte) obbliga all'adozione di piani d'azione, attraverso linee guida finalizzate alla realizzazione di ambienti acquatici di buona qualità. In applicazione di tali orientamenti, diversi piani nazionali di attuazione sono in via di realizzazione.

Contrattazione verde per l'economia *low carbon*: una via *bottom-up*

Gli ambiti e gli spazi sindacali per l'azione ambientale

Le relazioni sindacali in Europa costituiscono un patrimonio ricco e diffuso che contribuisce a disegnare e qualificare il modello sociale partecipativo e democratico riconosciuto quale "modello sociale europeo".

Nell'importante sfida che l'UE lancia al mondo intero per la leadership nella lotta ai cambiamenti climatici, le relazioni sindacali, il dialogo sociale diretto tra parti sociali, sindacati e imprese, e il dialogo sociale tripartito tra istituzioni, sindacati e imprese possono costituire un propulsore decisivo per il successo dell'Europa nella lotta ai cambiamenti climatici. Questo complesso di relazioni costituisce una risorsa preziosa non solo per vincere la sfida ai cambiamenti climatici ma anche per realizzare gli importanti obiettivi della Strategia Europa 2020 attraverso una via "bottom-up" con la partecipazione diretta dei lavoratori in un dialogo serrato con le imprese e le istituzioni (1).

A fronte del *Pacchetto Clima ed Energia 20-20-20* (vedi capitolo 2) della Commissione europea, le previsioni comunitarie parlano di un milione di nuovi posti di lavoro creati nel prossimo decennio nel solo settore delle energie rinnovabili. In generale, come osserva l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), il passaggio verso un'economia più sostenibile influenzerà il mercato del lavoro in almeno tre modi:

- saranno creati nuovi lavori,
- altri verranno eliminati senza sostituzione,
- alcuni saranno sostituiti o trasformati man mano che i metodi di produzione, i profili professionali e le competenze richieste si orienteranno verso le richieste del mercato dei beni e servizi verdi.

Per poter misurare l'impatto occupazionale dell'economia verde bisogna definire i "green jobs" (vedi capitolo 6). Il termine è ancora ambiguo può tuttavia identificare come i lavori, le professionalità, i mestieri che contribuiscono direttamente alla promozione e alla tutela della qualità dell'ambiente. Comunque, per rendere possibile la transizione verso l'economia sostenibile, tutti i lavori dovranno cambiare nell'operatività quotidiana, nei processi produttivi, nell'uso di materiali, nelle tecniche di lavorazione, nell'organizzazione del lavoro. Quindi gli effetti della *green economy* si ripercuotono prima di tutto a livello locale, dove imprese e lavoratori si troveranno a dover dare risposte a un rinnovato quadro normativo, rispettandone i relativi vincoli,

partendo dalle specificità locali di ogni comunità economica e sociale, negoziando la propria particolare "forma" di *green economy* legata all'azienda e al territorio in cui è insediata.

Il dialogo sociale nei posti di lavoro e nei settori

Quali sono i collegamenti tra sostenibilità dei processi produttivi, relazioni industriali e occupazione? Uno dei percorsi possibili per questa analisi valuta gli intrecci tra competitività di impresa e sostenibilità delle produzioni facendo leva sul concetto di qualità. Le pressioni competitive, che hanno portato le politiche delle imprese a orientare la produzione non più verso la quantità ma verso le richieste del mercato e dei consumatori, si sintetizzano nell'obiettivo della "qualità integrale", che implica qualità non solo della produzione e del lavoro ma anche dell'ambiente interno ed esterno all'impresa.

Le relazioni sindacali nei posti di lavoro sono decisive per la piena valorizzazione della dignità delle persone nello svolgere un lavoro dignitoso e sicuro rispetto ai rischi per la salute e per la propria sicurezza e benessere psicofisico e intellettuale.

Alle direttive fondamentali sulla tutela della salute e della sicurezza nei posti di lavoro, fondate sulla diretta partecipazione dei lavoratori e sull'organizzazione della rappresentanza di figure specialistiche sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro, bisognerà affiancare il diritto dei lavoratori a operare nel pieno rispetto delle leggi ambientali e l'impegno dei datori di lavoro in direzione del miglioramento ambientale continuo.

Le direttive e i regolamenti europei riferibili allo sviluppo sostenibile hanno già delineato per le imprese strumenti e indirizzi di comportamento finalizzati al miglioramento ambientale continuo, come le direttive riferite alla certificazione ambientale EMAS e i regolamenti sulla responsabilità sociale delle imprese. Ma anche altre direttive e regolamenti aprono gli spazi per una partecipazione dei lavoratori e dei sindacati sui temi ambientali. Tra questi riferimenti normativi, ne evidenziamo alcuni: EMAS (2), Ecolabel (3), il regolamento della

1) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52011DC0112:IT:NOT>

2) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:342:0001:0045:IT:PDF>
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:342:0001:0045:EN:PDF>

3) <http://www.ecolabel.it/>

Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), SA 8000 (4), ISO (5), e in maniera indiretta le direttive ETS (6).

Regolamento EMAS III

La certificazione EMAS rappresenta il riconoscimento ufficiale a livello europeo del raggiungimento di un'eccellenza dell'azienda per la gestione ambientale e per il piano di comunicazione al pubblico, messi in atto volontariamente. Comporta un dialogo aperto con le parti interessate, comunica all'esterno le informazioni ambientali convalidate in maniera indipendente, migliora il coinvolgimento del personale interno, fornisce maggiori garanzie di rispetto della normativa ambientale e, attraverso il miglioramento continuo delle prestazioni, tende a minimizzare gli impatti ambientali derivanti dalle attività dell'azienda. Qualsiasi tipo di azienda può richiedere la certificazione EMAS, sia nel settore manifatturiero che in quello dei servizi, nel settore privato come nella Pubblica Amministrazione. Definisce la partecipazione attiva dei lavoratori come un prerequisito per l'acquisizione della certificazione. Bisognerebbe rivolgersi agli enti certificatori per verificare l'effettiva applicazione della norma riferita alla partecipazione attiva dei lavoratori.

Il marchio comunitario di qualità ecologica (Ecolabel) (7)

L'Ecolabel europeo è un sistema volontario istituito nel 1992 per incoraggiare le imprese a commercializzare i prodotti e i servizi che sono più ecologici. I prodotti e i servizi che hanno il marchio Ecolabel riportano il logo del fiore, permettendo ai consumatori – tra cui i committenti pubblici e privati – di identificarli facilmente. Oggi il marchio Ecolabel UE copre una vasta gamma di prodotti e servizi, con altri gruppi continuamente aggiunti. I gruppi di prodotti comprendono prodotti per la pulizia, elettrodomestici, articoli in cellulosa o tessili e prodotti per la casa e il giardino, lubrificanti e servizi come quelli turistici.

Il marchio Ecolabel è stato di recente esteso ai servizi turistici. La decisione della Commissione del 9 luglio 2009 stabilisce i criteri ecologici per l'assegnazione del marchio comunitario di qualità ecologica al servizio di ricettività turistica (notificata con il numero C (2009) 5619). Tali criteri hanno l'obiettivo di limitare i principali impatti ambientali connessi alle tre fasi del ciclo di vita del servizio di ricettività turistica (acquisto, erogazione del servizio e rifiuti). In Grecia, il sindacato partecipa nell'organismo di governo della certificazione nazionale.

RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa)

È l'integrazione dell'etica nella visione strategica d'impresa, un'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti interni ed esterni. Non esplicita in maniera formale il coinvolgimento dei lavoratori, ma definisce i dipendenti come soggetti privilegiati dell'azione e dei programmi di Responsabilità Sociale delle Imprese. Bisognerebbe introdurre quantomeno un diritto di proposta dei lavoratori. In Italia nel Contratto collettivo di lavoro del settore cemento è stato inserito tale diritto di informazione e consultazione (8).

SA 8000

È uno standard di certificazione volontario per le imprese che vogliono garantire ai consumatori (ma anche alla comunità) che i propri prodotti siano realizzati rispettando i diritti dei lavoratori in coerenza con alcuni criteri: nessun impiego minorile né di lavoro obbligato, mantenimento di condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, libertà d'associazione, assenza di pratiche discriminatorie o coercitive, definizione di un orario di lavoro e di una retribuzione equa. L'azienda che intenda certificarsi deve garantire che anche la catena dei fornitori/subappaltatori e subfornitori rispetti tali requisiti sociali. Lo standard SA 8000 è stato sviluppato dal SAI (Social Accountability International), organizzazione non profit con sede negli USA istituita nel '97 per l'analisi e lo sviluppo di uno standard di responsabilità sociale.

ISO 14.001

Tale sigla identifica uno standard che fissa i requisiti di un sistema di gestione ambientale. È uno standard certificabile, ovvero è possibile ottenere, da un organismo di certificazione accreditato che operi entro determinate regole, attestazioni di conformità ai requisiti in essa contenuti. Certificarsi non è obbligatorio, ma è frutto della scelta volontaria dell'azienda/organizzazione che decide di attuare e migliorare un proprio sistema di gestione ambientale.

ISO 26.000

Aiuta le organizzazioni a contribuire allo sviluppo sostenibile, le incoraggia ad andare al di là del mero rispetto delle leggi, promuove una comprensione

4) <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=937&parentID=479&nodeID=1>

e <http://www.sa-intl.org/>

5) <http://www.iso.org/iso/home.html>

6) ec.europa.eu/clima/policies/ets/index_en.htm

7) Vedi scheda 1, Capitolo 3

8) Vedi scheda 2, Capitolo 3

comune nel campo della responsabilità sociale e integra altri strumenti e iniziative per la responsabilità sociale; fornisce linee guida applicabili a tutte le organizzazioni e non solamente a quelle produttive, realizzate mediante un approccio partecipativo.

ETS

La seconda generazione del regolamento ETS (Emission Trading System) stabilisce il *benchmark* di settore che determina l'eventualità di sanzioni economiche dell'impresa che si trova al di sotto di esso. Indirettamente il lavoratore di un'azienda sotto il *benchmark* di settore rischia il proprio posto di lavoro o una penalizzazione di crescita salariale, in quanto l'impresa deve devolvere parte delle risorse per finanziarie gli acquisti dei diritti di emissione.

+20% di efficienza energetica

È l'obiettivo europeo al 2020 che, se diventasse vincolante, porrebbe ogni posto di lavoro direttamente o indirettamente nelle condizioni di perseguire l'obiettivo di riduzione del consumo energetico.

La direttiva provvede alla promozione del dialogo sociale, e della formazione continua dei lavoratori. Gli stati membri decideranno come attuare queste previsioni, ma intanto i sindacati possono usare questa opportunità al meglio possibile.

Questi riferimenti, anche se non obbligatori, mettono i lavoratori nelle condizioni di poter chiedere ai propri datori di lavoro un posto di lavoro più verde e anche di avere un salario verde sulla base dei risultati che possono determinare per le imprese una riduzione dei costi per lo svolgimento delle loro attività.

Il dialogo sociale tripartito: strumenti ed esperienze

Le **Agende 21**(9) sono state in alcuni casi occasione di dialogo tra amministrazioni, sindacati e imprese. Agenda 21 è un programma di azione (locale, nazionale, internazionale) per lo sviluppo sostenibile verso il XXI secolo, nato dalla Conferenza ONU su Ambiente e Sviluppo di Rio de Janeiro nel 1992. I temi di questo programma sono le emergenze climatico-ambientali e socio-economiche e prevedono il coinvolgimento più ampio possibile di tutti i portatori di interesse (stakeholders) che operano o vivono su un determinato territorio. Nel documento si raccomanda che ogni autorità locale debba aprire un dialogo con i propri cittadini, con

le associazioni locali e con le imprese private e adottare un'Agenda 21 Locale. Attraverso la consultazione e la costruzione di consenso, le autorità locali possono imparare dalla comunità e dalle imprese e possono acquisire le informazioni necessarie per la formulazione delle migliori strategie. Il processo di consultazione può aumentare la consapevolezza ambientale delle famiglie. I programmi, le politiche e le leggi assunte dall'amministrazione locale potrebbero essere valutate e modificate sulla base dei nuovi piani locali così adottati. Queste strategie possono essere utilizzate anche per supportare le proposte di finanziamento locale, regionale ed internazionale.

La terza sezione del documento di Agenda 21 mira a rafforzare il ruolo dei "mayors" (gruppi principali) e, all'art. 29, dei lavoratori e dei loro sindacati. Si riconosce infatti che attuare lo sviluppo sostenibile comporterà cambiamenti importanti per i lavoratori che, come i sindacati, sono attori fondamentali per dare concretezza alle azioni di sostenibilità in un rapporto tripartito lavoratori-sindacati, governi, datori di lavoro.

Il **Patto dei sindacati** (10) è stato lanciato dalla Commissione europea nel 2008 per sostenere gli enti locali nell'attuazione delle politiche nel campo dell'energia sostenibile. I governi locali, infatti, svolgono un ruolo decisivo se si considera che l'80% dei consumi energetici e delle emissioni di CO₂ è associato alle attività urbane. Rappresenta un'occasione in cui l'azione di un'amministrazione pubblica può essere la base per un'azione tripartita (istituzioni, imprese e sindacati-lavoratori) per concretizzare a livello municipale gli obiettivi vincolanti del pacchetto clima-energia del 2020. Infatti i firmatari del Patto si impegnano al momento dell'adesione a preparare un inventario delle emissioni e a presentare, entro l'anno successivo, un piano per l'energia sostenibile con le azioni principali che intendono avviare.

Buone prassi

ITALIA

Istituzione del CESP

Tra le esperienze di dialogo tripartito segnaliamo l'istituzione del CESP (Consiglio Economico e Sociale per le Politiche Ambientali), istituito in Italia nel 2005 dal Ministero dell'Ambiente con la parte-

9) <http://www.un.org/esa/dsd/agenda21/>

10) http://www.eumayors.eu/index_en.html

cipazione di tutte le associazioni del sistema delle imprese e dei maggiori sindacati nazionali, che esercita una funzione consultiva rispetto alla legislazione ambientale.

■ REGNO UNITO

Campagna per l'economia verde

Il TUC partecipa nel Consiglio dell'economia verde del governo (GEC), un organismo tripartito che comprende anche i rappresentanti delle imprese e del governo. Il governo ha definito il Consiglio come «il meccanismo principale per lo sviluppo di nuove politiche di crescita verde». Gli attori non-governativi hanno dato la priorità a diverse questioni chiave: il sostegno del governo per le industrie del Regno Unito ad alta intensità energetica, come l'acciaio e la ceramica, in relazione alle spese energetiche altissime e alla necessità di investire in nuove tecnologie; la necessità di un investimento in competenze e formazione per un'economia efficiente in tema di energia e risorse; l'utilizzo degli appalti pubblici per costruire catene di approvvigionamento britanniche nella nuova economia verde (ad es. le energie rinnovabili e veicoli elettrici) (11).

■ GRECIA

Cooperazione di 12 organizzazioni ambientali

L'iniziativa riunisce molti attori attivi su una larga gamma di questioni ambientali nella città di Atene, con la partecipazione dei sindacati come la Confederazione generale greca del lavoro e le Organizzazioni sindacali regionali di Atene (EKA) e di Pireo (EKP). È partita nel 2009 e si basa su un protocollo d'intesa firmato da 12 organizzazioni sociali, politiche e scientifiche.

Riconoscendo come priorità la promozione di maggiori aree verdi e libere nell'area metropolitana di Atene, il protocollo d'intesa aveva come obiettivo di:

- salvare ogni spazio aperto e libero e mantenerli tali
- proteggere e assicurare l'accesso libero alle spiagge
- contribuire alla consapevolezza e alla mobilitazione del pubblico sui temi ambientali.

I partecipanti dell'iniziativa sono: la prefettura di Atene, la Confederazione generale greca del lavoro (GSEE), l'Organizzazione degli impiegati pubblici, (ADEDY), l'Organizzazione per la consulenza tecnica della Grecia (Technical Chamber of Greece - TEE), l'Unione locale dei Comuni dell'Attica (TEDKNA), l'Associazione dei bar di Atene (DSA), l'Associazione dei bar di Pireo (DSP), l'Università di Atene (UOA), l'Università Politecnico nazionale di Atene (NTUA), l'Università agraria di Atene (AUA), le Organizzazioni sindacali dei lavoratori di Atene (EKA) e di Pireo (EKP).

11) <http://www.tuc.org.uk/industrial/index.cfm?mins=433&minors=83&majorsubjectID=8>

Il sindacalista dello sviluppo sostenibile nei posti di lavoro

Gli strumenti

L'azione del delegato verde si può esercitare sulla base di un quadro normativo di legge o di contratto, ma può esercitarsi anche come proposta autonoma del sindacato aziendale nei confronti della propria azienda o come azione più generale del sindacato sui diversi settori delle attività lavorative.

Per impostare e avviare un'azione sindacale sui temi ambientali nei luoghi di lavoro, si possono utilizzare alcuni strumenti di analisi. Tra questi, segnaliamo:

Audit ambientale: consiste nell'analisi critica degli effetti ambientali generati dalle attività svolte nell'azienda per verificare la rispondenza alle normative esistenti e/o alle procedure previste dal Sistema di Gestione Ambientale e per individuare i margini di miglioramento.

Audit energetico: analisi approfondita per capire in che modo l'energia viene utilizzata, quali sono le cause degli eventuali sprechi. La situazione energetica viene valutata criticamente ed in confronto con parametri medi di utilizzo per individuare come ridurre i consumi.

LCA: l'analisi del ciclo di vita (*Life Cycle Assessment*) è una metodologia di analisi che valuta l'insieme di interazioni che un prodotto ha con l'ambiente durante il suo ciclo di vita. La LCA è riconosciuta a livello internazionale attraverso alcune norme ISO. La rilevanza di questa tecnica sta principalmente nel suo approccio innovativo che consiste nel valutare tutte le fasi di un processo produttivo come correlate e dipendenti.

Ma lo strumento più completo, e che prevede esplicitamente anche la partecipazione attiva dei lavoratori, è senza dubbio la procedura prevista dal sistema di certificazione ambientale europea (EMAS - Schema di gestione e verifica ambientale), che può essere assunto come modello ideale di riferimento per l'azione sindacale nei luoghi di lavoro.

Le fasi sono le seguenti:

- 1. Analisi ambientale iniziale.** Per analisi iniziale si intende un esauriente esame preliminare dei problemi ambientali, dei loro effetti e dell'efficienza ambientale relativa alle attività svolte in un dato sito produttivo. Si tratta in primo luogo di studiare le caratteristiche generali dell'area circostante il sito (sul piano amministrativo, urbanistico, paesaggistico, culturale, morfologico, idrogeologico, ecc.); il secondo passo è l'analisi dettagliata delle attività svolte, specificando il lay-out e le fasi dei processi al fine di identificare l'impatto ambientale del sito. Ciò comporta l'utilizzo di indicatori che misurino le emissioni inquinanti in acqua ed atmosfera, la produzione di rifiuti, il consumo di materie prime, energia, acqua, terreno e risorse naturali, lo scarico di calore, rumore, odori, polveri e vibrazioni, e l'impatto visivo.
- 2. Individuazione dei maggiori problemi ambientali.** Una volta individuati gli aspetti ambientali legati alle attività svolte, occorre identificare gli impatti più significativi sulla base di alcuni criteri, quali ad esempio la molteplicità dei punti di origine, la quantità e qualità degli inquinanti emessi, il tempo necessario alla componente ambientale che subisce l'impatto per ripristinare le condizioni ottimali, i vincoli legislativi, gli effetti sull'immagine dell'azienda.
- 3. Indicazione degli obiettivi da perseguire.** La definizione degli obiettivi specifici da realizzare comporta la predisposizione di un programma ambientale e di un sistema di gestione ambientale dettagliato. Nell'ambito del programma, gli obiettivi devono tenere conto dell'analisi iniziale, delle opzioni tecnologiche, delle possibilità finanziarie e operative e del punto di vista di tutte le parti interessate (e in particolare dei lavoratori e dei loro rappresentanti). Gli obiettivi dovrebbero essere espressi in modo quantitativo tramite indicatori predefiniti, specificare la scadenza entro la quale devono essere raggiunti, ed essere periodicamente riesaminati e aggiornati.

ESEMPIO	
OBIETTIVI	INDICATORI
Riduzione dei rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> • Rifiuti generati per unità di prodotto finito • % di rifiuti riciclati
Riduzione dello spreco di risorse	<ul style="list-style-type: none"> • Quantità di materie prime o di energia utilizzata
Eliminazione o riduzione del rilascio di inquinanti nell'ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Quantità di emissioni di CO₂ • Riduzioni di quantità di risorse inquinanti quali CFC, CO, SO₂, HC, PB
Riprogettazione di prodotti per minimizzare il loro impatto ambientale	<ul style="list-style-type: none"> • Quantità di materie prime o di energia per unità di prodotto • % di materiale riciclato nell'imballaggio
Miglioramento delle prassi operative di sicurezza e gestione ambientale	<ul style="list-style-type: none"> • Numero incidenti ambientali • Investimenti in protezione ambientale
Promuovere la consapevolezza ambientale dei lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> • Ore di formazione ambientale per dipendente

- Definizione delle azioni.** Definiti gli obiettivi, occorre indicare il piano delle azioni che devono essere intraprese per il loro raggiungimento; queste possono riguardare singoli processi, progetti, prodotti, servizi, modalità operative o installazioni di un sito produttivo. I rappresentanti sindacali e tutto il personale dell'impresa dovrebbero essere informati e coinvolti nell'attuazione delle misure previste, in modo da garantire una migliore efficacia dell'intervento.
- Definizione dei responsabili delle azioni.** Per la riuscita del programma ambientale aziendale, è indispensabile introdurre un sistema di gestione ambientale, inteso come l'insieme costituito dalla struttura organizzativa, le responsabilità specifiche, le procedure tecniche e gestionali e le risorse (umane, tecniche e finanziarie) messe in campo. Non è dunque suffi-

ciente designare un responsabile unico per l'ambiente, su cui scaricare ogni responsabilità, perché tutte le funzioni devono essere coinvolte in relazione alle varie attività programmate, attribuendo loro le risorse e i poteri necessari per far fronte a tali responsabilità.

