

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 19 aprile 2022, n. 15*

***“Unions need to have their own view or issues regarding the protection of the environment and their own notions of sustainable development independent from the views of employers”<sup>[1]</sup>.***

**Il 22, 23 e 24 marzo, presso il Centro Studi Nazionale Cisl di Firenze, si è tenuto un corso organizzato dall’*European Trade Union Institute (etui.)* in collaborazione con la Cisl. L’oggetto del corso è la costruzione di competenze verdi fruibili dai sindacati ed utilizzabili nella lotta contro il cambiamento climatico per creare una transizione giusta.**

**Il progetto ha l’obiettivo di sostenere e formare i sindacalisti per indirizzare la ripresa verso un futuro sostenibile e di dotarli di metodologia e di competenze.** In quest’ottica, il **dialogo sociale** ricopre un ruolo fondamentale per mantenere il **livello occupazionale**, i **diritti dei lavoratori e delle lavoratrici** e altrettanto importante è lo sviluppo di **strategie sindacali** nonché la conoscenza di **buone pratiche** così da poter promuovere la **Giusta Transizione** a livello aziendale e territoriale.

**Il 2021 è stato il sesto anno più caldo mai registrato dalla NASA.** In generale, i dati mostrano che la Terra si sta scaldando sempre di più e sempre più velocemente e ciò ha visibili conseguenze nelle siccità e nelle alluvioni da record cui si è assistito nel 2021, ma anche nel sempre maggior numero di incendi<sup>[2]</sup>. L’**IPCC, The Intergovernmental Panel on Climate Change**, l’organismo delle Nazioni Unite per la valutazione delle scienze legate al cambiamento climatico, ha dichiarato il **codice rosso per l’umanità**. Infatti, il cambiamento climatico rappresenta la più grande minaccia e la più grande sfida del nostro tempo perché la salute del Pianeta è strettamente connessa a quella della popolazione e, di conseguenza, a quella dell’**economia** e del **mercato del lavoro**. I cambiamenti climatici (incendi, inondazioni, nubifragi, inquinamento dell’aria, radiazioni UV) rappresentano una minaccia per i lavoratori per quanto riguarda i **rischi per la salute e la**

**sicurezza** (stress da calore, colpi di calore, aumento della fatica, aumento del rischio di incidenti, diminuzione della tolleranza chimica), ma anche in termini di **perdita di produttività** (si stima che entro il 2030 a causa delle temperature più alte andranno persi 80 milioni di lavori a tempo pieno, che corrispondono a \$2,400 miliardi di danni economici). In questo senso, a livello mondiale, il cambiamento climatico e il degrado ambientale stanno già manifestando i propri effetti negativi sopprimendo milioni di posti di lavoro e mezzi di sussistenza. Come evidenziato dall'*International Labour Organisation* (ILO), il nostro futuro dipende totalmente da una **giusta transizione** verso un'economia efficiente in termini di carbonio e di risorse; è quindi fondamentale che la crisi ambientale venga fronteggiata con azioni coraggiose, strutturate e lungimiranti.

**Con Giusta Transizione si intende quel processo economico che produce piani, politiche ed investimenti che si pongono come obiettivo la costruzione di lavori sostenibili e dignitosi, l'azzeramento delle emissioni nette nonché quello di sradicare la povertà e di far prosperare le comunità.** Di Giusta Transizione si parla già dal primo decennio del 2000, diventando poi un **requisito chiave** nell'**Accordo di Parigi del 2015**, il primo accordo universale e legalmente vincolante sui cambiamenti climatici, per poi essere ulteriormente definita dalle **linee guida globali sul lavoro ILO**. Nel novembre 2016 la Commissione Europea ha pubblicato il pacchetto "**Energia pulita per tutti gli europei**" che contiene iniziative legislative per adempiere agli obblighi internazionali. Tale pacchetto include un progetto di regolamento sulla *governance* dell'Unione dell'Energia che organizza la pianificazione e il monitoraggio delle politiche europee attraverso un sistema basato su piani nazionali integrati e propone l'obbligo di progettare strategie di decarbonizzazione a lungo termine fino al 2050.

**La decarbonizzazione di un'economia ancora fortemente dipendente dai combustibili fossili comporta trasformazioni industriali e cambiamenti tecnologici di vasta portata, lo sviluppo di nuove modalità energetiche, nuovi modelli di business e una maggiore circolarità nelle modalità di produzione e consumo.** La transizione porterà inevitabilmente ad una **profonda riorganizzazione del mercato del lavoro** il che comporterà nuove opportunità ed ulteriori rischi. La nascita di posti di lavoro, la perdita di altri, la necessità di sostituire impieghi esistenti con altri, la ricerca di capacità e competenze inedite sono le sfide che le parti dovranno affrontare nel