ESEMPIO
Responsabilità ambientali tipiche per un'organizzazione
<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento sugli sviluppi della legislazione ambientale
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione delle risorse umane, fisiche e finanziarie
<ul style="list-style-type: none"> • Identificazione e gestione dei problemi ambientali
<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione, pianificazione e manutenzione dei sistemi di controllo
<ul style="list-style-type: none"> • Definizione delle procedure in caso di emergenza
<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione costi e benefici della gestione ambientale

- Informazione e formazione.** L'attività di formazione e informazione deve essere condotta in modo programmato, documentato, sistematico e continuativo.
La comunicazione interna è molto importante per mettere al corrente il personale delle problematiche ambientali, ma anche per permettere di formulare suggerimenti in questo ambito. La comunicazione esterna dovrebbe trasmettere informazioni adeguate alle autorità pubbliche, alla stampa, alle associazioni ambientaliste e agli abitanti della comunità locale. La formazione deve essere prevista per tutti i livelli aziendali, da quelli dirigenziali a quelli impiegatizi e operativi. In particolare, il personale dovrebbe essere formato in ogni caso sull'importanza del rispetto del programma ambientale, sulle prescrizioni regolamentari, sul funzionamento dei processi e sulle procedure operative, sui possibili effetti delle varie attività sull'ambiente, sul corretto comportamento in caso di incidente.
La motivazione al miglioramento ambientale continuo potrebbe essere accresciuta da riconoscimenti, economici o simbolici, a coloro che raggiungono gli obiettivi o che formulano suggerimenti utili.

7. Verifiche intermedie e finali. La valutazione degli impatti ambientali deve essere effettuata periodicamente, per misurare le eventuali variazioni e il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati. In particolare, si dovrebbero tenere sotto controllo i dati quantitativi relativi alle emissioni inquinanti in atmosfera, acqua e suolo, alla produzione di rifiuti, ai consumi energetici, di acqua e di materie prime, ecc.

Ciò può essere realizzato attraverso la suddivisione del processo produttivo in fasi, la predisposizione di procedure con cui definire i livelli di accettabilità e i valori dei parametri operativi, la messa a disposizione e la manutenzione di apparecchiature di misurazione idonee, e la costante registrazione dei dati raccolti.

Nel procedimento possono essere inseriti programmi e obiettivi di miglioramento ambientale continuo riferiti alla catena /filiera dei fornitori e alle attività dirette e indirette dell'impresa.

Aree di intervento del sindacato

Il riferimento concettuale di fondo: il Miglioramento Ambientale Continuo (MAC)

Il Miglioramento Ambientale Continuo (MAC) e/o la riduzione degli impatti ambientali di qualsiasi attività sul sito o area urbana circostante devono essere il riferimento per l'elaborazione delle proposte e delle richieste da avanzare in campo ambientale. Quali i vantaggi per l'impresa e i lavoratori?

I vantaggi sono diversi, ne elenchiamo alcuni. Innanzitutto l'accettazione da parte del contesto territoriale e sociale, che si trasforma in sicurezza economica. Maggiore è l'accettazione sociale che l'attività economica realizza sul sito, sull'area e nel territorio, e maggiore sono le prospettive di continuità e di crescita di quell'attività. Inoltre qualsiasi luogo di lavoro è un centro di socializzazione, di diffusione di cultura. Un posto di lavoro che si pone un programma di MAC è un posto di lavoro più responsabile, più rispettoso del contesto in cui opera e più proiettato al futuro.

Un altro vantaggio più direttamente economico è riferito ai benefici dell'eco-efficienza. In un mondo globalizzato in cui diventa più forte la concorrenza per l'accaparramento delle risorse naturali, avere una strategia di eco-efficienza significa essere meno esposti agli andamenti dei prezzi dei mercati dei materiali e godere di una maggiore disponibilità di redistribuzione delle risorse all'interno dell'azienda e/o dell'economia del territorio circostante.

**Una strategia integrata: dalla progettazione al recupero dei prodotti
Ricerca e innovazione tecnologica secondo le**

linee dell'eco-efficienza

Con riferimento al principio della "responsabilità allargata" dei produttori rispetto alla vita dei prodotti, il sindacalista verde, soprattutto nelle grandi aziende, può chiedere e sollecitare l'anticipo, fin nella fase dell'ideazione e della progettazione del prodotto, delle modalità che dovranno presiedere al recupero dei materiali del prodotto stesso, che a fine vita diventerà rifiuto.

Si tratta di avviare una nuova innovazione industriale capace di assicurare la circolarità dell'uso dei materiali, in sintonia con la circolarità della vita delle risorse nel mondo naturale, e realizzare il percorso "dalla culla alla culla". Richiedere nelle grandi imprese investimenti nella progettazione di prodotti più "sostenibili" significa acquisire vantaggi competitivi non solo ambientali, ma direttamente economici.

Utilizzo di nuovi materiali adatti al riutilizzo

Nelle imprese e nelle attività in cui non è possibile agire sulla Ricerca e sviluppo di nuovi prodotti e nuovi processi organizzativi, comunque si può sollecitare l'utilizzo di materiali più idonei per la fase di recupero e riciclo e promuovere un indirizzo legislativo di premialità per tali interventi.

Richieste precise possono essere indirizzate ad alcuni obiettivi specifici:

Diritti

I nuovi diritti sindacali possono essere realizzati soprattutto se l'insieme dei datori di lavoro dei diversi settori matura la consapevolezza della convergenza di interessi di lavoratori e datori di lavoro verso il MAC.

- Riconoscimento del ruolo del sindacato sui temi dell'ambiente: commissione ambiente
- Riconoscimento del delegato sindacale ambientale: agibilità del ruolo
- Comitato ambiente paritetico, congiunto
- Informazione e formazione sui temi ambientali Assemblee
- Bilanci ambientali
- Valutazione e reporting di impatto ambientale

Mobilità sostenibile

Il tema della mobilità è stato affrontato generalmente in termini parziali con un riferimento prevalente alla logistica dell'organizzazione della società. Vogliamo recuperare e sviluppare anche il tema della mobilità riferita ai dipendenti lavoratori.

- Nomina del mobility manager
- Ticket trasporto
- Spogliatoio e rimessaggio biciclette

- Servizi di car pooling e car sharing
- Telelavoro

Rifiuti + eco-efficienza

L'eco-efficienza di tutte le risorse utilizzate nel ciclo produttivo e l'utilizzo di materiali più consoni alla logica del recupero e riutilizzo costituiscono uno dei settori più affascinanti di innovazione, in relazione all'identificazione non solo di nuove tecnologie, ma anche di nuove organizzazioni e approcci organizzativi.

- Riduzione di produzione di rifiuti
- Raccolta differenziata dei rifiuti
- Riduzione consumo materiali
- Recupero materiali

Miglioramento impatto ambientale-territoriale

Il MAC è una procedura che deve investire tutta la vita interna ed esterna di un'attività produttiva, economica o di servizi che sia:

- Economia di prossimità
- Acquisti verdi
- Riduzione emissioni
- Depurazione e recupero risorse idriche
- Riduzione occupazione suolo
- Sistema alimentazione alimentare e recupero avanzati
- Erogatori di acqua corrente
- Messa in sicurezza degli impianti dai rischi idrogeologici e dai fenomeni estremi legati ai cambiamenti climatici
- Verifica e comunicazione con il territorio sulla prevenzione degli incidenti industriali rilevanti

Energia

È la più grande sfida che deve coinvolgere tutti i posti di lavoro. Non c'è posto di lavoro che non utilizzi l'energia. Diventa necessario sviluppare delle buone pratiche ed avere disponibili dei *benchmark* di consumi riferiti alle diverse tipologie di attività.

- Efficienza e risparmio energetico
- Partecipazione investimenti verdi: ad esempio pannelli solari sui capannoni

Salario

I risultati relativi all'efficienza ambientale si possono tradurre anche in diverse forme di premi salariali per i lavoratori. In alcuni accordi aziendali la quantità del premio salariale è direttamente collegata al risultato aziendale; in altri casi il premio salariale "verde" è legato al mantenimento da parte dell'azienda della certificazione ambientale. Un altro esempio è il Belgio, dove l'accordo *Eco-cheque*

(1) tra i partner sociali ha due obiettivi:

- migliorare il potere d'acquisto dei dipendenti;
- incoraggiare l'acquisto di prodotti e servizi verdi; l'elenco di questi prodotti e servizi è definito in consultazione con le parti sociali ed è rivisto annualmente.

L'esperienza dell'*Eco-cheque* del Belgio suggerisce la possibilità di avanzare richieste collettive circa la possibilità per l'azienda, che gode di maggiori possibilità di accesso ai crediti bancari, di anticipare ai lavoratori prestiti a bassi tassi di interesse per l'acquisto di prodotti green, secondo la predisposizione di liste di prodotti concordati. In Italia gli "ecoprestiti" potrebbero riguardare il trattamento di fine rapporto, che le imprese sotto i 50 dipendenti hanno nella propria disponibilità.

Competenze e formazione professionale verdi

Lo sviluppo di una strategia green per qualsiasi attività produttiva, economica o dei servizi presuppone la crescita di competenze professionali specifiche; conseguentemente il sindacalista verde dovrà prestare attenzione alla crescita delle competenze professionali corrispondenti:

- realizzazione di corsi di formazione professionale per la crescita delle competenze verdi
- nuove assunzioni di professionalità specifiche green (*Energy manager, mobility manager, waste manager, eco-manager, ecc.*)

Buone prassi

ITALIA

Aviso comune CGIL-CISL UIL e Confindustria (2)

Tra le esperienze significative delle relazioni industriali sui temi ambientali si segnala in Italia l'avviso comune tra Confindustria e sindacati, in cui, in riferimento all'obiettivo del +20% di efficienza energetica dell'Unione Europea, è stato definito nel dicembre 2011 un programma di azioni congiunte da realizzare in tutte le imprese industriali.

Accordo di salario "verde" alle Cartiere di Lucca

Premio salariale legato ai risultati relativi al risparmio energetico e idrico. Nelle cartiere più grandi e importanti del distretto industriale di Lucca sono

1) Vedi scheda 1, Capitolo 4.

2) http://www.confindustriafirenze.it/sites/www.confindustriafirenze.it/files/allegati/2012/02/03/avviso_comune_eff_energetica_conf_cgil_cisl_uil_21.12.2011.pdf

stati sottoscritti diversi contratti aziendali in cui è stato istituito un premio salariale annuale che si aggiunge alla normale retribuzione del contratto nazionale di lavoro. Questa quota di salario può oscillare da un valore annuo minimo di 300 euro ad un valore annuo massimo di 900 euro a seconda del risultato di risparmio di acqua ed energia che si realizza nella produzione.

In alcuni casi il valore del salario è direttamente proporzionale al valore economico del risparmio di energia e di acqua. In altri, il premio è definito non in maniera direttamente proporzionale ma sulla base di valori percentuali di risparmio di acqua ed energia ai quali corrispondono diversi valori del premio economico salariale per i lavoratori.

Il premio ha creato più attenzione da parte dei lavoratori nella gestione dell'energia e dell'acqua nei processi produttivi, ma anche maggiore collaborazione tra tutti i reparti e tra i diversi ruoli professionali e gerarchici all'interno della fabbrica.

■ BULGARIA

Accordo Bulgartransgaz EAD

La compagnia bulgara Bulgartransgaz EAD ha firmato un accordo che punta alla riduzione significativa delle emissioni di gas serra mediante la modernizzazione delle sue turbine a gas. L'accordo è stato firmato nel 2011 e scadrà nel 2020.

La necessità di inserire tematiche ambientali nell'accordo è nata in seguito al recepimento della direttiva 2009/29/ e per fornire una strategia di sviluppo sostenibile. In conformità con i requisiti per la deroga dall'art. 10c di tale direttiva e con il Programma nazionale bulgaro degli investimenti – adottato per la compensazione della produzione di elettricità del Paese e in vista della realizzazione di progetti per diversificare la sicurezza delle forniture di gas –, Bulgartransgaz EAD sta lavorando ad un progetto per la modernizzazione delle turbine a gas: gli apparecchi avranno un'alta efficienza e consumeranno meno gas naturale. Questo comporterà una riduzione significativa delle emissioni di gas serra. I delegati di Podkrepa hanno discusso il progetto e lo sostengono pienamente.

■ GERMANIA

Accordo ArcelorMittal a Eisenhüttenstadt

ArcelorMittal, fondata 61 anni fa, è la maggiore società di produzione di acciaio al mondo. Occupa 2.800 lavoratori nell'impianto di Eisenhüttenstadt, 8.000 nell'intera Germania. Sia il management che il consiglio aziendale perseguono obiettivi di innovazione interna e progetti di cambiamento. Due i progetti chiave.

Il primo si chiama "Insieme siamo forti" ed è un

progetto che richiede un impegno comune nel prendere misure contro la violenza di destra nell'impresa e nella regione, assumendosi così la responsabilità sociale per un lavoro e una vita di qualità. Gli strumenti chiave sono manifesti, volantini informativi e festival culturali.

Questa campagna aziendale contro il razzismo è considerata un modello per ulteriori iniziative a livello nazionale. Uno degli strumenti speciali comprende un corso pratico che dura tra le quattro e le sei settimane e che i tirocinanti durante la loro formazione devono completare in un'organizzazione sociale della regione. Questi corsi pratici contribuiscono allo sviluppo e al rafforzamento della tolleranza e della solidarietà verso gli altri. Il secondo progetto è "Top gas recovery – Massimo riciclo di gas". Questo si concentra sulla tutela dell'ambiente, investendo nella ricostruzione degli altiforni per il massimo riciclo dei gas. Ciò ridurrà drasticamente il consumo energetico e le emissioni di CO₂. Questo progetto è stato avviato per la prima volta presso lo stabilimento di Eisenhüttenstadt. ArcelorMittal ha confermato l'investimento di 80-90 milioni di euro per il progetto, mentre il governo tedesco e lo Stato federale di Brandeburgo hanno deciso di investire da 30 a 40 milioni di euro (3).

■ GRECIA

Accordo nazionale GSEE-Industria (4) (SEV), PME (GSEVEE) e commercio (ESEE)

Questo accordo nazionale, in vigore dal 1994 al 2009 (5), è stato siglato dalla Confederazione generale greca del lavoro (GSEE), dalle associazioni dei datori di lavoro e dalle organizzazioni di industria (SEV), PME (GSEVEE) e commercio (ESEE). L'accordo, relativo a tutto il settore privato e per tutti i settori produttivi, aveva validità di un anno e veniva poi rinnovato.

Il tema principale era l'ambiente. L'accordo prendeva in considerazione i seguenti aspetti relativi alla sostenibilità ambientale: l'utilizzo dell'energia, dell'acqua e delle materie prime, il trasporto merci, la mobilità delle persone, la gestione dei rifiuti, le emissioni atmosferiche. Dato che si tratta di un contratto collettivo generale nazionale del lavoro, ogni tematica dell'ambiente può essere

3) Per ulteriori informazioni: http://rubigm.ruhr-uni-bochum.de/Veroeffentlichungen/dialog_no_8_2012.pdf

4) La "Confindustria" greca.

5) L'eliminazione del Contratto collettivo generale nazionale del Lavoro così come previsto nel programma di adeguamento firmato tra il governo greco e la Troika (FMI, BCE, Commissione europea) è contro ogni legislazione internazionale, europea o nazionale, e influenzerà gravemente la cooperazione tra le parti sociali nelle problematiche ambientali e non solo.

considerata.

Sia la preoccupazione generale dei lavoratori sulle questioni ambientali, sia la sensibilità dei sindacati a queste preoccupazioni hanno portato all'introduzione della tematica ambientale nel Contratto collettivo generale nazionale del lavoro (NGCAL). Il NGCAL è stato rinnovato ogni anno, dopo una trattativa collettiva, e firmato dalle parti sociali. In questo modo le disposizioni dell'articolo riguardante l'ambiente si sono arricchite ogni anno.

Nel primo anno (1994) è stato istituito un comitato misto (lavoratori e datori di lavoro) con il compito di studiare il tema dell'ambiente in relazione alle attività produttive e alla situazione urbana, e di fornire proposte. Oggi la gamma delle problematiche è molto ampia, include tutte le questioni di interesse comune legate all'ambiente.

■ INGHILTERRA

I delegati dell'Unite nel birrifico Magor

Il birrifico Magor Brewery, vicino a Bridgend nel Galles del sud, produce l'8% della birra britannica, incluso Stella Artois, Becks e Boddingtons. Il birrifico ha 400 impiegati su un sito di produzione di 23 ettari. Un birrifico usa una quantità enorme di energia e di acqua (35.000 litri di acqua al giorno), ed emette ogni giorno 50 tonnellate di biossido di carbonio. Tutto ciò è stato cambiato con l'aiuto del sindacato Unite che ha preso l'iniziativa per aiutare l'azienda a ridurre la propria impronta di carbonio e risparmiare sui costi.

Tre anni fa il sindacato ha dato vita al progetto JUPITER (Join Us People in Tackling Energy Reduction). Il progetto ha organizzato in tutti i dipartimenti del Magor un gruppo di Guardiani dell'energia che hanno individuato i possibili punti di risparmio energetico, suggerendo anche come realizzare tali risparmi. Hanno fissato gli obiettivi e monitorato i miglioramenti nei processi produttivi. Ne è conseguita una mentalità di risparmio energetico tra i dipendenti.

Dall'inizio del progetto l'impresa ha registrato una diminuzione del 46% nell'uso dell'acqua e del 49% nell'uso di energia, e un risparmio del 23% nelle bollette di riscaldamento. L'impresa ha risparmiato più di 2 milioni di sterline sulle fatture, tutto attraverso un mix di vittorie rapide e un programma continuo di installazione di apparecchiature ad alta efficienza energetica.

Il rappresentante dei delegati sindacali ha anche sottolineato che avere una gestione di supporto è stato fondamentale per il successo del progetto. La direzione di Magor è stata coinvolta fin dall'inizio e continuerà a sostenere pienamente il progetto. Tuttavia si tratta di un'iniziativa Unite ed è il sin-

dacato ad organizzare le riunioni, a presidiarle e ad invitare la direzione a partecipare. Il progetto è ora entrato in una nuova fase, e si sta diffondendo la parola risparmio energetico al di là di Magor, nella comunità imprenditoriale locale. Sul sito industriale è stato organizzato un corso di formazione per delegati sindacali verdi del TUC intitolato *I sindacati e l'ambiente*. Attualmente la birreria sta studiando l'installazione di pannelli solari e turbine eoliche per alimentare il sito.

I rappresentanti del sindacato PCS all'Agenzia delle Entrate di Lillyhall

Nell'Agenzia delle Entrate di Lillyhall un piano di sostenibilità ambientale è stato concordato tra la dirigenza ed i rappresentanti sindacali del PCS nel tentativo di rispettare gli Impegni verdi del governo che lo stesso governo ha fissato per il proprio patrimonio.

Le discussioni tra il management e il sindacato fissano gli obiettivi di riduzione del 25% delle emissioni di gas serra e del 25% della quantità di rifiuti generati, e la riduzione del consumo di acqua rispetto ai dati del 2009/2010. Il piano Lillyhall per il 2011/2012 si concentra su ogni impegno, e stabilisce una serie di azioni e obiettivi volti a conseguire le riduzioni richieste. Gli sviluppi relativi al piano sono rivisti mensilmente nelle riunioni dirigenziali. Nel tentativo di minimizzare l'impatto ambientale dei viaggi per recarsi al lavoro, i rappresentanti sono stati contattati dal comitato di parcheggio per la promozione del *car-sharing* e hanno negoziato un piano intitolato "Al lavoro in bicicletta". Nel settembre 2011 il personale è stato invitato a seguire la Giornata Mondiale Senza Auto e coloro che hanno aderito hanno partecipato ad un'estrazione a premi. Grazie all'entusiasmo dei rappresentanti ed al sostegno della dirigenza, la giornata è stato un enorme successo con oltre 50 membri del personale che in quel giorno hanno utilizzato una diversa modalità di trasporto.

L'accordo sull'uso di carta concordato da dirigenti e rappresentanti sindacali sarebbe un buon punto di partenza per la riduzione dei rifiuti. I lavoratori sono stati incoraggiati ad impostare le stampanti per la stampa fronte/retro; e bidoni per la carta usata sono ormai collocati accanto ad ogni stampante. La carta straccia è usata come foglio per appunti riducendo ulteriormente la quantità di carta utilizzata sul sito. I notes fatti di carta straccia sono stati lanciati all'occasione della giornata dell'"amnistia per il notebook" durante la Settimana del Clima.

Il prossimo grande evento sarà la Settimana dell'Ufficio Verde. In questa occasione, il gruppo di

Lillyhall ha invitato la società idrica locale, United Utilities, per un intervento informativo su come ridurre il consumo di acqua.

I rappresentanti sindacali del Community Union al Tubificio 20" di Hartlepool dell'Acciaieria Tata

La Community Union è il più grande sindacato nel gruppo Tata Steel Europe (precedentemente Corus) e mira ad avere rappresentanti ambientali attivi su tutti i siti Tata nel Regno Unito per lavorare con l'azienda alla riduzione della propria impronta di carbonio. Ciò è già stato realizzato, con risultati evidenti, al Tubificio 20" di Hartlepool. I rappresentanti sindacali di questo sito sono formati per poter rispondere a domande sulle procedure ambientali dei colleghi nel laminatoio e sono anche in grado di far conoscere il contributo del gruppo ambientale dell'azienda su come e perché i miglioramenti possono essere fatti sul sito.

I rappresentanti partecipano alle riunioni trimestrali con il Dipartimento ambientale dell'azienda, dove si informano su tutti i temi discussi nella riunione della commissione ambientale dei dirigenti di settore. Informazioni su eventuali modifiche, aggiornamenti giuridici, violazioni possono poi essere trasferite ai lavoratori tramite i rappresentanti sindacali, e questa è anche un'opportunità per il datore di lavoro per ottenere opinioni e idee su qualsiasi soluzione da lui stesso avanzata. Una proposta trasmessa da un rappresentante durante una riunione ha portato in tutti i bagni una zona di riciclaggio e un centro di riciclo sul posto per i rifiuti come lattine e plastica.

I rappresentanti hanno partecipato ad un corso di sensibilizzazione ambientale organizzato dal datore di lavoro per informarli sulle normative e i requisiti ambientali a cui il Tubificio 20" deve attenersi: l'idea è che possano condividere questa conoscenza con gli altri lavoratori. Sei rappresentanti hanno continuato la formazione con un corso di tre giorni per diventare *auditor* ambientali interni. Il corso ha consentito a tutti i partecipanti ad acquisire una qualifica riconosciuta come *auditor* interno, il che significa che ora sono in grado di completare un audit ambientale interno competente per il Tubificio 20".

«Così come facciamo dei progressi nel nostro ruolo, ci piacerebbe essere in grado di completare più controlli ed essere in grado di offrire maggiore sostegno al reparto ambientale, analogamente a come i rappresentanti della sicurezza si sono evoluti nel loro ruolo», ha detto uno dei rappresentanti che ora è un *auditor* ambientale qualificato. «Penso che il prossimo grande passo potrebbe essere un'ul-

teriore formazione ambientale per tutti i membri del personale del sito. Questo aiuterebbe a sviluppare la nostra funzione e permetterebbe agli altri lavoratori di avere una migliore comprensione di quello che rappresenta il nostro ruolo sul sito».

Il reparto ambientale della società è ora in grado di fare affidamento sui rappresentanti sindacali ambientali formati per completare un approfondito, pertinente programma di *audit*, che assicura che il sito sia costantemente in regola, e sono state individuate delle aree di miglioramento. In definitiva ciò significa che l'organizzazione è in grado di raggiungere degli elevati standard nel suo *audit* ISO 14001 (certificazione per gli standard ambientali) e assicura che è pronta per la nuova e sempre più rigorosa legislazione in materia ambientale.

BELGIO

SWIFT

Un ambizioso progetto è stato sviluppato in stretta collaborazione con i delegati per migliorare la mobilità. Il progetto ha prodotto diversi risultati: il rafforzamento del legame tra il comune, l'impresa e i lavoratori, il risparmio salariale per i dipendenti, il risparmio a livello aziendale attraverso la riduzione della dipendenza dei combustibili fossili.

In particolare, l'uso della bicicletta è stato promosso attraverso un sistema di leasing che ha creato contestualmente un posto di lavoro di fornitore di biciclette. L'installazione di docce, del parcheggio coperto per le biciclette e del guardaroba ha richiesto un investimento maggiore del datore di lavoro.

Un altro progetto sviluppato insieme con i delegati riguarda la biodiversità ed è servito per creare un prato fiorito che contribuisce alla qualità della vita sul lavoro. È stato inoltre realizzata una zona verde e un inventario della fauna e la flora locale.

FRANCIA

IGN, Istituto Geografico Nazionale

L'IGN è un Istituto pubblico amministrativo specializzato in informazione geografica, che occupa 1700 lavoratori in 9 siti. Con il progetto di impresa del 2006, IGN si è impegnato sui temi della sostenibilità, realizzando una "carta dei valori" che integra il concetto di sostenibilità e di responsabilità sociale.

Uno dei settori in cui gli effetti del progetto sono stati più tangibili è stato quello della politica immobiliare, che ha portato alla distruzione di vecchi edifici e alla costruzione di nuovi a basso consumo. Nel quadro di questa riorganizzazione, si è posta la questione dei parcheggi. Mediante gruppi di lavoro nei quali il sindacato CFTD è stato protagoni-

sta, si è messo in opera un progetto di mobilità sostenibile, ed è emersa la necessità di avviare sperimentazioni per il telelavoro, con la firma di un regolamento ad hoc con le due organizzazioni sindacali presenti. Sono anche state realizzate iniziative di formazione sullo sviluppo sostenibile, assai richieste.

Solvay

Solvay è un gruppo chimico che occupa 20.000 lavoratori in 50 paesi, di cui 4.000 solo in Francia, dove il più grande stabilimento nazionale, quello di Tavaux, impiega 1.450 dipendenti e altre centinaia nell'indotto. I rischi indotti dalle attività chi-

miche dell'impianto sono rappresentati dalle emissioni gassose di cloro, dal pericolo di incendio e di esplosioni. A fronte di questi rischi per l'ambiente, la Solvay si è impegnata per lo sviluppo sostenibile, e il sindacato (CFDT) ed è entrata in un processo di sostenibilità che sviluppato dalla stessa azienda. Tutti i lavoratori del sito sono stati coinvolti nel "Forum di sensibilizzazione del personale". Il miglioramento degli effetti ambientali ha spesso comportato effetti negativi sull'occupazione, ma il sindacato cerca di lavorare in termini preventivi, non rassegnandosi all'inevitabile mutamento tecnologico ma anticipandolo, agendo sulle condizioni di lavoro, anche al fine di evitare licenziamenti.

Il sindacalista dello sviluppo sostenibile, le istituzioni locali e la società

Sindacati nelle comunità locali

Quale ruolo può giocare il sindacato in ambito locale, oltre il posto di lavoro, sui temi dell'ambiente? Dobbiamo tenere conto di due elementi: il primo strettamente sindacale di tutela dei lavoratori e della qualità dell'occupazione, il secondo legato alla rilevazione di criticità ambientali che il sindacato può fare attraverso i propri aderenti.

Il sindacalista verde infatti a livello locale può evidenziare:

- **opportunità** di bonifiche di siti inquinati,
- **recupero** nell'uso del suolo di insediamenti produttivi dismessi,
- **criticità** legate ai processi produttivi,
- **presenza** o meno di strumenti di gestione ambientale volontaria nei processi produttivi di prodotti e servizi (EMAS, ISO 14001, Ecolabel...),
- **accettabilità** sociale delle attività produttive esistenti o di nuovo insediamento.

Il sindacato è quindi un interlocutore importante verso le istituzioni e le associazioni ambientaliste, come portatore degli interessi dei lavoratori che vivono in quella realtà. Spesso le attività produttive ed il lavoro vengono visti in contrasto con la tutela delle risorse ambientali, mentre invece la tutela del lavoro e la possibilità di coesistenza in un'area di più attività produttive sono obiettivi che il sindacato persegue nella prospettiva dello sviluppo sostenibile.

La capacità sindacale di operare per uno sviluppo sostenibile si evidenzia anche sul fronte del conflitto ambientale, manifestazione degli interessi locali: l'accettabilità sociale è un elemento che condiziona i processi (fenomeno "Nimby": non nel mio cortile - *Not In My Back Yard*). Le ragioni del dissenso tra i cittadini possono essere molte: il timore per i rischi della tecnologia, la carenza di garanzie sanitarie, ambientali e paesaggistiche, il sovrapporsi nella zona con altri rischi già presenti. Infatti è frequente l'innescarsi di conflitti ambientali rispetto a progetti di nuovi insediamenti produttivi/infrastrutturali, ma anche rispetto alla dismissione di impianti o ad attività da tempo presenti nell'area. Un esempio è costituito dagli insediamenti industriali in zone montane, un tempo benvenuti perché portatori di occupazione e sviluppo in zone depresse, adesso presenza ingombrante in aree diventate a vocazione turistica.

Anche la carenza di informazione e di partecipazione alle decisioni incide sull'accettabilità sociale delle scelte conseguenti a politiche pubbliche.

Quindi il sindacalista verde locale può essere parte del confronto con le associazioni dei datori di lavoro, con le associazioni ambientaliste locali e con le istituzioni per superare le opposizioni. È indispensabile un clima di fiducia reciproca tra l'impresa/ente proponente il progetto, gli abitanti e gli attori locali, per rendere i cittadini partecipi delle decisioni (1). Il sindacato deve chiedere alle istituzioni di gestire le situazioni di conflitto ambientale secondo meccanismi di trasparenza e partecipazione (*come riportato nello schema seguente*). Il sindacalista può avere un ruolo importante nel promuovere un'informazione completa, tempestiva e oggettiva sull'insieme dei problemi.

La Direttiva 2001/42/CE obbliga a fare la Valutazione Ambientale Strategica (VAS) per i piani e programmi che abbiano significative ricadute sull'ambiente. Una parte essenziale della VAS è il processo di informazione/comunicazione che dovrebbe creare interazioni costanti con la comunità locale, interazioni atte a incidere sul progetto stesso.

In questo schema, nei passaggi dall'analisi alla realizzazione dell'opera, si ha una costante interazione con la comunità locale (comunicazione-partecipazione) e con il sistema normativo (istituzioni preposte alla valutazione). Questi scambi ricadono concretamente sul progetto e modificano la realizzazione dell'opera, ricercando il compromesso migliore possibile. Aumenta in tal modo l'accettabilità sociale del progetto.

Schema 1



Spesso invece il processo di comunicazione e partecipazione diventa semplice informazione a senso unico, dal proponente alla comunità locale.

Questo accade quando c'è:

- un uso insufficiente e tendenzioso sia della comunicazione che delle valutazioni,

1) www.nimbyforum.it

- la mancanza di tre gruppi operativi coordinati, ma indipendenti (progettazione, valutazione, comunicazione),
- un'inadeguata allocazione di risorse (sempre insufficiente per l'analisi e la comunicazione),
- una gestione dei conflitti basata su propaganda e forza politica dei vari soggetti, anziché su informazione ed analisi dei problemi.

Come si legge nello schema 2, le azioni di comunicazione non coinvolgono il momento strategico dell'analisi, si utilizzano in maniera debole nella costruzione del progetto per diventare importanti solo nella fase di realizzazione come pubblicizzazione. Ma a quel punto diventa difficile individuare compensazioni o modificare il progetto: inizia una conflittualità che può bloccare le opere. Anche l'area delle valutazioni incide poco sul progetto e rimane adempimento formale. I tre livelli (comunità sociale, progetto di costruzione, istituzioni preposte alle valutazioni) non riescono a raccordarsi. È quanto accaduto per esempio in provincia di Lucca (I) rispetto al progetto di chiusura del ciclo dei rifiuti di cartiera, proposto da un'azienda già radicata nel territorio. La conflittualità tra cittadini residenti costituiti in comitati/associazioni, azienda proponente il progetto e istituzioni locali non ha trovato l'opportunità di composizione in un vero processo partecipativo. Il sindacato ha cercato di favorire la discussione partecipando agli incontri e promuovendone esso stesso, cercando di sostenere il processo decisionale che, infine, si è talmente protratto da spingere l'azienda a trasferire altrove l'investimento che avrebbe voluto fare nell'area.

Schema 2



Il ruolo del sindacalista locale è anche quello di promuovere un'informazione completa sull'insieme dei problemi, tempestiva ed il più possibile obiettiva.

Ambiti di intervento dell'azione sindacale

Ci sono vari questioni ambientali nella comunità locale e nella società, dall'inquinamento e la biodi-

versità al consumo responsabile, dove i sindacalisti potrebbero intervenire. Ne suggeriamo alcuni in seguito.

Nell'individuare gli ambiti di intervento dell'azione sindacale è bene far riferimento ad alcuni titoli del quadro normativo e legislativo, sia internazionale che europeo. Richiamiamo quelli più importanti:

- la **Direttiva Seveso** che obbliga gli stati membri ad assicurare che gli operatori nazionali abbiano delle politiche adeguate per prevenire incidenti importanti. Attualmente è applicata a cca. 10 000 imprese industriali che usano o immagazzinano sostanze pericolose, soprattutto nei settori chimico, petrolchimico, stoccaggio e metalmeccanico.
- **Convenzione di Aarhus (2)** sull'accesso alle informazioni, la partecipazione dei cittadini ai processi decisionali e l'accesso alla giustizia in materia ambientale.
- **La strategia** della Commissione Europea sulla biodiversità intende fermare la perdita della biodiversità e dei servizi ecosistemici in tutta la UE entro 2020.
- **Proposta dell'UE** di una direttiva quadro sul suolo che intende armonizzare e alzare il livello di protezione del suolo in tutta la UE. L'attuale proposta richiederebbe agli stati membri di: contrastare l'erosione del suolo, la perdita dei materiali organici dei suoli, la salinizzazione, i fenomeni franosi, acidificazione e così via.
- **L'obbligo dei Piani** di adattamento ai cambiamenti climatici in ordine alla messa in sicurezza del territorio, delle coste, degli alvei fluviali e più in generale per tutti i fenomeni connessi al dissesto idro-geologico.
- **La qualità delle acque**, la Direttiva 60/2000, con l'obbligo di Piani di risanamento e miglioramento qualitativo delle acque.
- **La mobilità sostenibile** con normative riferite sia alla tipologia dei motori che alle modalità di trasporto.
- **La qualità dell'aria**, Piani locali di miglioramento riferite a trasporti, energia, attività industriali e rifiuti.

La sicurezza del territorio

Per la sicurezza dei lavoratori e dei cittadini è necessario conoscere la mappatura delle zone a rischio o soggette a manutenzione e di conseguenza esigere che le persone coinvolte siano informate sui rischi reali e sui comportamenti da tenere in

2) http://europa.eu/legislation_summaries/environment/general_provisions/l28056_en.htm e http://europa.eu/legislation_summaries/environment/general_provisions/l28056_it.htm

caso di emergenza; il quadro è però importante anche per la discussione rispetto alla pianificazione del territorio (tracciati viari o infrastrutture) necessaria alle attività produttive ed all'attività dei lavoratori. Va tenuto quindi conto di:

- **rischio idrogeologico** (3)
- **rischi di incidenti** tecnologici/industriali rilevanti (direttiva Seveso 2) (4)
- **siti industriali** inquinati e le attività a forte impatto ambientale

Per un impegno sindacale sulla biodiversità

Tra le sfide dello sviluppo sostenibile, quella della conservazione della biodiversità è poco conosciuta o nascosta dalla gravità della questione climatica. Eppure l'insieme degli ecosistemi svolge un ruolo importante nell'equilibrio della natura e nella capacità di adattamento.

Parliamo di biodiversità ordinaria, quella che maggiormente gioca un ruolo essenziale nella depurazione delle acque o dell'aria per esempio, ma anche nella vitalità delle piante alimentari (impollinazione).

La scommessa che riguarda la biodiversità è strettamente legata alla sfera socio-economica poiché molti dei servizi forniti dalla natura sono oggi gratuiti ma potrebbero diventare onerosi nel futuro e persino molto costosi.

Molte direttive si occupano della tutela della biodiversità, testi che dovranno essere arricchiti in progetti europei e nazionali per conformarsi alla Convenzione di Nagoya (2010).

Il sindacato non può aspettare di trovarsi davanti a catastrofi sanitarie causate dall'inquinamento, né davanti ad un evento irreversibile, per prendere in considerazione gli interessi dei lavoratori e delle persone che rappresentano. E l'interesse delle imprese va di pari passo con quello delle popolazioni (rapporto de Pavan Sukhdev sull'Economia degli ecosistemi (5)). Occorre, perciò, tenere in debito conto:

- La forestazione
- Le aree naturali protette
- La salvaguardia delle coste

L'inquinamento urbano

La pianificazione urbana include temi legati alla tutela di risorse finite (suolo per esempio) ma anche connessi alla qualità di vita di cittadini e lavoratori e all'occupazione (per esempio nei servizi di trasporto pubblico o di gestione dei rifiuti) (6). I sindacati possono intervenire sulle seguenti aree:

- **I piani della mobilità** (la rete dei *mobility ma-*

nager) (7)

I provvedimenti relativi alla mobilità, analizzando e distribuendo i flussi di traffico, incidono sugli spostamenti casa-lavoro aumentandone o diminuendone funzionalità e costi per i lavoratori.

- **La gestione dei rifiuti** (8)

La direttiva quadro 2008/98 del Parlamento europeo riformula il concetto di gerarchia dei rifiuti dando un ordine di priorità nella gestione e costruendo il potenziale sviluppo di attività produttive legate alla differenziazione dei materiali di scarto, al riciclo, alla valorizzazione.

- **Il verde urbano** (9).

Gli obiettivi del controllo del rumore, del livello di luminosità e della qualità dell'aria sono perseguiti anche dal sindacato, in continuità con quanto già fa su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, estendendo la sua funzione di tutela dai lavoratori ai cittadini.

- Inquinamento acustico (10)
- Inquinamento luminoso (11)
- Qualità dell'aria (12)

Il consumo responsabile

I consumi non sono solo una questione privata, che si esaurisce nella sfera del singolo cittadino. I nostri acquisti quotidiani sono legati a problemi e opportunità di natura sociale, politica e ambientale.

Solo apparentemente i consumi si esauriscono con l'atto dell'acquisto. In realtà si tratta di un processo ampio che comincia con la decisione di comprare e prosegue col canale di acquisto prescelto, col tipo di prodotto, con la modalità di consumo, con i metodi per trattare i rifiuti. A seconda di come affrontiamo ognuno di questi passaggi, i nostri consumi possono avere un impatto ambientale diverso, possono avere una ricaduta sociale più o meno positiva. Basti pensare all'impatto sulle risorse, sull'energia, alle ripercussioni sociali legate ai prezzi, alle condizioni di lavoro, allo smaltimento dei rifiuti.

Il sindacato ha una specificità in questo ambito

3) Vedi scheda 4 capitolo 5

4) Vedi scheda 5 capitolo 5

5) <http://ec.europa.eu/environment/nature/biodiversity/economics/>

6) Vedi scheda 6, Capitolo 5.

7) Vedi scheda 7, Capitolo 5.

8) Vedi scheda 8, Capitolo 5.

9) Vedi scheda 9, Capitolo 5.1

10) Vedi scheda 10, Capitolo 5.

11) Vedi scheda 11, Capitolo 5.

12) Vedi scheda 12, Capitolo 5.

soprattutto perché nell'immediato indirizza i propri associati verso un consumo responsabile, e nel lungo periodo promuove un'idea di società nella quale la partecipazione dei lavoratori e dei cittadini riveste un ruolo determinante nelle scelte. Il sindacato può far incontrare almeno tre ambiti di interesse: Economico, Sociale, Ambientale.

Economico

La filiera corta rappresenta un'opportunità di valorizzare le produzioni alimentari del proprio territorio: c'è la possibilità di incrementare o mantenere occupazione in loco, ci sono minori costi di trasporto; questa visione, certamente corretta, non può essere lasciata a livello strumentale, di cura dei propri interessi aprendo la strada alla contrapposizione tra le specificità locali, ma deve realizzare un'economia di relazione e, di conseguenza, una diffusione di benessere e di sfruttamento delle risorse ambientali compatibile con il valore della biodiversità.

Sociale

L'individuo è un soggetto che acquista. Nella società si sviluppano relazioni che vanno oltre il momento commerciale, si creano associazioni che possono orientare il mercato attraverso le loro scelte. Ci sono quindi i presupposti perché si creino processi sociali di partecipazione e di condivisione che non siano solo strumentali all'approvvigionamento di beni, ma che diventino fonte di cambiamento nelle pratiche, nei comportamenti, nei pensieri diffusi. Il sindacato in questo ambito si relaziona con queste associazioni.

Ambientale

Si riduce la necessità di trasporto con conseguente calo delle emissioni inquinanti, c'è possibilità di sviluppo delle coltivazioni biologiche e non forzate, dando importanza alle produzioni locali per costruire il valore della biodiversità. Tutto questo dà un contributo importante alla capacità di resilienza, cioè alla capacità dell'ambiente di ricostituire le proprie riserve. La protezione della biodiversità e delle specificità locali trova negli acquisti responsabili la migliore strategia per la salvaguardia delle risorse del territorio nel lungo periodo.

Buone prassi

ITALIA

Protocollo d'intesa tra CGIL, CISL, UIL e Regione Toscana (2004) (13)

Regione e sindacati hanno firmato un protocollo sulla gestione del Piano Regionale di Azione Ambientale. Con questo documento si stabilisce che le organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL regionali sono coinvolte nell'attuazione del Piano triennale per i cambiamenti nei modi di produzione e di consumo, per far progredire sulla strada dell'ecoefficienza l'economia e la società toscana. Due le azioni concordate:

- **la costituzione** di un tavolo tecnico per gestire l'attuazione del PRAA, con priorità agli interventi nelle zone di criticità ambientale individuate;
- **la realizzazione** di percorsi formativi per accrescere le competenze in tema di ambiente dei responsabili sindacali locali e nei settori maggiormente interessati.

INGHILTERRA

Campagna dei sindacati per la cattura dell'anidride carbonica

Nel cuore industriale del Regno Unito, i sindacati si impegnano per gli investimenti urgenti in nuove tecnologie in grado di catturare l'anidride carbonica (CO₂), le emissioni di gas provenienti dall'industria pesante e dalle centrali elettriche. Per esempio nella regione industriale della Valle dell'Aire, nello Yorkshire, un gruppo di una dozzina di centrali elettriche a carbone, fabbriche di cemento, impianti chimici e acciaierie emettono in totale circa 60 milioni di tonnellate di CO₂. I sindacati in queste imprese lavorano unitariamente per convincere il governo economico ed ambientale ad un investimento condiviso in nuove tecnologie per catturare e immagazzinare l'anidride carbonica nei giacimenti esauriti di gas e petrolio del Mare del Nord.

Opportunità simili esistono in altre regioni industriali come il Teesside, la zona est del Mare d'Irlanda e la costa est della Scozia. Il TUC ha fortemente appoggiato il piano del governo di investire un miliardo di sterline in un progetto pilota. In un nuovo studio intitolato *A Roadmap for Clean Coal* (14), il gruppo di lavoro Carbone Pulito del TUC (Clean Coal Task Group) sta sollecitando il governo a muoversi più velocemente e con decisione per portare investimenti pubblico/privati ed esperti per avviare il primo pro-

13) Vedi scheda 14, Capitolo 5.

14) <http://www.tuc.org.uk/search/start.cfm>

getto. La commissione bilaterale, sindacati-industria, sostiene che la cattura del carbonio può aiutarci non solo a raggiungere gli obiettivi relativi ai cambiamenti climatici, ma anche a creare decine di migliaia di nuovi posti di lavoro e competenze nell'industria e nei settori dell'energia.

Il sindacato di edilizia UCATT sostiene un approccio nuovo e verde per gli alloggi sociali

L'UCATT sta sostenendo la costruzione di un complesso residenziale ecologico non solo per aiutare ad affrontare i cambiamenti climatici e la mancanza di carburante, ma perché i lavoratori coinvolti nel progetto Wakefield and District Housing (WDH) avranno l'opportunità di sviluppare le proprie competenze verdi sulle tecnologie ecocompatibili all'avanguardia.

Il progetto *91-home Park Dale* ad Airdale, Yorkshire, è il più grande progetto di complesso residenziale a "zero carbonio" del Regno Unito. È prevista la costruzione di case, da sviluppatori Bramalls per conto del WDH, con i più alti standard dell'edilizia sostenibile e usando metodi di costruzione tradizionali; sono destinate a famiglie diverse per età e per numero di membri.

Ad esempio, ogni casa è collegata ad una caldaia centrale a biomassa che utilizza pellet di legno di produzione locale per fornire riscaldamento e acqua calda; ogni abitazione ha un tetto esposto a sud dotato di 35m² di pannelli fotovoltaici per trasformare l'energia del sole in energia elettrica, e la temperatura dell'aria in ciascuna struttura è regolata da un sistema meccanico di recupero del calore di ventilazione.

«Altri enti locali o fornitori di *social housing* possono fare quello che abbiamo fatto noi» ha detto il responsabile ambientale del WDH, Denis Doody. Si richiede solo una certa visione da parte del senior management e un impegno a lavorare in parternariato con i sindacati e altre organizzazioni». Il segretario generale dell'UCATT, Steve Murphy, ritiene che il progetto metta in evidenza una grande transizione che si verifica nel settore delle costruzioni: «Ciò dimostra non solo che è necessario un massiccio cambiamento nel modo in cui sono impiegate le persone nell'edilizia, ma anche che ci sono opportunità di riqualificazione professionale per coloro che hanno competenze tradizionali», ha dichiarato. Apprendisti come Luke Dickinson hanno avuto accesso alla formazione pratica in tecnologie verdi di avanguardia al Park Dale, competenze che non avrebbe mai acquisito in un cantiere tradizionale. Per esempio ora lui è in grado di installare e mantenere il sistema di acque grigie per tirare lo sciacquone. Dickinson ed altri apprendisti stanno aiutando a trasferire le loro competenze ai lavoratori più anziani del WDH.

«Il progetto è fantastico. È buono per l'ambiente, buono per gli inquilini, e buono per i lavoratori edili, perché fornisce loro l'opportunità di sviluppare competenze verdi per il futuro. Noi certamente speriamo di vedere più iniziative di questo tipo in tutto il paese», ha aggiunto Murphy.

GERMANIA

Il gruppo di lavoro Acquisti sostenibili delle materie prime

Il gruppo di lavoro Dialogo Sociale – Acquisti sostenibili delle materie prime è composto dai rappresentanti dell'IG BAU (Sindacati dell'edilizia, agricoltura e ambiente), dell'IG Chemie (sindacato dei lavoratori chimici), del DGB (Federazione Tedesca dei Sindacati), delle Regioni di Münster e Dortmund, dell'Arbeitgeberverband VERO industrie di edilizia e materie prime (Associazione di datori di lavoro), dei direttori di diverse aziende, del BUND (Friends of the Earth Germany) e Nabu (Sindacato tedesco della Natura e della Conservazione della biodiversità).

Il lavoro comune e le discussioni nel gruppo di lavoro sono destinati a perseguire l'obiettivo di trovare il modo di identificare gli interessi dei datori di lavoro, dei lavoratori, delle associazioni ambientaliste e, ove possibile, sviluppare strategie comuni. I settori in questione sono quelli dell'estrazione di ghiaia e sabbia, di pietra e cave di calce.

BELGIO

“Semaine de la Mobilité” (Settimana della mobilità)

A partire dal 2002, i due sindacati più importanti della Vallonia, l'FGTB e la CSC, hanno sviluppato le cosiddette “Cellule sindacali della mobilità”. In pratica si tratta di un'iniziativa specifica volta a sostenere progetti di mobilità nelle aziende ed a sviluppare azioni di sensibilizzazione per i delegati (sulle tematiche del dialogo sociale e della formazione).

Questo progetto è gestito con il sostegno finanziario del Governo vallone, stabilito in una convenzione. L'obiettivo generale delle “Cellule” è quello di potenziare la capacità d'intervento dei delegati in materia di mobilità. Oltre al lavoro con i delegati, le “Cellule sindacali de mobilità” partecipano attivamente allo sviluppo dei piani di mobilità in diversi settori delle attività economiche, così come a iniziative pubbliche come la “settimana della mobilità” organizzata ogni anno a settembre dal Governo vallone tramite azioni di sensibilizzazione nelle aziende.

Attualmente le unità sindacali di mobilità partecipano ad un progetto chiamato “Attivare tutte le bici” che intende promuovere l'uso della bicicletta per i viaggi tra casa e lavoro.

Lavori e competenze professionali in una Giusta transizione

Una transizione “giusta”

Il passaggio a un’economia a bassa emissione di carbonio non è soltanto necessario, ma sempre più inevitabile. Un rapporto sulle politiche del TUC (“Un futuro verde e giusto: per una transizione giusta all’economia a basse emissioni di carbonio”, 2009 (1)) sostiene che nel passato, periodi significativi di ristrutturazione economica si sono svolti in modo caotico, lasciando i lavoratori, le loro famiglie e le comunità a sopportare il peso della transizione verso nuovi modi di produrre ricchezza: tante persone e comunità stanno ancora pagando il prezzo per il rapido declino della produzione industriale negli ultimi 30 anni.

Anche se c’è ancora tanto da fare per ridurre il rischio di un cambiamento climatico significativo in questo secolo, nuove normative ambientali continueranno a cambiare l’economia nei prossimi decenni.

Ma l’ingiustizia del passato non deve diventare una caratteristica della futura transizione ambientale. Non solo sarebbe moralmente sbagliato e socialmente dannoso, ma minerebbe la credibilità della transizione stessa e potrebbe rallentare o addirittura fermare questo cambiamento vitale ed urgente.

Per questa ragione – tra le altre – abbiamo bisogno di una “transizione giusta” ad un’economia sostenibile. La transizione giusta riconosce che il sostegno alle politiche ambientali dipende anche da una distribuzione equa dei costi e benefici nell’economia. Questo significa che i sindacati hanno un posto al tavolo insieme al governo e ai datori di lavoro nella negoziazione per la creazione di posti di lavoro, nuove competenze e protezione sociale.

Per la CES i cinque pilastri della giusta transizione sono fondati sui principi dell’equità e dell’imparzialità:

Consultazione	Consultazione tra rappresentanti dei sindacati, mondo imprenditoriale, amministrazioni locali, organismi regionali e organizzazioni del volontariato per il passaggio a un’economia verde, a basse emissioni di carbonio, dal luogo di lavoro al governo nazionale.
Lavori verdi e dignitosi	Investimenti in tecnologie e infrastrutture per rispondere alle sfide della sostenibilità per un futuro a bassa emissione di carbonio e per un uso efficiente delle risorse, creando posti di lavoro di qualità.
Professionalità verdi	Direzione del governo nei programmi di educazione/formazione e di professionalità, dal livello del posto di lavoro al livello nazionale, per un’economia efficiente a basso tenore di carbonio. Promuovere il diritto di intervento dei lavoratori sui temi ambientali. Promuovere i diritti individuali dei lavoratori alla formazione per garantire l’accesso alle professioni verdi per tutti i lavoratori.
Rispetto per il lavoro e i diritti umani	Un processo decisionale democratico e il rispetto dei diritti umani e del lavoro sono essenziali al fine di garantire l’equa rappresentanza degli interessi dei lavoratori e delle comunità a livello nazionale. Rinforzare il diritto del lavoratore all’informazione, alla consultazione e alla partecipazione alle questioni concernenti lo sviluppo sostenibile.
Protezione sociale	Consolidare un efficiente sistema di protezione sociale nella transizione ad un’economia low carbon.

La CES chiede inoltre all’UE di adottare una tabella di marcia europea della transizione giusta che comprenda la promozione del dialogo sociale e dei diritti dei lavoratori, gli obiettivi dell’UE in materia di occupazione di qualità e competenze, e le nuove iniziative sull’anticipazione del cambiamento, investendo in competenze e iniziative di

formazione. Il passaggio all’economia low carbon rappresenta infatti anche l’occasione per la crescita di un’occupazione più qualificata e più distribuita sul territorio.

Le attività legate all’era del petrolio e del carbone

1 <http://www.tuc.org.uk/social/tuc-14922-f0.cfm>

hanno comportato un forte sviluppo delle tecnologie, ma con una bassa attenzione alle risorse naturali e ambientali. La nuova economia dovrà fare più attenzione al territorio e alla disponibilità delle risorse e progettare una parte crescente del proprio sviluppo sull'identità culturale e la disponibilità delle risorse naturali del proprio territorio. Un elemento importante saranno le capacità di programmazione, di integrazione delle discipline e dell'intersettorialità.

Occorre però ricordare che la transizione verso un'economia sostenibile avviene in un quadro di generale crisi economica che richiede al mondo della produzione e dei servizi una riorganizzazione strutturale e tecnologica che consenta una sostanziale resilienza alla crisi stessa.

Secondo l'UNEP (2) le imprese che resisteranno meglio alla crisi economica sono quelle che per

prime riusciranno a prevedere e prevenire i danni presenti e futuri provocati dai cambiamenti climatici e adatteranno i loro modelli produttivi in armonia con le comunità locali e l'ambiente: creando, cioè, reti virtuose fra cittadini, governi e risorse del territorio. Una sorta di rivoluzione verde che la Commissione europea (3) ha indicato come strada per uscire dalla crisi: «Nei loro sforzi di risanamento del bilancio gli Stati membri dovrebbero dare priorità a una spesa propizia alla crescita sostenibile, in settori quali la ricerca e l'innovazione, l'istruzione e l'energia».

Più in generale il mondo della produzione e quello dei servizi stanno evolvendo verso un sistema di organizzazione più efficiente, per il quale sono richieste figure professionali del tutto nuove, laddove si tratti di settori esplicitamente nuovi quale può essere quello delle fonti rinnovabili, oppure dove è

I "green jobs"

Che cosa è un posto di lavoro verde ?

La Confederazione Sindacale Internazionale (CSI) definisce l'economia verde, il posto di lavoro verde e l'economia verde in questo modo:

L'economia verde è un'economia dove l'investimento nella produzione sostenibile e nelle tecnologie più pulite è disciplinato dai principi fondamentali della giustizia sociale, della protezione sociale e del lavoro dignitoso.

Un posto di lavoro verde è un posto di lavoro che riduce ad un livello sostenibile gli impatti ambientali delle imprese e dei settori economici, garantendo a tutte le persone che lavorano nella produzione condizioni decenti di vita e di lavoro e il rispetto totale dei loro diritti.

Il concetto di posto di lavoro verde non è limitato semplicemente ai lavori che si associano tradizionalmente all'ecologia, come la produzione di pannelli fotovoltaici o di turbine, la conservazione dell'acqua e la gestione sostenibile delle foreste. Include anche il miglioramento dei posti di lavoro nei settori delle costruzioni e dei trasporti pubblici, così come il miglioramento dell'efficienza energetica nelle fabbriche e nei servizi a sostegno di tutte le industrie.

Fonte: rapporto della CSI "Vers une croissance de l'emploi vert et décent", Millénium Institute, marzo 2012.

«Gli ecolavori devono necessariamente essere lavori dignitosi, vale a dire lavori che offrono un salario adeguato, condizioni di lavoro sicure, sicurezza del posto di lavoro, prospettive ragionevoli di carriera e rispetto dei diritti del lavoro» (Rapporto UNEP sui *Green Jobs*).

necessaria una riqualificazione di figure già esistenti in settori consolidati, come può essere quello dell'automotive.

Secondo la classificazione già realizzata dall'autorevole Center of Excellence (4) della California, gli ambiti tradizionalmente intesi come *green economy* e dove si sviluppano i lavori verdi sono quelli delle energie rinnovabili (produzione e stoccaggio di energia), dell'installazione di impianti, dell'edilizia sostenibile e dell'efficienza energetica, della produzione e coltivazione di biocombustibili, della mobilità sostenibile, dell'acqua, della gestione dei rifiuti e dei reflui, della tutela ambientale e dello

sviluppo sostenibile più in generale. È evidente come ognuno di questi settori sia strettamente intrecciato con gli altri. Si pensi all'efficienza energetica, che può interessare l'intera filiera agroalimentare come quella manifatturiera, oppure la gestione dei rifiuti: è in questi settori che può nascere l'opportunità di sfruttamento delle biomasse a valle

2) http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/Environment/Climate/C4C_Report_Adapting_for_Green_Economy.pdf

3) <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=DOC/11/1&format=HTML&aged=0&language=EN&language=en>

4) http://www.coeccc.net/Environmental_Scans/GreenEcon_Scan_SW_09.pdf

o la necessità di organizzare la mobilità sostenibile in e per l'azienda.

Business Europe sostiene che una chiara distinzione tra settori ecologici e settori più tradizionali sta diventando artificiosa e poco utile (5). In futuro, il rispetto dell'ambiente sarà parte integrante di ogni lavoro. In questo senso appare di qualche interesse anche il recupero di vecchie professioni, più legate all'artigianato e all'agricoltura, che, grazie ad una diversa ricollocazione in seno alla green economy, sono passate da uno status di maturità ad una nuova prospettiva. Si tratta di allevatori di bestiame, braccianti agricoli, pellettieri, valigiaii, falegnami, impagliatori, muratori, carpentieri, lattonieri, carrozzieri, meccanici auto, saldatori, armaioli, riparatori di orologi e di protesi dentarie, tipografi, stampatori offset, rilegatori, elettricisti, elettromeccanici, addetti alla tessitura e alla maglieria, sarti, materassai, tappezziere, imbianchini, stuccatori, ponteggiatori, parchettisti e posatori di pavimenti, autisti, uscieri e persino lettori di contatori (6). Professioni per le quali esiste una domanda crescente, tale da renderle appetibili e più qualificate anche per i giovani.

Ma, per cogliere le opportunità di crescita anche occupazionale offerte dallo sviluppo di un'economia sostenibile, occorre una forza lavoro dotata delle giuste competenze. A questo proposito, un recente studio CEDEFOP sulle competenze per lavori ecologici (7) considera più importante migliorare le attuali competenze dei lavoratori piuttosto che definire nuovi programmi di studio e formazione per fornire ex novo competenze ecologiche. Molte infatti delle competenze necessarie per lavori sostenibili si possono già trovare nelle occupazioni esistenti. Per lo sviluppo di un'economia *low carbon*, una combinazione equilibrata di competenze trasversali (ad es. comunicazione e lavoro di gruppo), competenze ecologiche generiche (es. riduzione dei rifiuti) e aggiornamento delle competenze professionali esistenti è molto più importante della disponibilità di *green skills* specifici. Casi di studio dimostrano che, se esiste una solida base di competenza professionale, con un impegno in aggiornamento o integrazione formativa è possibile essere messi in grado di eseguire tutta una serie di compiti richiesti da una nuova professione "verde" (8).

Occorre poi ricordare che le figure chiave di questa trasformazione sono principalmente quelle apicali che, pur non avendo una formazione fortemente specializzata, siano in grado di orientare l'organizzazione in senso green, migliorando i processi e la loro efficienza e stimolando l'acquisizione di competenze specifiche, formando il per-

sonale esistente o assumendone di nuovo, per ottenere un'innovazione di prodotto o di processo. Molto importanti sono anche le professioni tecniche, capaci di ridisegnare direttamente tali processi, di ricercare e di realizzare le necessarie innovazioni tecnologiche. In questo ambito, l'Unione Europea, secondo lo studio CEDEFOP già citato, presenta carenze sistemiche, che limitano la sua capacità di sfruttare le nuove opportunità. In particolare, si lamentano carenze in materia di competenze gestionali, tecniche e professionali, molte delle quali sono legate a discipline come scienze, tecnologie, ingegneria e matematica, carenze che preoccupano più della mancanza di nuove competenze ecologiche.

Se, da un lato, tutto lascia supporre che le competenze ecologiche diventeranno importanti per quasi tutti i lavori, dall'altro il livello di aggiornamento professionale necessario per passare da un settore tradizionale a un'occupazione in un settore ecologicamente avanzato può essere inferiore a quanto temuto. Le competenze presenti nei settori tradizionali possono essere preziose anche per l'economia sostenibile; ad esempio, i lavoratori con esperienza nel campo delle costruzioni navali e nel settore del gas e petrolio sono molto ricercati nell'industria delle turbine eoliche per le loro competenze in materia di saldatura, trattamento di materiali, installazione, ecc. Certamente però alcuni settori richiederanno investimenti in formazione maggiori che altri. Ad esempio, esistono nutrite preoccupazioni sulla capacità dell'industria edile di soddisfare i requisiti di efficienza energetica richiesti nella costruzione di abitazioni a zero emissioni; anche se le nuove pratiche non sono particolarmente complesse, è tuttavia molto rilevante il numero di lavoratori che avranno bisogno di aggiornare le loro competenze.

In generale, una parte consistente di "green worker" hanno avuto una formazione adeguata alle esigenze di sostenibilità dell'impresa o dei servizi in cui operano, oppure hanno subito un addestramento nei primi mesi direttamente sul posto di lavoro. È evidente, in entrambi i casi, che si tratta di lavoratori per i quali le competenze green hanno elevato il valore aggiunto, non solo in termini professionali, ma anche come cittadini più partecipi ai processi ecologici delle comunità e delle strutture da cui di-

5) <http://www.nho.no/getfile.php/filer/%20og%20vedlegg/BE%20posjonsdokument%20om%20En%20mer%20milj%F8vennlig%20%F8konomi%20-%20utfordringer%20for%20sysselsetting%20og%20ferdigheter;%2014.06.2010.pdf>

6) <http://www.rischioalcolato.it/2011/11/sos-lavoro-a-rischio-estimezione-molti-mestieri-manuali-agricoli-ed-artigianali.html>

7) http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3057_en.pdf

8) Vedi scheda 1, Capitolo 6.

pendono.

Il sindacalista verde può allora svolgere un ruolo essenziale nell'organizzare e valorizzare tutte queste nuove o rinnovate competenze, promuovendo azioni di formazione continua e di sensibilizzazione ai temi ambientali ed ecosistemici. Fornire ai lavoratori quegli strumenti di qualificazione e/o riqualificazione nella nuova economia significa renderli maggiormente occupabili e competitivi sul mercato del lavoro e nella riconversione green che coinvolgerà tutte le strutture della produzione e dei servizi. Il sindacato a tutti i livelli, locale, regionale, nazionale ed europeo, dovrà impegnarsi fortemente per realizzare programma di formazione professionale alle attività della green economy, sia per facilitare l'inserimento al lavoro dei giovani, sia per favorire il ricollocamento sui nuovi lavori dei lavoratori che oggi sono occupati nelle attività che andranno a ridursi e in alcuni casi a scomparire.

Buone prassi

■ ITALIA

Campagna di formazione professionale sull'efficienza energetica

Confindustria, l'Associazione Italiana delle Imprese Industriali e le organizzazioni sindacale CGIL, CISL e UIL hanno definito un programma congiunto di formazione professionale sull'efficienza energetica nelle aziende industriali su tutto il territorio nazionale. Il programma prevede la formazione di base di 8 ore per i lavoratori e la formazione specialistica di 40 ore per *energy manager*, cioè quadri tecnici con la responsabilità della gestione energetica delle attività. Ai corsi è prevista la partecipazione dei quadri sindacali sia aziendali che dell'apparato locale.

Nell'ambito dei corsi sono previste delle comunicazioni delle parti sociali sull'importanza di sviluppare azioni congiunte e condivise sui tempi della eco-efficienza, per favorire anche l'erogazione di premi salariali ai lavoratori e risparmi energetici per le imprese.

■ INGHILTERRA

Il Gruppo New green

Una nuova iniziativa da parte dell'UNISON, la federazione di funzione pubblica sostenuta dal TUC, mostra come i sindacati agiscono per i lavori verdi e dignitosi a livello locale.

Il New Green Team (9) è stato lanciato nel gennaio 2012 e sostiene la necessità di definire una strategia di competenze verdi per individuare e indirizzare

le necessarie qualifiche-chiave.

Sindacalisti dell'UCU stringono l'Alleanza Lavori Più Verdi con il Collegio Tamisi Sud

L'Alleanza Lavori Più Verdi è stata creata dal sindacato UCU dell'università e del Collegio per promuovere una strategia nazionale al fine di fornire le competenze per un'economia a basse emissioni di carbonio. Il sindacato ritiene che gli investimenti verdi potrebbero fornire la spinta di cui l'economia ha un disperato bisogno. Il sindacato ha unito le forze con il Collegio Tamisi Sud per mostrare come un Collegio e un sindacato possano promuovere lo sviluppo dei posti di lavoro verdi e delle competenze, lavorando con le organizzazioni della comunità. Il sindacato spera non solo di influenzare la politica nazionale di settore, ma anche di sviluppare progetti pilota nelle aree locali che potranno ispirare gli studenti a voler lavorare nel settore del risparmio energetico e per dare loro l'opportunità di acquisire le competenze necessarie per l'economia a basse emissioni di carbonio.

Poiché la domanda per la formazione in materia di *low carbon* non è così forte come dovrebbe essere per giustificare degli investimenti significativi nello sviluppo di curricula, l'organizzazione sindacale del Collegio Tamisi Sud ha lavorato con l'università e con altre organizzazioni locali per promuovere la formazione su queste tematiche presso i datori di lavoro locali al fine di creare una maggiore domanda. Ha creato anche legami con le organizzazioni delle comunità locali che lavorano sullo sviluppo sostenibile nei due quartieri di Londra dove il Collegio Tamisi Sud Thames College ha un campus, Merton e Wandsworth.

L'Alleanza ha anche cercato di offrire delle opportunità per gli studenti dei collegi, come quello di costruzione, di sperimentare il lavoro con le organizzazioni locali che potrebbero essere coinvolte nella realizzazione del *Green Deal*, l'iniziativa del governo volta a migliorare l'efficienza energetica di immobili di famiglie e imprese. Finora gli studenti che si occupano di impianti di riscaldamento e di ventilazione e di impianti elettrici hanno lavorato con i datori di lavoro locali per un'ispezione dell'energia domestica e per l'installazione di impianti fotovoltaici su una casa privata. Come risultato del progetto, un tutor della scuola di edilizia ha frequentato un corso di cinque giorni all'Organizzazione di Parity Projects sulla consulenza di risparmio energetico locale, per imparare ad offrire un breve aggiornamento sulle misure di efficienza energetica. L'Alleanza ha prodotto dei materiali didattici, tra cui un video da utilizzare ad una serie

9) <http://www.tuc.org.uk/workplace/tuc-20478-f0.pdf>

di corsi ed incontri sullo sviluppo sostenibile. Nel complesso il progetto ha offerto una dimostrazione pratica del sindacalismo di comunità ed ha mostrato come una federazione dell'UCU possa collegare l'azione ambientale alle future prospettive di lavoro del personale e degli studenti (10).

■ GRECIA

Accademia del lavoro, Istituto del lavoro

1. Formazione sindacale in campo ambientale

La Confederazione generale greca del lavoro (GSEE), avendo riconosciuto la necessità di istruzione e formazione per i membri eletti dei sindacati, i nuovi membri sindacali e i sindacalisti giovani, ha fondato l'Accademia del Lavoro. In questa Accademia ci sono corsi di discipline connesse all'attività sindacale, e una di queste è l'ambiente. Coloro che seguono i corsi della durata di un anno potranno diventare delegati "verdi" sia a livello aziendale sia a livello regionale/locale.

2. L'Istituto del Lavoro

L'Istituto del Lavoro, che è un Istituto sindacale, ha realizzato negli anni alcuni studi sull'ambiente e l'occupazione in Grecia, sull'impatto socio-economico delle politiche dei cambiamenti climatici, sulle condizioni dello sviluppo sostenibile, ecc. L'Istituto offre inoltre formazione, per lavoratori e disoccupati, sulla tutela dell'ambiente, sulle fonti rinnovabili di energia, per gli ispettori di energia, ecc. L'Istituto del Lavoro ha inoltre partecipato a programmi europei per la descrizione delle competenze ambientali al fine di essere certificate come competenze professionali. Inoltre ha prodotto numerose pubblicazioni sui temi ambientali e della sostenibilità per favorire la comprensione e lo sviluppo dell'iniziativa sindacale in questi ambiti.

■ GERMANIA

Progetto di Cooperazione in materia di efficienza delle risorse

per i membri dei consigli aziendali e per i dipendenti (Kooperationsprojekt

Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte, KoReBB)

Il progetto KoReBB è stato realizzato nel periodo dal 2008 al 2011 dalla Federazione Tedesca dei Sindacati (DGB), dal DGB Bildungswerk (l'Istituto di istruzione del DGB) e dal Ministero Federale per l'Ambiente, la conservazione della natura e la sicurezza nucleare, con l'obiettivo di rafforzare e promuovere l'energia sostenibile e l'efficienza dei materiali nelle imprese, al fine di contribuire alla

tutela a lungo termine dell'occupazione e dei siti industriali.

L'uso efficiente dei materiali e dell'energia nelle aziende può permettere di risparmiare, di garantire posti di lavoro, di contribuire alla tutela dell'ambiente e di affrontare il problema dei cambiamenti climatici.

KoReBB offre misure di qualificazione e opzioni di formazione avanzata per i dipendenti, e anche attività di progettazione a sostegno dei comitati aziendali. In tal modo il progetto consente alle aziende di individuare nuove possibilità di bilanciamento degli interessi economici con le questioni ambientali e gli interessi dei lavoratori.

■ FRANCIA

La scuola Notre-Dame d'Ussel

La Notre Dame d'Ussel è una scuola privata che copre il ciclo dalla materna al liceo. La scuola conta in tutto 600 allievi, 35 professori e 15 tra impiegati e tecnici. Nel 2005, ha avviato un'Agenda 21 di stabilimento scolastico, cioè un piano d'azione finalizzato a rispondere alle problematiche sociali e ambientali in coerenza con i processi educativi. Il sindacato FEP Limousin (CFDT), nell'ambito dell'osservatorio pedagogico della scuola, ha avuto un ruolo trainante nel suggerire i progetti e nel sensibilizzare le persone coinvolte.

Il Comitato di Pilotaggio dell'Agenda 21 ha iniziato decidendo di mettere in comune l'ora di educazione civica, giuridica e sociale delle prime classi del liceo e di preparare progetti, coordinarli e organizzare la festa di fine anno per presentare le azioni e invitare i partner (in particolare il Centro Permanente di Iniziativa per l'Ambiente).

Le azioni realizzate sono state relative alla solidarietà, finanziando un anno di scuola ad allievi tongolesi e investendo nella locale "Boutique Solidale" del Soccorso Cattolico. Più recentemente, la "sezione energia" della scuola ha costruito una pala eolica ed ha in progetto dei pannelli fotovoltaici; la sezione "arti plastiche" ha utilizzato i materiali di recupero e, nel futuro, si è previsto di avviare anche un orto biologico.

47° Congresso CFDT : un «ECO-CONGRESSO» (Tours, 7-11 Giugno 2010)

Il sindacato CFDT si è impegnato in un processo di eco-sostenibilità anche nell'organizzazione dei propri Congressi, con un duplice obiettivo pedagogico: spingere i partecipanti ad un atteggiamento di eco-responsabilità e offrire strumenti e proce-

10) Il video può essere visto a:
<http://www.youtube.com/watch?v=VNRx6tNFG8U>

due per facilitare questo impegno personale. Gli assi portanti di questo processo sono una gestione congressuale (iscrizione dei partecipanti, documenti di lavoro, emendamenti) completamente on-line; voto elettronico; ristorazione con prodotti locali e biologici; incentivi al trasporto ferroviario o al car-sharing; uso di carta riciclata e severa selezione dei documenti da stampare; stand eco-compatibili con premiazione del migliore; presso lo stand CFDT ci sarà uno spazio "Sviluppo sostenibile" con informazioni generali e richiami alle buone pratiche sindacali. Il Con-

gresso effettuerà inoltre un bilancio del consumo di CO2 basandosi sulla raccolta dei dati sui consumi di energia, di acqua e di carta, trasporto delle persone e dei materiali, volumi di scarti prodotti, ecc.; questo bilancio servirà come "metro di misura" dei miglioramenti possibili da un Congresso ad un altro. Infine, a conclusione del processo, si interverrà a compensazione delle emissioni di gas serra che non è stato possibile evitare attraverso il sostegno a progetti locali e internazionali di risposta a problemi ambientali e sociali.

Il sindacalista verde e l'azione internazionale

Uno degli slogan più conosciuti dell'agire delle associazioni che si battono sui temi ambientali è "Pensare globalmente, agire localmente". È uno slogan efficace che rende conto della dimensione globale delle problematiche ambientali; l'esempio per eccellenza è senz'altro il riscaldamento del clima per l'effetto serra dovuto ai processi di combustione prodotti in qualsiasi parte del Pianeta, ma nello stesso tempo l'esortazione è ad agire nell'immediato nel proprio ambito di vita e di lavoro.

Il sindacato non solo può assumere questo slogan felice della cultura ambientale, ma può renderlo ancora più efficace con la sua forte organizzazione su scala internazionale, valorizzando la propria missione di solidarietà e fratellanza tra tutti i lavoratori con un'aggiunta preziosa: "Pensare globale, agire sia localmente che globalmente".

L'attività del sindacato sia in ambito CES che in ambito internazionale è costantemente cresciuta negli anni. Un dato esemplificativo? Mentre alla Conferenza di Rio de Janeiro sull'ambiente del 1992 la delegazione dei sindacalisti, per numero dei presenti, era quasi l'ultimo dei *Major Groups*, alla Conferenza di Johannesburg del 2002 era il più numeroso.

Il gruppo di lavoro della CES sullo sviluppo sostenibile

Il gruppo di lavoro della CES sullo sviluppo sostenibile è composto da esperti dei sindacati di tutta Europa e ha lo scopo di fornire consulenza alla CES sugli effetti dei cambiamenti climatici sui lavoratori e le loro famiglie.

Negli ultimi due anni, questo gruppo di lavoro ha fornito consulenza specialistica su:

- La *Roadmap 2050*, che definisce le politiche dell'UE per raggiungere i suoi obiettivi ambiziosi in materia di cambiamenti climatici; la CES chiede un investimento enorme in tutta l'UE in posti di lavoro e competenze verdi come risposta sindacale all'austerità.
- Il posto di lavoro verde (*Doing green at work*): come i sindacati possono fare la differenza nel risparmio di energie e risorse al lavoro, attraverso progetti comuni, con i loro membri ed i quadri sindacali.
- Le negoziazioni internazionali dell'ONU per un nuovo trattato globale sui cambiamenti climatici: la CES chiede un trattato globalmente equo, legalmente vincolante e ambizioso per affrontare i cambiamenti climatici, in linea con l'evidenza scienti-

fica. Posti di lavoro verdi, lavoro dignitoso e partecipazione dei lavoratori sono tra le richieste principali della CES.

Il gruppo di lavoro della CSI sullo sviluppo sostenibile

Lavoratori e cambiamento climatico: la CSI

Affrontare la questione dei cambiamenti climatici è una priorità strategica per la Confederazione Sindacale Internazionale (ITUC). Ogni anno la CSI invia una cospicua delegazione ai negoziati delle Nazioni Unite per conseguire un nuovo accordo globale sui cambiamenti climatici. La Convenzione quadro ONU sui cambiamenti climatici (UNFCCC) è dove si svolgono i colloqui e dove le nazioni devono concordare un nuovo trattato per portare avanti il Protocollo di Kyoto (KP).

Il KP è il primo accordo globale sul cambiamento climatico, ma si applica solo a 27 Paesi e scadrà nel dicembre 2012.

Alle conferenze delle Nazioni Unite, i decisori rappresentano 182 nazioni del mondo. La CSI, con oltre 165 milioni di iscritti a livello mondiale, è riconosciuta come un osservatore delle Nazioni Unite. Il Gruppo di lavoro sul cambiamento climatico della CSI, in cui i sindacati europei svolgono un ruolo chiave, ha lo scopo di influenzare i governi e le Nazioni Unite ad accettare un trattato che possa fermare la catastrofe climatica.

La CSI lavora per assicurare che le nazioni sviluppate intraprendano azioni urgenti per ridurre le loro emissioni di anidride carbonica con l'uso delle nuove tecnologie e con gli investimenti. Lavorano inoltre perché le nazioni in via di sviluppo, specialmente le più povere, ricevano un nuovo, importante sostegno finanziario che le aiuti ad adattarsi ai cambiamenti in arrivo, e per costruire delle economie più ecologiche nel loro percorso di sviluppo.

Le rivendicazioni della CSI

La CSI ha pubblicato un rapporto in vista della conferenza delle Nazioni Unite a Durban a dicembre 2012. "Lavoratori e cambiamento climatico" enumera le seguenti richieste:

1. Riduzione delle emissioni: i Paesi sviluppati devono impegnarsi a ridurre le loro emissioni tra il 25% e il 40% entro il 2020, in linea con le evidenze scientifiche delle Nazioni Unite. I principali Paesi in via di sviluppo e i Paesi emergenti (come Cina e

India) dovrebbero intraprendere azioni per assicurare che il loro sviluppo economico segua una traiettoria di *business-as-usual*, investendo in energie rinnovabili, tecnologie e trasporti pubblici efficienti.

2. Firmare un nuovo e ambizioso Protocollo di Kyoto, per evitare un vuoto negli impegni di riduzione delle emissioni quando il Protocollo di Kyoto scadrà, a dicembre 2012. Un Protocollo di Kyoto (sotto il nome di KP2) giuridicamente vincolante dovrebbe essere rinnovato a partire da tale data, e dovrebbe contenere gli obiettivi più stringenti di riduzione di emissioni già "assunti" da parte dei partecipanti, o possibilmente traguardi ancora più ambiziosi.

3. Finanziare il clima. Le Nazioni Unite devono istituire un nuovo e importante fondo: fino a 100 miliardi di dollari annui entro il 2020 per aiutare in primo luogo i Paesi in via di sviluppo ad affrontare i cambiamenti climatici.

4. La transizione giusta: l'ONU deve includere i principi di una giusta transizione e di un lavoro dignitoso nel nuovo trattato, per dare ai lavoratori una voce nel futuro. Essa deve inoltre dare mandato all'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) per iniziare a monitorare i progressi e stabilire le norme sui posti di lavoro verdi, sulle competenze verdi e sul dialogo nazionale tra sindacati, governi, imprese e comunità in ogni Paese (1).

I CAE (Consigli Aziendali Europei) e le Global Unions

L'impresa transnazionale appare la vera protagonista della globalizzazione. Essa, infatti, disponendo di un centro di direzione decisionale unico, è il solo soggetto in grado di definire strategie di carattere globale che "sorvolino" i contesti nazionali ed i loro governi. Mentre non esiste "un governo del mondo", esiste, invece, un governo dell'impresa transnazionale. Questa evidente realtà fa di queste imprese soggetti decisionali dotati di uno straordinario potere nel determinare impatti di natura non soltanto economica, ma anche sociale ed ambientale. Schematizzando il concetto si può sostenere che le imprese transnazionali sono tra i soggetti maggiormente in grado di determinare ed influenzare il modello di sviluppo del Pianeta.

Ecco perché è di importanza vitale individuare modalità di interlocuzione con i centri decisionali delle multinazionali, per tentare di intervenire sugli indirizzi e sulle scelte che disegnano le strategie di sviluppo globale. La dimensione europea offre opportunità maggiori, rispetto ad altri contesti inter-

nazionali, in virtù di un corposo quadro normativo di riferimento basato sull'*acquis* comunitario e sul modello sociale europeo.

In questo quadro vanno visti i Comitati Aziendali Europei (CAE), come unica forma di rappresentanza del lavoro a livello transnazionale in grado di interloquire con i centri di comando delle imprese protagoniste della globalizzazione.

L'esperienza dei CAE nasce in Europa nell'ambito del dialogo sociale europeo proprio per estendere l'esperienza e la prassi del dialogo sociale dalle dimensioni "macro" di livello istituzionale, interprofessionale e/o settoriale, a quella "micro" del livello di singola impresa. A parte una serie di esperienze pilota, la nascita "ufficiale" dei CAE va identificata con la Direttiva europea del 1994, recentemente rivisitata, che ha definito caratteristiche e regole di questo nuovo soggetto del Dialogo Sociale Europeo e che ha consentito la nascita, a oggi, di quasi 900 Comitati Aziendali Europei.

I CAE sono istanze di informazione e consultazione, ma, in molti casi, la prassi ha consentito di andare oltre la pura informazione e consultazione e di definire "accordi quadro". Un tema ricorrente di questi accordi e, più in generale, dell'interlocuzione dei CAE con le direzioni delle imprese transnazionali è proprio la RSI e, quindi, lo sviluppo sostenibile.

Se la dimensione europea offre le opportunità sopra descritte, non va tuttavia sottovalutato il fatto che spesso le imprese transnazionali si muovono oltre l'ambito europeo, a livello transcontinentale. È questo l'ambito di intervento delle Global Unions.

A questo livello l'esperienza di maggiore interesse realizzata è quella degli IFA (International Framework Agreements), gli accordi quadro internazionali sottoscritti con le direzioni centrali delle multinazionali dalle Global Unions, spesso in collaborazione con le federazioni sindacali europee e con i CAE. Ad oggi si contano circa 200 IFA sottoscritti ed il tema della RSI e dello sviluppo sostenibile è uno di quelli più ricorrenti in questi accordi proprio perché risponde a caratteristiche di strategia globale delle imprese.

Il Global Compact

Il Global Compact è un'iniziativa internazionale di corporate *citizenship* promossa dalle Nazioni Unite che unisce imprese, agenzie internazionali (2), associazioni dei lavoratori e della società civile.

Questa iniziativa nasce propriamente con lo scopo di promuovere un'alleanza tra istituzioni e imprese nella prospettiva di una responsabilità condivisa

1 http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_contribution.pdf

nei confronti della società e dello sviluppo. Nel 1999 Kofi Annan propose, nel suo discorso ai leader dell'economia riuniti in sessione plenaria a Davos, di stipulare con le Nazioni Unite «un **Patto Globale di valori e principi condivisi**, così da dare un volto umano al mercato globale».

Si trattò di un'apertura particolarmente significativa nei confronti del mondo del business, che di fatto creava una soluzione di continuità con la tradizione delle Nazioni Unite, precedentemente poco aperte a queste forme di dialogo. Da allora, il Global Compact si è sviluppato rapidamente a livello globale e si presenta oggi come un network in continua espansione fondato sui processi di "learning", "dialogue" e "partnership projects". Vi partecipano un crescente numero di imprese e organizzazioni, provenienti da tutte le regioni del mondo, che volontariamente decidono di collaborare per contribuire alla realizzazione di «un'economia globale più inclusiva e sostenibile» attraverso la condivisione, il supporto e l'applica-

zione dei dieci principi promossi dall'iniziativa.

A metà del 2011 gli *stakeholder* aderenti al Global Compact sono divenuti oltre 8.000, tra cui più di 6.000 imprese appartenenti a 135 Paesi. L'Europa è nettamente al primo posto nella diffusione del Global Compact (con Francia e Spagna nelle prime due posizioni nella classifica per nazioni), seguita dall'America Latina (con Argentina, Messico e Brasile nella terza, quarta e quinta posizione).

All'interno del Global Compact operano network nazionali con un ruolo attivo e propositivo.

2 Per quanto riguarda la partecipazione delle Nazioni Unite, sono coinvolte sei agenzie oltre al Global Compact Office: OHCHR (Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani), UNEP (Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente), ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), UNODC (Ufficio delle Nazioni Unite per il Controllo della Droga e la Prevenzione del Crimine), UNDP (Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo) e UNIDO (Organizzazione delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Industriale). Le prime cinque vigilano sull'attuazione dei dieci principi del Global Compact, mentre l'UNIDO fornisce supporto per le piccole e medie imprese.

CONCLUSIONI E IPOTESI DI LAVORO

Per un progetto legislativo europeo sui diritti ambientali dei lavoratori

La migliore conclusione per sindacalisti sui temi dell'ambiente è la prosecuzione degli impegni di avanzamento dei diritti sindacali in ambito ambientale nello scenario europeo.

La proposta di lavoro scaturita dai partner del progetto "Guida del delegato verde" è una campagna per ottenere una direttiva europea di doveri dei datori di lavoro verso il perseguimento del miglioramento ambientale continuo e il diritto dei lavoratori di avere informazione, formazione e agibilità sindacali sui temi del miglioramento ambientale continuo.

Come per la salute e la sicurezza si stabilisce un diritto diretto del lavoratore ad un percorso del datore di lavoro verso il miglioramento continuo delle condizioni che incidono sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, bisognerà definire un diritto del lavoratore "europeo" a prestare la sua opera in un'attività che, oltre a rispettare le normative ambientali, sia indirizzata verso un aggiornamento permanente in direzione del miglioramento ambientale continuo. A partire dalla presentazione di un bilancio di ecosostenibilità riferito all'anno base di avvio del miglioramento ambientale continuo.

Bisognerà affermare il principio che tutti i datori di lavoro, la società, l'impresa, l'ente, l'istituto pubblico o privato che sia, siano indirizzati al perseguimento del miglioramento ambientale continuo, considerando sia le attività di propria pertinenza che quelle che sono a monte e a valle delle proprie. È questo il significato del contratto di lavoro del settore chimico in Italia del 2006, in cui è stato stabilito come principio, per tutte le aziende chimiche che operano in Italia, la missione al perseguimento del miglioramento ambientale continuo con la definizione di obblighi per i datori di lavoro e diritti dei lavoratori.

Anche il contratto dei lavoratori del settore del cemento ha stabilito nel 2010 un loro diritto ad essere soggetti attivi nel procedimento di Responsabilità Sociale delle Imprese del settore.

Una proposta che può scaturire dalla Guida è la realizzazione di una direttiva che stabilisca che tutte le attività devono perseguire il miglioramento ambientale continuo e che i lavoratori pertanto abbiano il diritto a chiedere e a mettere in opera piani d'azione per la realizzazione di obiettivi di miglioramento ambientale continuo; una direttiva che

definisca anche meccanismi di tutela per i lavoratori che denunciano il mancato rispetto delle leggi ambientali da parte del proprio datore di lavoro.

Un grande programma europeo di formazione sulle nuove competenze professionali e sui nuovi principi e valori culturali dello sviluppo sostenibile

È indubbio che con l'avanzare dell'economia *low carbon* nuove professioni e competenze appaiono sul mercato del lavoro, ma il processo di maggiori dimensioni e di maggiore interesse riguarda la trasformazione *green* di tutte le attività, perché solo in questo modo si ha un cambiamento generalizzato nei modi di produrre, di consumare e di organizzare la vita sociale e civile dei cittadini del terzo millennio.

Come abbiamo cercato di dimostrare nei diversi capitoli della Guida, dobbiamo perseguire e costruire insieme uno sviluppo diverso, sostenibile perché capace di salvaguardare il Pianeta e la ricchezza e la varietà della vita che vi abita, e redistribuire il benessere in maniera equa e generalizzata. Una delle risorse principali del benessere è il lavoro e il lavoro nella nuova società dovrà crescere in quantità e in qualità. Per questo dobbiamo ottenere, insieme alla *Road Map* al 2050 per l'economia *low carbon*, la *Road Map* per la crescita dell'occupazione di qualità di decennio in decennio con la definizione di piani nazionali, regionali e locali di formazione professionale sulle competenze e sui principi e i valori culturali dello sviluppo sostenibile.

Riscoprire il ruolo di "lavoratori-cittadini-consumatori"

Un'altra azione da approfondire e mettere in programma a livello locale, regionale, nazionale e anche internazionale è la crescita di una maggiore consapevolezza che le organizzazioni sindacali possono sviluppare presso i propri aderenti sull'importanza del ruolo che essi hanno anche come consumatori.

Organizzare e orientare gli acquisti verso prodotti con forti caratteristiche di qualità sociale ed ambientale possono rappresentare un'efficace azione a favore di un'economia sostenibile, capace di rispettare maggiormente i diritti sociali e la tutela ambientale. In questa direzione occorre favorire

e sviluppare le azioni e i progetti riferiti alla cosiddetta “economia di prossimità” e/o “prodotti a Km 0”.

Sostegno all’iniziativa sindacale internazionale per la Tobin Tax

La rete internazionale dei sindacalisti per lo Sviluppo sostenibile sostiene decisamente l’azione internazionale tesa a limitare i danni di una globalizzazione fuori da qualsiasi regolamentazione, che ha favorito l’avidità più deleteria del capitalismo mondiale e di quello finanziario in particolare. Si è prodotta una situazione in cui i mercati hanno preteso di generare ricchezza senza economia, senza produzione senza lavoro, ma con la semplice compravendita di titoli finanziari, determinando e favorendo attacchi speculativi prima sulle materie prime, poi sui beni alimentari ed oggi direttamente sugli Stati sovrani.

Si impone quindi una regolamentazione mondiale per ripristinare il valore dell’economia reale e del lavoro nella produzione di beni e servizi.

La *Tobin Tax* può e deve essere uno degli strumenti che, tassando le transazioni finanziarie a livello internazionale, possono ridurre le iniziative speculative finanziarie e contribuire a finanziare direttamente i fondi di aiuti ai Paesi più sottosviluppati.

Rafforzare le regole del commercio internazionale equo e rispettoso dei diritti

Non abbiamo approfondito nel corso dei nostri seminari l’aspetto dell’incidenza dei processi della globalizzazione e del commercio internazionale nel perseguimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile. Ma, in attesa che si riesca a definire un accordo globale e vincolante per tutti gli Stati del mondo circa la lotta ai cambiamenti climatici, bisognerà analizzare alcune questioni sulla revisione della regolamentazione del commercio internazionale. Qui vogliamo solo accennare alla necessità di accompagnare sempre di più i prodotti con un’etichettatura che testimoni il rispetto dei diritti umani fondamentali dell’uomo, a partire da quelli sul lavoro, e il rispetto delle convenzioni internazionali sull’ambiente. Il consumo e l’acquisto dei prodotti devono essere sempre più accompagnati da una carta di identità circa il rispetto dei diritti sociali ed ambientali nella località dove quei prodotti sono stati realizzati.

Rendere sempre più informati, organizzati e protagonisti i lavoratori e i cittadini, che come consu-

matori possono condizionare e determinare in alcuni casi la qualità dei prodotti che arrivano sul mercato, è un’altra azione che bisognerà studiare e sviluppare su scala internazionale per accelerare la transizione ad una società più sostenibile sul piano sociale ed ambientale.

Promozione della Carbon Tax

La *Carbon Tax*, come la *Tobin Tax*, può essere un altro strumento da studiare al fine di un impiego nella regolamentazione internazionale per la lotta ai cambiamenti climatici.

Non deve essere considerata la panacea per tutte le problematiche della “governance” internazionale della lotta ai cambiamenti climatici, ma può aiutare a introdurre un deterrente circa le pratiche più lesive per la salvaguardia climatica del Pianeta. La materia è molto complessa, ma potrebbe contribuire a diffondere le buone produzioni e i prodotti e servizi a minore contenuto di CO₂ nei mercati continentali e nel commercio internazionale. Servirebbe senz’altro a rendere più comprensibile a tutti i cittadini la problematica dei cambiamenti climatici e la necessità di orientare produzione, consumi e stili di vita verso un’economia *low carbon*; inoltre le risorse potrebbero essere utilizzate per alleggerire il costo del lavoro su scala internazionale e favorire sul piano planetario politiche a vantaggio dell’impiego e a tutela dell’ambiente. Sono politiche di lungo periodo che possono contribuire a costruire delle soluzioni all’emergenza lavoro e all’emergenza ambiente che caratterizza la condizione umana su tutta il Pianeta in questo inizio del terzo millennio.

Un lungo e impegnativo cammino, ma che comincia sempre con un primo passo, anche piccolo. È questo che la rete internazionale dei sindacalisti dello sviluppo sostenibile può propugnare: introdurre una piccola tassa sulla CO₂ su scala nazionale, continentale e internazionale può essere l’inizio per la realizzazione di un sistema fiscale che aiuti a favorire l’economia virtuosa e reale rispetto a quella virtuale e speculativa, a tutelare l’ambiente e a far crescere il lavoro.

Capaci di grandi alleanze

Le organizzazioni sindacali, sia a livello internazionale che negli ambiti nazionali, hanno sviluppato iniziative, progetti, piattaforme con altre ONG impegnate sui temi della tutela e salvaguardia ambientale e sui temi della lotta alla povertà e alle di-

suguaglianze sociali. A livello europeo ricordiamo il *Manifesto della Spring Alliance* tra CES, EEB (European Environmental Bureau), Social Platform e Concord che ha prodotto molte iniziative e occasioni di dibattito. Queste collaborazioni ed alleanze devono essere rinnovate e rilanciate.

Ma rimane fondamentale, prioritario e specifico per la missione delle organizzazioni sindacali la necessità di sviluppare sempre di più la capacità di costruire progetti, piattaforme e alleanze con il

sistema delle imprese private e pubbliche più disponibili ed effettivamente interessate al successo dei nuovi paradigmi per lo sviluppo sostenibile.

Con queste ipotesi di lavoro si conclude l'elaborazione di questa prima Guida per i sindacalisti dello sviluppo sostenibile, che vuole essere un aiuto e uno stimolo per fare meglio questo lavoro meraviglioso per un'umanità più libera, equa, progredita e solidale all'inizio del terzo millennio.

■ SCHEDA 1

L'isola di Pasqua: un caso di sviluppo non sostenibile

L'isola di Pasqua ha una superficie di soli 120 chilometri quadrati circa, si trova nell'Oceano Pacifico, a 3.700 chilometri dalla costa occidentale del Sud America e 2.315 chilometri dalla terra abitabile più vicina, l'isola di Pitcairn. Per tale motivo può essere considerata, dal punto di vista ambientale, un sistema isolato (cioè che non può interagire e quindi scambiare risorse con sistemi limitrofi) e ciò la rende particolarmente interessante poiché consente di valutare con grande attendibilità le conseguenze di ogni intervento che modifica l'equilibrio ambientale.

L'ammiraglio olandese Roggeveen fu il primo europeo a visitare l'isola, la domenica di Pasqua del 1722. Trovò una società allo stato primitivo, con circa 3.000 persone che vivevano in squallide capanne di giunchi o in caverne, erano pressoché costantemente in guerra e si riducevano al cannibalismo nel disperato tentativo di integrare le scarse risorse alimentari disponibili nell'isola.

Ciò che, però, sorprese e incuriosì furono le testimonianze, in mezzo a tutto quello squallore e quella barbarie, di una civiltà un tempo fiorente ed avanzata. Sparse per l'isola c'erano, infatti, più di 600 enormi statue di pietra dell'altezza media di oltre 6 metri. Gli antropologi che, all'inizio del XX secolo, cominciarono a esaminare la storia e la cultura dell'isola di Pasqua convennero su un punto: il popolo primitivo, trovato dagli europei, non poteva aver portato a termine un compito socialmente avanzato e tecnologicamente complesso come quello di scolpire, trasportare ed erigere le statue. L'isola di Pasqua divenne perciò un mistero e le più diverse teorie vennero formulate per spiegarne la storia. Oggi il mistero è risolto: l'isola è un evidente esempio di quanto le società umane dipendano per il loro sviluppo dall'ambiente e di come continui danni irreversibili prodotti su di esso possano causarne il crollo totale.

La storia dell'isola di Pasqua comincia intorno al V secolo d.C., allorché fu colonizzata dai polinesiani. L'isola disponeva di scarse risorse: era di origine vulcanica, la temperatura e l'umidità erano elevate, non aveva corsi d'acqua dolce perenni e il drenaggio del terreno era pessimo. A causa della lontananza, aveva solo alcune specie di fauna e flora e il mare intorno ad essa era povero di pesce. I colonizzatori si dedicarono principalmente all'al-

levamento di polli e alla coltivazione di patate dolci, che non esigevano cure particolari e quindi lasciavano molto tempo per altre attività. Mentre la popolazione aumentava lentamente, vennero adottate le forme di organizzazione sociale consuete nel resto della Polinesia. Il nucleo sociale fondamentale era la famiglia estesa, che possedeva e coltivava congiuntamente la terra. Casate strettamente imparentate formavano i clan, ognuno dei quali aveva un proprio centro per l'attività religiosa e cerimoniale ed era guidato da un capo.

I centri cerimoniali consistevano in grandi piattaforme di pietra, simili a quelle rinvenute in altre parti della Polinesia, che erano usate per le sepolture, il culto degli antenati e per commemorare antichi capi di clan. Tali piattaforme testimoniano, tra l'altro, l'alto livello intellettuale raggiunto dagli abitanti perché un certo numero di esse presenta allineamenti astronomici complessi, di solito verso uno dei solstizi o degli equinozi. In ogni sito gli isolani eressero le enormi statue di pietra che oggi sopravvivono quale unica testimonianza della civiltà scomparsa.

Poiché la produzione di raccolti richiedeva uno sforzo minimo, gli abitanti avevano molto tempo libero che i capi dei clan destinavano principalmente alla costruzione di tali statue. Furono queste statue ad assorbire immensi quantitativi di manodopera contadina; rappresentavano una testa e un busto maschile stilizzati, scolpiti usando solo strumenti di ossidiana, pesavano parecchie decine di tonnellate ed erano lunghe circa 6 metri. Venivano trascinate con la sola forza umana attraverso l'isola usando tronchi d'albero come rulli (mancava qualsiasi animale da tiro) e quindi venivano innalzate sulle piattaforme.

La popolazione dell'isola era cresciuta fino a contare, al culmine del suo splendore nel 1550, 7.000 persone; il numero dei clan era in costante aumento, come pure la competizione tra loro nella costruzione di piattaforme e statue, nel tentativo di assicurarsi posizione e prestigio. Mentre la popolazione aumentava, gli alberi venivano abbattuti per fornire terreni all'agricoltura, combustibile per riscaldare e cucinare, materiale da costruzione per capanne, utensili e canoe per la pesca. Fra tutte l'esigenza più pressante era comunque quella di trasportare il gran numero di statue pesantissime nei luoghi cerimoniali sparsi per l'isola. Di conseguenza verso il 1600 l'isola era quasi completamente disboscata (originariamente aveva boschi molto estesi) e il degrado ambientale prodotto da

tale disboscamento fu la causa del crollo della società.

Il disboscamento dell'isola ebbe drammatici effetti sulla vita quotidiana. Non disponendo di legname, gli uomini tornarono a vivere nelle caverne o in rifugi di pietra, non poterono costruire più canoe e le imbarcazioni di canne non potevano affrontare lunghi viaggi. La pesca fu più difficile perché le reti erano fatte col gelso della carta da cui si ricavano anche tessuti per gli indumenti. Inoltre l'eliminazione del manto arboreo si ripercosse negativamente sul terreno dell'isola che, presumibilmente, aveva già sofferto per l'assenza di concime animale atto a reintegrare le sostanze nutritive assorbite dalle colture. La maggiore esposizione provocò l'erosione del terreno e il dilavamento dei nutrienti essenziali. Di conseguenza i raccolti diminuirono. D'altra parte, l'isola era troppo lontana da qualsiasi terra e non poteva, perciò, importare risorse per reintegrare il suo patrimonio ambientale.

Sostentare 7.000 persone su tale base divenne impossibile e la popolazione diminuì rapidamente. Gli isolani, senza canoe, erano intrappolati nella loro remota patria, incapaci di sfuggire alle conseguenze del disastro ambientale che si erano autoinflitti.

L'impatto sociale e culturale del disboscamento fu altrettanto rilevante. L'incapacità di erigere altre statue deve aver avuto un effetto devastante sui sistemi di credenze e sull'organizzazione sociale e aver messo in discussione le basi sulle quali era stata costruita tale complessa società. I conflitti per assicurarsi le risorse in diminuzione si fecero sempre più frequenti, fino a portare a uno stato di guerriglia pressoché costante. La schiavitù divenne comune e, man mano che la quantità di proteine disponibili diminuiva, la popolazione si dava al cannibalismo.

Il destino dell'isola di Pasqua ha anche implicazioni più vaste. Al pari di essa la Terra ha solo risorse limitate per sostenere la società umana e tutte le sue esigenze. Al pari degli abitanti di quell'isola, gli esseri umani che popolano la Terra non hanno praticamente via d'uscita. Negli ultimi 2 milioni di anni gli esseri umani sono riusciti a ricavare più alimenti ed estrarre più risorse con le quali sostenere un numero sempre maggiore di persone e società sempre più complesse e tecnologicamente avanzate. Ma hanno avuto più successo degli abitanti di quell'isola nel trovare un modo di vivere che non riduca fatalmente al minimo le risorse a loro disposizione e non danneggi irrimediabilmente il sistema su cui si fonda la loro vita?

■ SCHEDA 2

Lo sviluppo della legislazione ambientale in Italia

In Italia, la politica ambientale intesa in senso specifico ha una storia molto recente, anche se alcuni importanti provvedimenti risalgono alla seconda metà degli anni '60. La storia della legislazione ambientale italiana è suddivisa in tre fasi:

- **una prima fase embrionale**, collocabile approssimativamente nel decennio tra il 1966 e il 1976, caratterizzata da un primo tentativo di risposta a problemi ambientali che acquistano una certa visibilità, ad esempio con la legge "antismog" n. 615 del 1966, seguita nel '70-'71 dai relativi regolamenti applicativi e con l'istituzione, presso il Senato, di un "Comitato per i problemi dell'ecologia" (1971);
- **una seconda fase**, che riguarda il decennio successivo, in cui si assiste a un consistente incremento di produzione normativa, anche sotto la spinta delle numerose Direttive emanate dalla Comunità Europea: la "legge Merli", n. 319 del 1976, mirata al controllo dell'inquinamento delle acque; il DPR 915 del 1982 sui rifiuti solidi; la "legge Galasso", n. 431 del 1985, a tutela del paesaggio, ecc. (si noti che tale fase si colloca esattamente tra l'incidente di Seveso e quello di Chernobyl);
- **una terza fase** che si apre con l'istituzione del Ministero dell'Ambiente (Legge n. 349 del 1986), in cui si realizza un'estesa produzione normativa che va dallo smaltimento dei rifiuti industriali e civili all'istituzione di nuovi Parchi nazionali, dalla regolamentazione degli insediamenti produttivi a rischio alla limitazione dell'inquinamento acustico, dalla disciplina delle sostanze pericolose alla valutazione della compatibilità ambientale di alcune tipologie di progetti.

Negli anni più recenti si registrano alcuni atti volti al recepimento dei principi dello sviluppo sostenibile e della centralità delle questioni ambientali, individuabili da un lato nell'innovazione istituzionale (con la legge n. 61 del 1994 di istituzione dell'ANPA e delle Agenzie regionali), dall'altro nell'emanazione da parte del governo di alcuni importanti documenti di programmazione che si muovono nell'ottica di un riorientamento di parte del reddito nazionale verso la valorizzazione e la tutela dell'ambiente: si tratta del Piano Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile in attuazione dell'Agenda 21 e dei due successivi piani organici di intervento, Programma Triennale per la Tutela dell'Ambiente (PTTA 1989-91 e 1994-96). La Legge 61/94 – che tratteggia un riordino di tutta

■ **SCHEDA 1**

la materia ambientale sia sul piano amministrativo sia su quello tecnico-scientifico –, insieme alla precedente istituzione del Ministero dell’Ambiente, segna uno dei più importanti passi formali nella direzione di rendere autonome le funzioni di governo dell’ambiente anche nel nostro Paese. In particolare, con l’istituzione delle “strutture esperte”, si realizza la separazione delle competenze istituzionali in materia sanitaria da quelle ambientali e il completamento, almeno sulla carta, dei più importanti strumenti operativi, colmando il gap rispetto agli altri Paesi occidentali. Il che appare assai importante soprattutto alla luce delle osservazioni critiche che vengono rivolte alle politiche ambientali italiane, per le quali si lamentano non tanto vizi o scarsa qualità della normativa, quanto difetti di attuazione.

Sul piano legislativo, sulla spinta dell’azione comunitaria, si assiste a una rapida evoluzione del quadro di riferimento. In particolare sono introdotte le norme relative alla Valutazione dell’Impatto Ambientale dovuto alla realizzazione di opere, come endoprocedimento dell’iter di approvazione. Sono quindi resi operativi i Regolamenti relativi alla certificazione ambientale di processi (EMAS) e prodotti (Ecolabel). Più tardi viene resa operativa anche la procedura che estende la valutazione ambientale dai singoli progetti (VIA) ai piani e ai programmi (la valutazione ambientale strategica, VAS) e quella per l’autorizzazione integrata ambientale (AIA).

La rapida crescita del quadro normativo in campo ambientale ha comportato anche non pochi problemi sul piano della coerenza tra le diverse norme di settore. È stato perciò necessario dare avvio a una fase di riordino di una situazione che spesso era definita di inquinamento normativo, con conseguenti disagi per gli operatori pubblici e privati. Si è quindi pervenuti, nel 2006, a una prima versione di tale riassetto con l’emanazione del decreto legislativo n. 152/2006, detto anche Testo Unico o Codice Ambientale, cui poi hanno fatto seguito non poche revisioni e integrazioni.

1. Il marchio comunitario di qualità ecologica (Ecolabel)

L’Ecolabel europeo è un sistema volontario, istituito nel 1992 per incoraggiare le imprese a commercializzare prodotti e servizi che sono più ecologici.

I criteri sono concordati a livello europeo a seguito di un’ampia consultazione con gli esperti, e il marchio viene assegnato solo dopo aver verificato che il prodotto soddisfa questi elevati standard ambientali e di *performance*.

La natura volontaria del sistema significa che non si creano ostacoli al commercio. Al contrario molti produttori hanno proprio loro un vantaggio competitivo.

Il marchio Ecolabel UE fa parte di un più ampio piano d’azione sul consumo e produzione sostenibili e sulla politica industriale sostenibile adottato dalla Commissione il 16 luglio 2008.

2. I delegati “verdi” dei sindacati e l’organismo competente del marchio Ecolabel

Ai sensi dell’articolo 4 del regolamento (CE) N. 66/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 novembre 2009, relativo al marchio Ecolabel UE, ciascuno Stato membro designa l’organismo o gli organismi, all’interno dei ministeri del governo o tra organismi esterni, che saranno incaricati dell’esecuzione dei compiti previsti dal suddetto regolamento e assicura che essi siano operativi. La composizione degli organismi competenti è tale da garantire la loro indipendenza e imparzialità, e i rispettivi regolamenti di procedura devono essere tali da garantire la trasparenza nella conduzione delle loro attività, nonché il coinvolgimento di tutte le parti interessate.

I sindacati sono/possono/devono essere rappresentati nell’organismo competente per l’Ecolabel. I delegati “verdi” potrebbero avere un ruolo importante da svolgere per rappresentare le Organizzazioni Sindacali del Corpo Ecolabel competente. Potrebbero svolgere anche un ruolo più ampio di controllo delle questioni ambientali, in particolare quelle legate all’ambiente di lavoro che hanno un effetto sui rispettivi dipendenti, e quelle legate alla formazione necessaria dei lavoratori circa l’attuazione delle normative del marchio Ecolabel.

Gli organismi competenti possono chiedere documenti giustificativi ed eseguire verifiche indipendenti. Questa disposizione è importante perché dà

la possibilità al “delegato verde” sindacalista dell’organismo competente di verificare importanti questioni relative al coinvolgimento dei lavoratori nell’implementazione dei criteri del marchio Ecolabel e nella loro formazione.

3. Il marchio Ecolabel per i servizi turistici

La decisione della Commissione del 9 luglio 2009 stabilisce i criteri ecologici per l’assegnazione del marchio comunitario di qualità ecologica al servizio di ricettività turistica (notificata con il numero C (2009) 5619). I criteri hanno l’obiettivo di limitare i principali impatti ambientali connessi alle tre fasi del ciclo di vita del servizio di ricettività turistica (acquisto, erogazione del servizio e rifiuti). In particolare, essi mirano a limitare il consumo di energia e di acqua e la produzione dei rifiuti, favorire l’uso delle risorse rinnovabili e di sostanze che risultino meno pericolose per l’ambiente, promuovere la comunicazione e l’educazione ambientale.

4. L’organismo competente in Grecia (ASAOS)

A partire dall’istituzione del Corpo competente per l’Ecolabel (1992) in Grecia, chiamato ASAOS, i sindacati greci sono rappresentati al livello della Confederazione generale del lavoro (GSEE). La partecipazione dà la possibilità ai sindacati di contribuire ad una considerazione più ampia dell’applicazione dei criteri del marchio Ecolabel, di rafforzare il ruolo dei dipendenti/lavoratori nei servizi di ricettività turistica e nell’attuazione del marchio Ecolabel.

SCHEDE CAPITOLO 4

■ SCHEDA 1

I cambiamenti climatici e l’ambiente: il dialogo sociale belga - gli *Eco-chèques*

In Belgio nel corso degli ultimi dieci anni sono emerse all’interno del dialogo sociale del Paese le questioni relative ai cambiamenti climatici (adattamento e mitigazione). Questi aspetti sono affrontati all’interno del Consiglio centrale dell’economia (CCE) (1) e del Consiglio nazionale del lavoro (CNT), (2) che sono due istanze formali di discussione bilaterale a livello federale. La loro missione principale è fornire consulenza su questioni economiche e sociali.

Questi due organi collaborano strettamente sulle questioni ambientali, e a questo proposito è stata creata una sottocommissione mista sui “lavori verdi” per facilitare la redazione di pareri su questi temi. Ad esempio, il sottocomitato ha prodotto due relazioni sui posti di lavoro verdi (*Avis concernant la thématique des emplois verts, 2009*, e *Réussir la transition vers une économie à basse émission – Second avis concernant la thématique des emplois verts, 2010*).

Dal 1968, il Consiglio nazionale del lavoro ha anche il compito di concludere accordi collettivi di lavoro di portata interprofessionale.

Nel luglio 2009, le parti sociali all’interno della CNT hanno introdotto gli “*Eco-chèque*” (chiamati anche *chèques verts*, una sorta di *buoni acquisto verdi*). Si tratta di un’applicazione ai sensi dell’accordo del 22 dicembre 2008, che copre il periodo 2009-2010. È stato specificato nel contratto collettivo di lavoro n. 98 del 20 febbraio 2009, adottato dal Consiglio nazionale del lavoro.

L’iniziativa ha due obiettivi, che avranno come conseguenza indiretta uno stimolo all’occupazione:

- migliorare il potere d’acquisto dei dipendenti;
- incoraggiare l’acquisto di prodotti e servizi verdi. L’elenco di questi prodotti e servizi è definito in consultazione con le parti sociali ed è rivisto annualmente.

1) Costituito dalla legge del 20 settembre 1948, il CCE ha come obiettivo trattare le tematiche relative all’economia nazionale belga. È costituito in modo paritario, ed è composto di una cinquantina di membri e altrettanti membri supplenti.

2) Costituito dalla legge del 29 maggio 1952, il CNT ha come obiettivo trattare le problematiche sociali belghe. È costituito, in modo paritario, di massimo 26 membri (13 sono dei rappresentanti paritari e 13 sindacali).

Questo intervento è stato progettato e realizzato in un contesto di crisi economica per migliorare il potere d'acquisto dei dipendenti, senza compromettere la norma salariale. Ogni due anni è prevista una valutazione del sistema di *Eco-chèque* ad opera delle parti sociali. L'ultima valutazione ha permesso di stabilire un controllo del rispetto dei criteri ecologici per questi prodotti e servizi.

La sua attuazione viene fatta all'interno delle imprese e rimane oggetto di accordi collettivi settoriali negoziati in commissioni e sottocommissioni paritarie.

I sindacati belgi hanno quindi sostenuto questa iniziativa per il suo aspetto incoraggiante verso i prodotti ecologici, ma restano prudenti riguardo al rischio di sostituzione di un aumento di salario lordo con questo tipo di iniziativa.

■ SCHEDA 2

Check-list sui diritti sindacali verdi

Per verificare l'appropriata applicazione dei diritti verdi sul posto di lavoro il manuale del TUC "Go Green at work" ha predisposto una lista di elementi da verificare. Qui ne riportiamo una sintesi esemplificativa:

- Numero di delegati sindacali di riferimento per l'ambiente e come il sindacato intende nominarli
- La quantità consentita di permessi retribuiti per il delegato ambientale per svolgere le sue mansioni, e possibilità di accedere a una formazione
- Strumenti e spazi per i delegati
- Reciproci ruoli, responsabilità e procedure
- Obiettivi chiari e politiche di monitoraggio
- La creazione di un comitato paritetico composto da rappresentanti dei sindacati e del datore di lavoro
- Collegamenti per la salute e la sicurezza, la valutazione dei rischi, e le altre politiche
- Indagini e verifiche sui consumi/risparmi in risorse ambientali ed energia
- Normali attività promozionali, inerenti l'ambiente
- Diritto all'informazione su energia e questioni ambientali
- Ricadute salariali rispetto al raggiungimento degli obiettivi
- Flessibilità oraria e organizzativa
- Benefici per la comunità (per esempio trasporto sostenibile, o prodotti a "Km 0" alla mensa aziendale/scolastica)

■ SCHEDA 3

20 domande per sapere quanto è verde il tuo posto di lavoro

Queste invece sono le venti domande chiave per capire quanto sia sostenibile il proprio luogo di lavoro, sempre dal manuale del TUC "Go Green at work"

1. L'azienda ha un bilancio ambientale?
2. Quali aspetti ha indagato e su quali si è concentrato il bilancio ambientale?
3. Il bilancio ambientale ha visto il coinvolgimento dei sindacati e la partecipazione dei lavoratori nello sviluppo delle decisioni?
4. C'è un sistema certificato che prevede indicazione di priorità, monitoraggi e attività di confronto con i lavoratori e/o i sindacati?
5. L'azienda è consapevole del proprio impatto?
6. I luoghi di lavoro hanno una temperatura confortevole?
7. I luoghi di lavoro sono adeguatamente isolati?
8. I termostati sono collocati nel posto adatto e sono regolati in maniera corretta (19°C riscaldamento, 24°C raffreddamento)?
9. Ci sono strumenti automatici (sensori, timer) per la riduzione dei consumi?
10. Le lampadine sono a basso consumo?
11. Gli strumenti hanno opzioni per il risparmio ed il personale è addestrato ad usarle?
12. Gli apparecchi sono spenti se non adoperati? Se no, perché?
13. Quando si acquistano nuovi strumenti, si pone attenzione alla loro provenienza, e che siano riciclabili?
14. Rispetto agli spostamenti dei lavoratori, c'è un piano che preveda un basso impatto ambientale negoziato con il sindacato? Per esempio il Ticket trasporto, o facilitazioni per i ciclisti, parcheggio agevolato a chi fa *carpooling* ecc.
15. Ci sono procedure che minimizzano l'uso delle risorse (acqua, prodotti usa e getta, materie prime, ecc.)?
16. Si ricicla e riusa tutto il possibile?
17. Ci sono modalità di risparmio idrico?
18. I prodotti alla mensa sono soddisfacenti o troppo elaborati?
19. C'è una scelta di prodotti a "Km 0"?
20. Le scelte atte a mitigare l'impatto ambientale dell'azienda sono adeguatamente diffuse tra i lavoratori?

SCHEDE CAPITOLO 5

■ SCHEDA 1

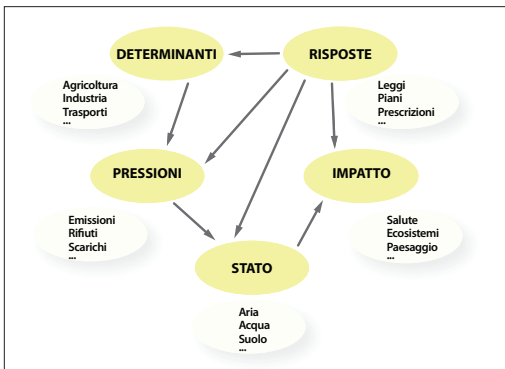
Le relazioni di causalità

Per poter meglio inquadrare e quindi programmare gli interventi di tutela dell'ambiente, gli analisti si sono dati strumenti che consentono di ottimizzare la programmazione.

Uno strumento di analisi che nasce in ambito OCSE e viene sviluppato dall'Agenzia Europea per l'Ambiente è il modello DPSIR (Determinanti – Pressioni – Stato – Impatti – Risposte), che si basa su un sistema per l'analisi delle relazioni causali tra attività umane e ambiente.

I determinanti (**D**) sono rappresentativi delle attività antropiche (trasporti, energia, ecc.), che sono le cause prime (*Driving Forces*) delle pressioni (**P**) sull'ambiente, ma al tempo stesso forza di sviluppo e crescita economica; le pressioni (emissioni, rifiuti, ecc.) a loro volta alterano lo stato (**S**) di qualità dell'ambiente, producendo impatti (**I**) diversi (sanitari, ecologici, economici, ecc.) e quindi richiedono iniziative di risposta (**R**) da parte della comunità.

Per le politiche di sostenibilità è interessante la correlazione P/D, ovvero quanta pressione ambientale viene prodotta da uno specifico determinante, perché è del tutto evidente che non tutti i livelli di pressione sono compatibili in un certo contesto territoriale e ambientale.



■ SCHEDA 2

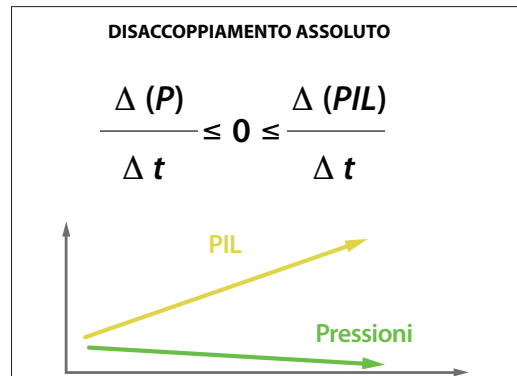
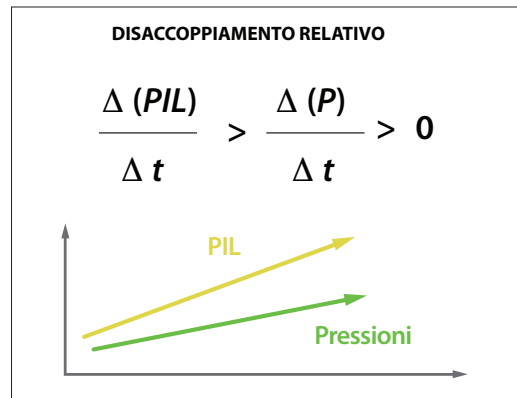
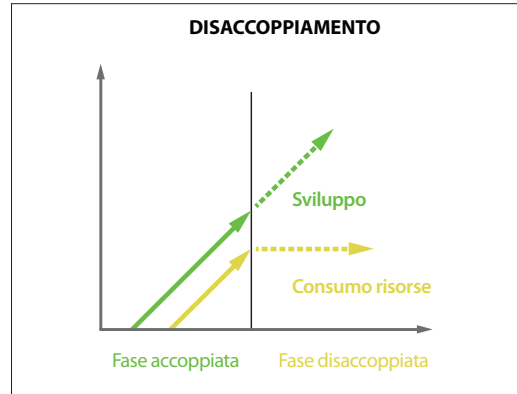
Il disaccoppiamento

Uno dei principali obiettivi della strategia dell'OCSE per la prima decade del XXI secolo è disaccoppiare le pressioni ambientali dalla crescita economica, ovvero adottare politiche in grado di garantire un tasso di crescita delle pressioni infe-

riore a quello dello sviluppo.

La strategia del disaccoppiamento comporta uno specifico sforzo da parte dei governi dei Paesi membri per indirizzare le modalità dei consumi e delle produzioni verso forme che consentano un più efficiente uso delle risorse e la minimizzazione dei rifiuti.

Per un ottimale conseguimento degli obiettivi di disaccoppiamento, la strategia stabilisce che tali sforzi siano rivolti in egual misura verso i **produttori e i consumatori**.



■ SCHEDA 3

L'impronta ecologica

L'impronta ecologica è l'unità di misura dell'uso umano dell'ecosistema della terra. A fine 2000 l'impronta ecologica degli italiani risultava pari a 4,5 ettari per persona secondo i dati del World Wildlife Fund. Il WWF ha calcolato quanta energia e risorse naturali usa un italiano medio. Il risultato eccede la disponibilità di territorio nazionale per ben 3,1 ettari pro capite.

Misurare quindi l'impronta ecologica di una società o di un'organizzazione è un altro modo di raggiungere gli obiettivi della sostenibilità. Sviluppato da Wackernagel e Rees nel 1996, l'impronta ecologica viene determinata dalla superficie di sistemi ecologici produttivi necessaria per assicurare la vita di una comunità economico-sociale in maniera sostenibile con l'attuale tecnologia e con l'organizzazione sociale propria della comunità osservata. La superficie calcolata è pari a quella necessaria per fornire tutte le risorse naturali richieste per i beni ed i servizi prodotti e per assorbire tutti i rifiuti e gli inquinanti.

In 2007, l'impronta ecologica dell'umanità era 1,5 la terra, e questo significa che l'umanità usa i servizi ecologici 1,5 volte più velocemente che la terra riesce a riprodurli. Il deficit ecologico accumulato globalmente è pagato evidentemente con risorse non rinnovabili, in particolare con risorse fossili e con l'avvelenamento di aria acqua e suolo.

■ SCHEDA 4

Rischio idrogeologico

L'idrogeologia studia le acque sotterranee, anche in rapporto alle acque superficiali. I termini dissesto idrogeologico e rischio idrogeologico indicano i fenomeni e i danni reali o potenziali causati dalle acque superficiali o sotterranee. Le manifestazioni tipiche sono frane, alluvioni, erosioni costiere, subsidenze e valanghe.

Il rischio idrogeologico si evidenzia con una formula in rapporto a pericolosità, vulnerabilità e valore esposto:

- **la pericolosità** è la probabilità che un fenomeno si verifichi in un periodo di tempo ed in luogo definiti;
- **la vulnerabilità** indica l'attitudine di un determinato "componente ambientale" (la densità della popolazione, gli edifici ecc.) a sopportare gli effetti dell'intensità di un evento;
- **il valore esposto** indica l'elemento che deve sopportare l'evento e può essere espresso o dal numero

di presenze umane o dal valore delle risorse naturali ed economiche presenti, esposte ad un determinato pericolo.

<http://www.protezionecivile.gov.it/>

■ SCHEDA 5

Incidenti rilevanti: la direttiva Seveso

L'incidente di Seveso

Il 10 luglio 1976 si verificò un'esplosione al reattore chimico dell'ICMESA, fabbrica vicino a Seveso in Italia. Si cominciò a discutere su una normativa che regolamentasse sicurezza e protezione dell'ambiente in caso di particolari impianti di per sé pericolosi.

La normativa Seveso

Un incidente industriale è rilevante se, a causa di sviluppi incontrollati nell'attività, si ha un'emissione, un incendio o un'esplosione di grande entità. Le attività industriali che prevedono la presenza e/o l'utilizzo di sostanze pericolose sono soggette alla normativa sui pericoli di incidente rilevante, introdotta con la direttiva comunitaria CEE/82/501 (**Seveso I**).

Le sostanze pericolose sono classificate come molto tossiche, tossiche, comburenti, esplosive, infiammabili, pericolose per l'ambiente acquatico. La normativa è stata aggiornata negli anni. La **Direttiva Seveso II** (96/82/CE) si concentra sul controllo delle modalità adottate per la gestione della sicurezza: formazione e addestramento del personale, controllo operativo, progettazione degli impianti, modifiche e manutenzioni.

Nel 2003 la **Direttiva Seveso III** (Direttiva 2003/105/CE) apporta altre modifiche ed integrazioni. Le attività a rischio di incidente rilevante sono individuate tenendo conto della pericolosità delle sostanze e dei preparati presenti in azienda, rendendo obbligatoria la valutazione dei rischi connessi.

http://europa.eu/legislation_summaries/environment/civil_protection/l21215_it.htm

■ SCHEDA 6

La pianificazione urbana

La strategia dell'Unione Europea per la protezione del suolo (2006) indica le principali minacce che incombono sui nostri terreni.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0367+0+DOC+XML+V0//EN>

L'approccio utilizzato nella programmazione di nuove opere è quello di considerare il suolo come un supporto "fisico", mentre esso è una risorsa fi-

nita e non rinnovabile. Quindi è di fondamentale importanza che, nei processi di pianificazione e decisione, le amministrazioni pubbliche ai vari livelli inizino a perseguire obiettivi prioritari quali:

- una riduzione del consumo di suolo, limitandone l'impermeabilizzazione;
- la salvaguardia del suolo ad elevata capacità produttiva e protettiva o ad elevato valore naturalistico o storico;
- la razionalizzazione delle attività produttive, favorendo la ristrutturazione in presenza di edifici o capannoni industriali dismessi o non più utilizzati e la loro concentrazione in aree definite: questo limita indirettamente anche la necessità di espandere la rete di infrastrutture a supporto.

I Comuni sono incentivati a favorire il consumo del suolo e la successiva cementificazione di aree perché possono utilizzare fino al 50% degli oneri di urbanizzazione per le spese correnti. Esempi di comuni a crescita zero (Osnago, Solza, Pregnana Milanese, Ozzero, Ronco Briantino, Cassinetta) confermano che è già possibile, soprattutto da un punto di vista economico, effettuare il passaggio da una cultura di espansione a una cultura di riqualificazione. Questo non significa bloccare l'edilizia ma dare priorità alle operazioni di recupero e manutenzione delle volumetrie esistenti, e agli interventi di demolizione e ricostruzione.

http://europa.eu/legislation_summaries/environment/soil_protection/index_it.htm

■ SCHEDA 7

Piano mobilità urbana

Il traffico è diventato la variabile su cui valutare la sostenibilità dei sistemi urbani. La soluzione di un problema complesso, come quello di rendere sostenibile la mobilità urbana, richiede una forte innovazione, a cominciare dai metodi e dai contenuti delle politiche urbane attraverso lo strumento di pianificazione: il Piano urbano della mobilità sostenibile, che ha nella sostenibilità economica, sociale e ambientale la sua finalità. È un sistema di azioni che confluiscono su questi tre obiettivi, che rappresentano le diverse facce di un unico problema. La struttura organizzativa del piano presenta tre livelli gerarchici: linee strategiche, azioni e misure operative:

- linee strategiche, finalità: si valutano gli impatti economici, sociali e ambientali, cioè quegli effetti dai quali dipende il grado di sostenibilità del piano e del sistema della mobilità;
- azioni, obiettivi: si valutano i risultati del piano, cioè quegli effetti diretti che il piano produce sul

sistema della mobilità, modificandolo e adeguandolo in termini di sostenibilità;

- misure operative, strumenti: si valutano gli output del piano, cioè i prodotti che realizza.

Gli indicatori di impatto, di risultato e di output sono rispettivamente associati ai tre livelli gerarchici delle linee strategiche, delle azioni e delle misure operative.

http://www.eea.europa.eu/publications/eea_report_2008_1

http://ec.europa.eu/environment/urban/pdf/transport/2007_sutp_prepdoc.pdf

<http://www.euromobility.org/>

Il *mobility manager* si rapporta a tutti i referenti che si occupano della mobilità sostenibile; è nominato dall'Ente territoriale più attivo (Comune, Provincia, Regione) nel coordinamento e nella promozione del *Mobility management*. Opera presso le Amministrazioni locali e le aziende con più di 300 dipendenti.

Il *mobility manager* aziendale redige il Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL), un documento di analisi della mobilità aziendale e di indirizzo sulle possibili iniziative da sviluppare per disincentivare l'utilizzo del mezzo privato negli spostamenti abituali. Per i dipendenti di un'impresa, il PSCL porta minori costi del trasporto, riduzione dei tempi di spostamento, diminuzione del rischio di incidenti, minore stress psicofisico da traffico, aumento delle facilitazioni e dei servizi per coloro che già utilizzano modi alternativi e possibilità di socializzazione tra colleghi. I vantaggi per l'azienda consistono invece nella possibilità di creare occasioni di maggiore socializzazione tra dipendenti e di offrire un servizio utile ai propri dipendenti, riduzione degli spazi dedicati a parcheggio per i dipendenti, rafforzamento dell'immagine.

Il *mobility manager* propone nuovi servizi di mobilità per lo spostamento casa-lavoro (*car sharing*, *bike sharing*, *car pooling*, taxi collettivo, navette aziendali) in sinergia con il trasporto pubblico locale e l'utilizzo di nuove tecnologie per la riduzione degli spostamenti (telelavoro, internet); inoltre gestisce al meglio le infrastrutture disponibili in azienda (aree di sosta, accessibilità al sito)

<http://www.euromobility.org/>

■ SCHEDA 8

La gestione dei rifiuti

La Direttiva quadro 2008/98 del Parlamento europeo riformula il concetto di gerarchia dei rifiuti applicando un ordine di priorità nella gestione:

- prevenzione,
- preparazione per il riutilizzo,
- riciclaggio,
- recupero di altro tipo (per es. energia),
- smaltimento.

I Piani di gestione dei rifiuti comprendono l'analisi della situazione esistente nell'ambito geografico interessato, le misure da adottare per migliorare il riutilizzo, riciclaggio, recupero e smaltimento dei rifiuti corretti dal punto vista ambientale, la valutazione del modo in cui i piani contribuiranno all'attuazione degli obiettivi e delle disposizioni della direttiva. Tale piani concorrono al raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli scarti biodegradabili da collocare a discarica.

Gli Stati membri, nell'applicare la gerarchia dei rifiuti, devono tener conto dei principi generali in materia di protezione dell'ambiente, quali quelli di precauzione e sostenibilità, della fattibilità tecnica e praticabilità economica, della protezione delle risorse nonché degli impatti complessivi sociali, economici, sanitari e ambientali. I programmi di prevenzione devono avere l'obiettivo di dissociare crescita economica e impatto ambientale dei rifiuti, con indicatori per il monitoraggio sia in quantità che in qualità delle misure adottate che possono incidere in fase di produzione di rifiuti, di progettazione e produzione, di consumo/utilizzo.

In fase di produzione dei rifiuti si può fare ricorso a misure di pianificazione o a strumenti economici per l'uso efficiente delle risorse, alla promozione di ricerca e sviluppo per prodotti e tecnologie più pulite, all'elaborazione di indicatori associati alla produzione dei rifiuti.

Successivamente invece va posta attenzione alla progettazione ecologica (ciclo di vita), alla diffusione di informazioni sulle tecniche di prevenzione, all'organizzazione di attività di formazione/informazione per le autorità competenti, per le imprese e la cittadinanza.

Nella fase del consumo e dell'utilizzo è possibile incentivare l'acquisto di beni meno inquinanti, promuovere sensibilizzazione e informazione al pubblico nonché marchi di qualità ecologica, sviluppare accordi con l'industria o con i rivenditori per garantire la disponibilità di informazioni sulla prevenzione dei rifiuti e su prodotti a minor impatto ambientale, integrare dei criteri ambientali nei bandi di gara e nei contratti, promuovere riutilizzo e/o riparazione dei prodotti o loro componenti creando centri e reti accreditati di riparazione/riutilizzo.

Si sottolinea la *responsabilità estesa del produttore* (art. 8). Gli Stati membri possono adottare misure per una responsabilità estesa del produttore: per

esempio l'obbligo di ritiro degli articoli restituiti e dei relativi rifiuti, la gestione a fine vita dei prodotti e conseguente responsabilità finanziaria, le informazioni al pubblico sulla riutilizzabilità e riciclabilità.

http://europa.eu/legislation_summaries/environment/waste_management/index_it.htm

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:312:0003:01:it:HTML>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:312:0003:01:en:HTML>
EN

■ SCHEDA 9

Il verde urbano

La qualità degli spazi pubblici della città influenza la qualità della vita dei suoi cittadini. Lo spazio pubblico dovrebbe essere concepito in funzione degli abitanti, ma spesso prevalgono le esigenze delle attività e della mobilità. Per questo è auspicabile che il maggior numero possibile di Comuni sviluppi il Piano del Verde Urbano insieme al Piano Urbanistico Comunale (PUC). Il ruolo del verde dal punto di vista bioclimatico è importante, visto che l'evapotraspirazione prodotta dalle piante può contribuire ad una sensibile mitigazione della temperatura estiva nelle aree urbane. Inoltre, con riferimento ai modelli culturali della sostenibilità delle aree urbane e al ruolo del verde dentro le città, potrebbe essere reintrodotta la pratica degli orti urbani, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 21.

In tutti gli Stati più industrializzati l'inquinamento acustico degli ambienti di vita è diventato uno dei fattori principali di degrado dell'ambientale e della qualità della vita. Le cause principali sono la diffusione dei mezzi di trasporto individuali e collettivi come il mancato coordinamento nello sviluppo del territorio, ove si mescolano aree industriali, aree residenziali e infrastrutture viarie.

La Direttiva europea 2002/49/CE evidenzia l'urgenza di quantificare l'entità della popolazione esposta al rumore, la gravità e la correlazione del fenomeno fisico dell'emissione sonora alle ripercussioni di disturbo o degrado della qualità della vita indotti sulla popolazione. L'obiettivo principale di una politica di controllo del rumore è di mantenere l'esposizione ad esso quanto più bassa possibile, per la tutela della salute dei cittadini. I principi generali su cui questo asserto si basa si ritrovano nell'Agenda 21:

- il principio di precauzione: in tutti i casi, il rumore deve essere ridotto al più basso livello possibile in

una particolare situazione;

- il principio “chi inquina paga”: l'intero costo relativo all'inquinamento acustico deve essere sostenuto da che è responsabile della sorgente di rumore;
- il principio di prevenzione: devono essere intraprese delle azioni, quando possibile, intervenendo sulla sorgente di rumore. La pianificazione del territorio deve integrarsi con la valutazione dell'im-

patto ambientale considerando il rumore tra le altre componenti inquinanti.

Possiamo applicare al tema dell'inquinamento acustico lo schema DPSIR già illustrato nella scheda 1 del capitolo 5, come si legge nella fig.1.2 seguente, tratta dalla *Rassegna di indicatori e indici per il rumore* di APAT.

http://europa.eu/legislation_summaries/environment/noise_pollution/index_it.htm

■ SCHEDA 10

Inquinamento acustico

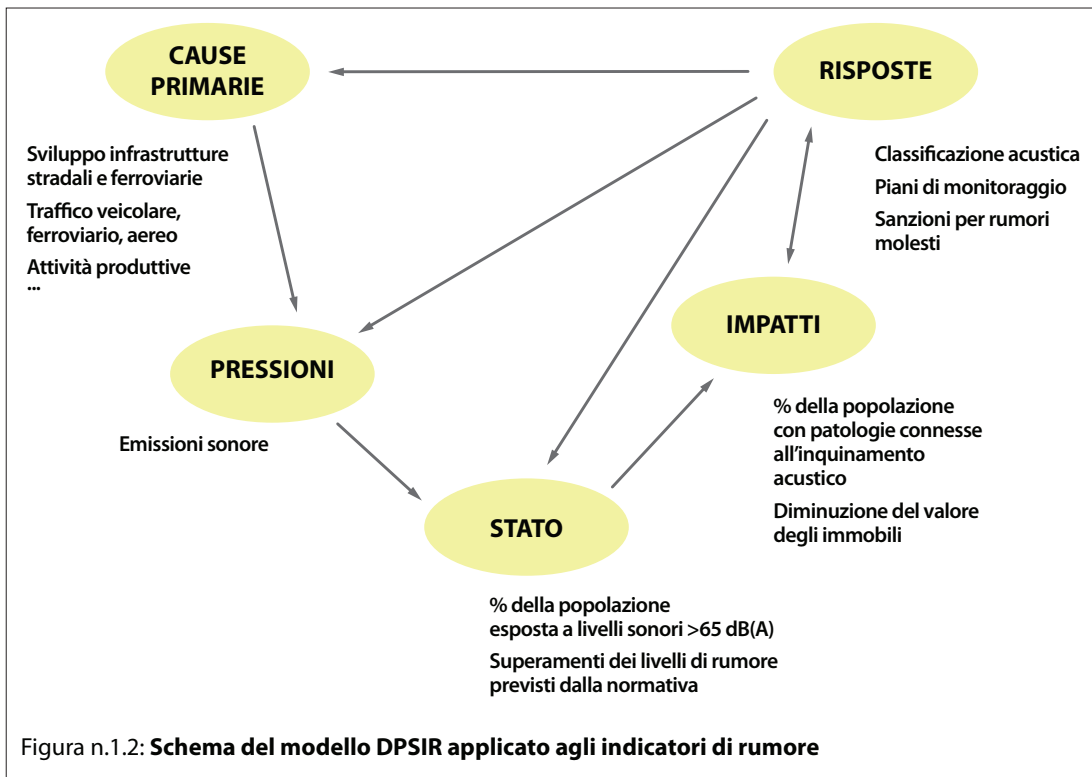


Figura n.1.2: Schema del modello DPSIR applicato agli indicatori di rumore

■ SCHEDA 11

Inquinamento luminoso

Ogni forma d'irradiazione di luce artificiale che si disperda al di fuori delle aree a cui essa è funzionalmente dedicata e sia orientata al di sopra della linea d'orizzonte è classificata come inquinamento luminoso. Le principali cause dell'inquinamento luminoso derivano da eccessi d'illuminazione e utilizzi poco funzionali degli impianti.

<http://www.savethenight.eu/Light%20Pollution%20in%20Europe.html>

■ SCHEDA 12

La qualità dell'aria

L'inquinamento atmosferico è un'alterazione della composizione naturale dell'aria dovuta ad agenti chimici, fisici e biologici. Questi inquinanti possono essere classificati in **macroinquinanti**, quando le concentrazioni in atmosfera sono di mg/m³ (milligrammi per metro cubo), e **microinquinanti**, sostanze le cui concentrazioni in atmosfera sono dell'ordine dei ng/m³ (nanogrammi per metro cubo).

Rispetto alla loro origine gli inquinanti si possono classificare in primari, se sono tossici nella forma in cui sono immessi in atmosfera, e secondari, se derivano dalla reazione di quelli primari sotto l'influenza di catalizzatori chimici o fisici, e si ritrovano tra i costituenti dello smog fotochimico (per es. l'ozono O₃).

http://europa.eu/legislation_summaries/environment/air_pollution/index_it.htm

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/570&format=HTML&aged=0&language=IT&guiLanguage=en>

■ SCHEDA 13

VIA (Valutazione Integrata Ambientale) e VAS (Valutazione Ambientale Strategica)

La procedura di impatto ambientale VIA, basata sulle direttive CEE 85/337 e 97/11, si applica a interventi o realizzazione di opere sul territorio; ha l'obiettivo di:

- proteggere la salute umana,
- migliorare la qualità della vita mediante migliori condizioni ambientali,
- conservare la biodiversità,
- conservare la capacità riproduttiva degli ecosistemi,
- tutelare l'ambiente.

La VIA si realizza attraverso una procedura amministrativa che valuta la compatibilità ambientale di un'opera proposta sulla base di un'analisi di tutti gli effetti che l'opera stessa esercita sull'ambiente e sulle componenti socio-economiche interessate nelle varie fasi della sua realizzazione: dalla progettazione alla costruzione, fino alla dismissione. Questo approccio per progetti ha dei limiti perché interviene solo quando decisioni potenzialmente dannose per l'ambiente rischiano di essere già state prese a livello strategico, di piano o di programma. Si è quindi inserita la VAS come un'evoluzione della VIA.

La **Valutazione Ambientale Strategica** (VAS) valuta gli effetti ambientali dei piani o dei programmi prima della loro approvazione (*ex ante*), durante ed al termine del loro periodo di validità (*in-itinere, ex post*), introducendo l'esame degli aspetti ambientali già nella fase strategica. Altri obiettivi della VAS riguardano anche il miglioramento dell'informazione dei cittadini e la promozione della partecipazione pubblica nei processi di pianificazione-programmazione.

La Direttiva europea sulla VAS (2001/42/CE) è collegata direttamente alle Direttive VIA e Habitat, ol-

tre che a diverse altre che fissano requisiti per l'istituzione e la valutazione di piani/programmi.

In linea generale il processo di VAS precede una procedura di VIA. Le due tipologie di valutazione agiscono in due fasi diverse, con finalità complementari. La VAS è una procedura che agisce per valutare gli effetti ambientali prodotti da piani o programmi (i determinanti, le pressioni e le risposte ambientali soprattutto). La VIA interviene per valutare gli impatti ambientali (cioè le variazioni di stato delle componenti ambientali) causati da progetti od opere. Sotto un profilo giuridico, il principio guida della VAS è quello di *precauzione*, che consiste nell'integrazione dell'interesse ambientale con gli altri interessi (tipicamente socio-economici) che determinano piani e politiche. Il principio guida della VIA è invece quello della *prevenzione* del danno ambientale.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0011:IT:NOT>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0011:EN:NOT>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0042:IT:HTML>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0042:EN:HTML>

■ SCHEDA 14

Protocollo Regione Toscana CGIL-CISL-UIL regionali, delibera di Giunta n. 237 del 15/03/2004

Il protocollo rafforza il rapporto fra sviluppo industriale-territorio-ambiente, nell'interesse della buona occupazione e della tutela della salute e dell'ambiente in Toscana, in attuazione del Piano Regionale di Azione Ambientale 2004-2006.

Si definiscono le seguenti due azioni:

1) La costituzione di un tavolo tecnico bilaterale che proponga una gestione dinamica del PRAA

- analizzando specificatamente le zone di criticità ambientale connesse agli impatti di processi produttivi e siti da bonificare;

- individuando prodotti e servizi legati al miglioramento ambientale, anche con la proposta di progetti ed azioni utili a favorire sviluppo e buona occupazione.

2) Per accrescere competenze e capacità di relazione di chi si occupa di tematiche ambientali, si conviene su un percorso di formazione sperimentale, rivolto a:

- responsabili sindacali di tematiche ambientali selezionati nei territori e nelle categorie merceologiche più interessate;
- responsabili sindacali, delegati aziendali.

SCHEDE CAPITOLO 6

Tabella 1. Esempi di aggiornamento delle competenze per le nuove occupazioni negli Stati membri

Fonte: Cedefop: Skills for green jobs: European synthesis report

Stato membro	Occupazione	Formazione di base	Aggiornamento delle competenze	Nuova occupazione
Danimarca	Elettricista industriale/tecnico in campo energetico	Qualifiche di IFP/qualifiche di livello terziario in ingegneria	Conoscenza delle fonti di energia, capacità di integrare sistemi energetici, gestione di progetti	Responsabile nel campo dell'energia rinnovabile
	Operatore industriale/elettricista industriale	Qualifiche di IFP/qualifiche di livello secondario superiore	Assemblaggio, installazione di parti, utilizzo di attrezzature	Operatore di turbine eoliche
	Lavoratore edile	Nessun requisito professionale	Conoscenza dei sistemi energetici, analisi di dati, gestione di progetti	Certificatore energetico
Estonia	Lavoratore del settore del riciclaggio	Certificato generale di qualifica professionale	Tecniche di cernita e di ricezione, conoscenza di condizionamento e stoccaggio	Operatore nel campo del riciclaggio dei rifiuti
	Progettazione di prodotti e servizi	22 corsi di formazione iniziale con varie specializzazioni	Integrazione di criteri ambientali nei processi di progettazione, valutazione integrata e analisi del ciclo di vita	Progettista ecologico
Germania	Tecnico elettronico/meccanico	Formazione professionale iniziale	Sistemi elettrici e idraulici, procedure di sicurezza, gestione e servizi	Tecnico di servizi nel campo dell'energia eolica
	Idraulico/installatore di impianti elettrici e di riscaldamento	Formazione professionale iniziale	Formazione tecnica, conoscenza di procedure amministrative, capacità imprenditoriali	Imprenditore/progettista di impianti nel settore dell'energia solare
	Ingegnere nel settore energetico	Qualifiche di livello terziario in ingegneria	Installazione e manutenzione di tecnologie a basse emissioni di carbonio, competenze in materia di servizi per i clienti	Esperto di energia intelligente/ gestore di energia intelligente
Regno Unito	Agente di commercio/di intermediazione in materie prime	Qualifica di livello terziario	Competenze pratiche relative al funzionamento del mercato di carbonio, comprensione degli strumenti di scambio	Agente di commercio/di intermediazione nel settore del carbonio

La dinamica dell'occupazione verde in Italia

Una stima realizzata in Italia¹ dall'Unione delle Camere di Commercio prevede che il 22% delle figure professionali richieste da questi settori abbiano la necessità di specializzare le proprie competenze per il settore proprio ove andranno ad operare, un 49% di ampliarle rimanendo sufficientemente trasversali a più settori, e un 30% sarà semplicemente sensibilizzato al tema della sostenibilità. Lo stesso studio, infatti, ritiene che la trasformazione in corso sia così ampia e profonda che ormai quasi il 39,5% delle professioni ne sia interessato. Una transizione che, comunque, almeno in Italia sta già avvenendo dal basso, dalle piccole (10-49 addetti) e micro (1-9 addetti) imprese. È da queste che arriva oggi la principale richiesta di lavoratori con competenze "green"; la grande impresa, dal canto suo, esprime invece una domanda più bassa di professioni potenzialmente votate alla sostenibilità e, per di più, in calo relativo negli ultimi anni, mentre quella espressa dalle micro e piccole imprese continua a crescere (2).

Questo orientamento, particolare e sempre più evidente, è riconducibile alla necessità che questo mondo esprime in termini di competenze trasversali anche per quanto riguarda l'ambiente, ma ugualmente allo sviluppo di nicchie di mercato per i prodotti verdi, da parte dell'industria manifatturiera e da quella edile, per le quali è cresciuta la domanda di figure specialistiche più legate ai temi ambientali.

La rilevazione, che mette in evidenza l'espansione delle nuove figure professionali green nel tessuto delle piccole e medie imprese italiane, si rivela molto interessante in quanto queste rappresentano oltre il 90% del tessuto industriale nazionale. Sarà utile accompagnare e consolidare questa dinamica del mercato del lavoro con importanti iniziative sul territorio con il consolidamento di queste nuove competenze professionali.

¹ <http://www.unioncamere.gov.it/download/1257.html> e http://www.symbola.net/assets/files/Ricerca%20GreenEconomy%20completa_1279545697.pdf

² <http://www.unioncamere.gov.it/download/1257.html>

Il Global Compact

Il *Global Compact Network Italia*, in linea con le direttive dell'Ufficio del Global Compact di New York, agisce come piattaforma nazionale per la realizzazione di attività di promozione e diffusione del Patto sul territorio italiano e svolge al tempo stesso la funzione di terminale e sensore. La sua *mission* è quella di far sì che il Global Compact non sia solo meglio conosciuto e riceva sempre più adesioni, ma che sia preso sul serio come strumento cogente per la riforma del modo di essere dell'impresa e dei suoi stessi *stakeholder*.

Nella prospettiva più esterna il network italiano ha organizzato molteplici iniziative, tra le quali un meeting alla Farnesina preparatorio della Conferenza di Rio a cui hanno partecipato tutti i network europei del Global Compact. L'evento, incentrato intorno al tema delle partnership pubblico-privato, ha visto la presentazione di un significativo numero di *best practice*, che sono state sintetizzate in un documento per Rio+20.

Pochi giorni prima della Conferenza delle Nazioni Unite, infatti, si è svolto il Global Compact Corporate Sustainability Forum (CSF). In quell'occasione oltre 2.000 delegati si sono confrontati anche per fornire un contributo fattivo ai lavori della Conferenza.

Presentazione dei partner del progetto



È la struttura regionale in Toscana della CISL Nazionale. La CISL Nazionale è la Confederazione Italiana dei Sindacati dei Lavoratori organizzata in 20 Federazioni Nazionali e in 20 Sezioni Regionali, ed organizza oltre 4,5 Milioni di lavoratori e pensionati. La CISL Toscana conta circa 240.000 iscritti, a sua volta organizzati sul territorio con 10 Sezioni Provinciali: Firenze, Prato, Pistoia, Pisa, Livorno, Massa Carrara, Siena, Grosseto, Arezzo e Lucca. La CISL della Toscana ha fondato nel 2005 una ONG ambientalista "Ecologia e lavoro".

<http://www.cisl Toscana.it/>

ECOLOGIA E LAVORO



Ecologia e Lavoro ha la missione di:

- formare i sindacalisti della CISL sui temi dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile;
- promuovere studi e ricerche sui temi dell'ambiente e del rapporto tra ambiente, economia e lavoro;
- sviluppare iniziative e campagne sui temi e gli obiettivi dello sviluppo sostenibile.

<http://www.cisl Toscana.it/ecologia-&-lavoro/ecologia-&-lavoro>

La Confederazione Europea dei Sindacati (CES)

CES/ETUC



European Trade Union Confederation (ETUC)
THE VOICE OF EUROPEAN WORKERS

esiste per parlare con una sola voce a livello europeo a nome degli interessi comuni dei lavoratori. Fondata nel 1973, rappresenta oggi 85 organizzazioni sindacali in 36 paesi europei, più 10 federazioni di settore. Il suo obiettivo principale è quello di promuovere il modello sociale europeo e di lavorare per lo sviluppo di un'Europa unita di pace e stabilità in cui i lavoratori e le loro famiglie possano godere pienamente dei diritti umani e civili e di standard di vita elevato.

La CES ritiene che la consultazione dei lavoratori, la contrattazione collettiva, il dialogo sociale e buone condizioni di lavoro siano fondamentali per promuovere l'innovazione, la produttività, la competitività e la crescita in Europa.

IAL TOSCANA



IAL Toscana Innovazione Apprendimento Lavoro srl Impresa Sociale è l'agenzia formativa regionale della CISL Toscana. L'Ente opera nell'intero sistema formativo in una prospettiva di *lifelong learning*: dall'orientamento alla formazione al lavoro dei giovani in cerca di occupazione, dalla formazione continua dei lavoratori ai piani di consulenza alle aziende, fino alla partecipazione a piani di sviluppo locale finalizzati all'aumento della competitività e dell'occupazione.

<http://www.ial Toscana.it>

TUC



Il TUC è stato rappresentato nel Progetto da rappresentanti di PCS (Unione dei Servizi pubblici e commerciali) e di TUC stesso.

Il Trade Union Congress è la voce della Gran Bretagna al lavoro. Rappresenta 54 organizzazioni affiliate e riunisce i sindacati britannici per elaborare politiche comuni per il mondo del lavoro. Il cambiamento climatico è una priorità strategica per il TUC. Il TUC coordina i lavori sull'energia, sul cambiamento climatico e sulla politica industriale, attraverso un organo consultivo di esperti, il Comitato consultativo sindacale dello sviluppo sostenibile (TUSDAC).

Nel corso dell'ultimo decennio, il TUC si è impegnato nella sfida del cambiamento climatico e nella politica energetica attraverso la nozione di "una giusta transizione verso un futuro a basse emissioni di carbonio".

Le recenti conquiste "verdi" del TUC comprendono la definizione di una rete nazionale di posti di lavoro verdi (http://www.tuc.org.uk/greenworkplacesnetwork/Green_Workplaces_News.cfm?theme=greenworkplacesnetwork), la creazione di programmi sindacali di educazione ambientale e di competenze verdi, e lo sviluppo di una serie di politiche che collegano politica industriale e gli obiettivi del cambiamento climatico.

<http://www.tuc.org.uk>

GERMANIA



Arbeit und Leben
DGB/VHS NW



Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt

La squadra tedesca è composta da esperti della *Confederazione sindacale tedesca* (DGB), il sindacato *IG BAU* e l'istituto di istruzione *Arbeit und Leben*, tutti dalla regione del Nord Reno-Westfalia.

Organizzazione ombrello, la Confederazione sindacale tedesca (DGB) rappresenta il movimento sindacale tedesco nei rapporti con le autorità governative a livello federale, statale e nazionale, con i partiti politici, con le organizzazioni dei datori di lavoro e di altri gruppi all'interno della società.

Il partner in questo progetto è stato il comitato esecutivo del DGB dello stato federale Nord Reno-Westfalia, che rappresenta 1,5 milioni di membri. La *IG BAU* (Industriegewerkschaft Bauen Agrar - Umwelt) Westfalia rappresenta 40.000 dipendenti dei settori edile, edilizia dei materiali, giardinaggio e paesaggio, agricoltura e silvicoltura e di addetti di sicurezza che lavorano in impianti industriali ed edifici.

Arbeit und Leben NW (Nord Reno-Westfalia) è un'istituto di educazione degli adulti sostenuto sia dal DGB che dall'Associazione tedesca di educa-

CFDT



zione degli adulti (Volkshochschule VHS). L'*Arbeit und Leben* ha costruito una rete di vasta portata e organizza programmi di seminari e progetti con circa 25.000 partecipanti e 1.000 tutor ogni anno.
<http://www.dgb.de>, <http://www.aulnrw.de>,
<http://www.igbau.de>

Confédération française démocratique du travail è il più grande sindacato in Francia, organizzata in 18 federazioni settoriali nazionali e 22 sezioni regionali. Creato in 1964, la CFDT ha attualmente 800.000 iscritti tra lavoratori e pensionati.

La CFDT ha partecipato alla conferenza di Rio in 1992, ed era uno degli attori chiave nel negoziare la "Grenelle de l'environnement" (2007) in Francia. Ha inoltre partecipato alla discussione sulla Strategia nazionale francese per la biodiversità in 2011 e ha partecipato attivamente alla conferenza

EKA



RIO+20. Il 47o congresso confederale in 2010 è stato un congresso disegnato ecologicamente. La CFDT promuove studi e ricerche sui temi dello sviluppo sostenibile e sta attualmente lavorando su iniziative e campagne degli obiettivi dello sviluppo sostenibile, della responsabilità sociale delle imprese e del lavoro dignitoso.

<http://www.cfdt.fr>

Ergaroÿpalliliko kentro Athinas – Athens Labor Unions Organization è un'organizzazione regionale di sindacati fondata nel 1910 e attiva nella

FGTB



macroarea di Atene, con circa 450.000 membri. La missione di EKA è quello di aiutare i suoi membri nel miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e di promuovere iniziative della transizione giusta in settori produttivi che stanno cambiando a causa dei nuovi requisiti ambientali.

<http://www.eka.org.gr/>

La **Fédération Générale des Travailleurs de Belgique** è nata dopo la seconda guerra mondiale (1945) sulle ceneri della Confédération Générale du Travail de Belgique (CGTB).

Insieme alla CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens) si tratta dei più grandi sindacati del Belgio. La FGTB ha oggi 1.503.000 membri. La FGTB è orga-

PODKREPA



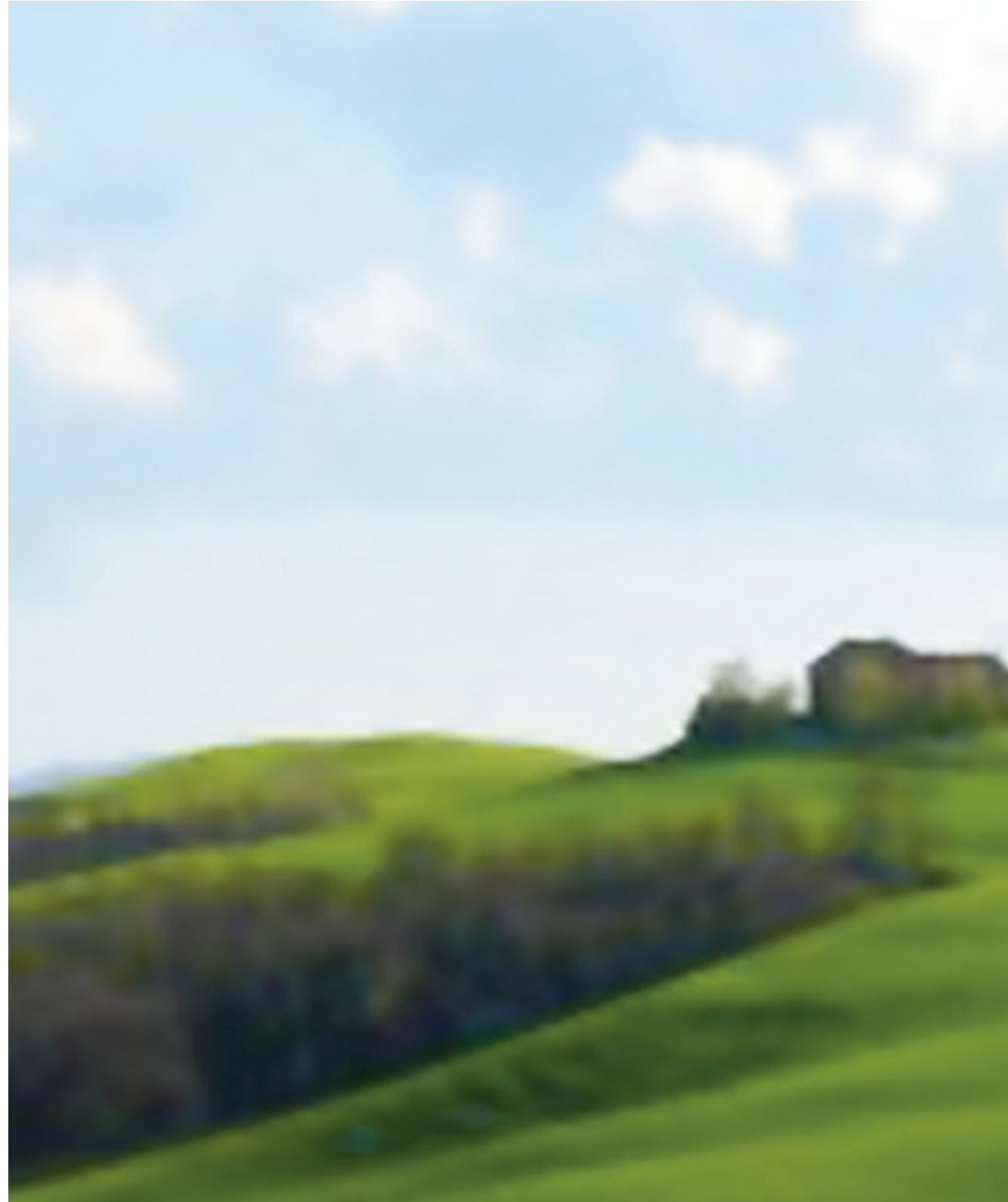
nizzato in sette centri settoriali - in base al settore di attività, in tre centri interregionali (Vallonia, Fiandre e Bruxelles) e 17 centri regionali seguendo la struttura

federale dello Stato belga. Lo sviluppo sostenibile e l'ambiente sono tra le priorità della FGTB, sia nelle sue rivendicazioni che nel dialogo sociale, e nella la formazione dei delegati e dei lavoratori.

<http://www.fgtb.be>

La Confederazione di Lavoro PODKREPA è l'organo rappresentativo a livello nazionale dei sindacati bulgari. Creato il 8 febbraio 1989 come sindacato alternativo clandestino nel regime totalitario ancora esistente da un gruppo di dissidenti, PODKREPA era il secondo sindacato indipendente dell'Europa dell'est seguendo il modello del polacco *Solidarnosc*. Attualmente PODKREPA ha circa 153.000 membri, 23 federazioni sindacali e 36 strutture regionali in tutto il paese. E' membro della CSI dal 1991, della Ces dal 1995, il suo presidente Dr. Trenchev è attualmente il vice presidente della CES. L'ultimo congresso si è tenuto in febbraio 2011 con l'elezione del presidente, vice-presidente e 7 segretari confederali con un mandato di 4 anni.

<http://dostoentrud.podkrepa.org/portal/page/home.faces>



Il presente progetto ha ricevuto un finanziamento dall'Unione Europea (Linea budgetaria 04 03 03 02 Azioni di informazione e formazione per organizzazioni sindacali, bando VP/2011/002. Codice progetto: VS/2011/0188). La responsabilità dei contenuti è unicamente dell'autore e la Commissione non è responsabile in alcun modo per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni contenute nel presente documento.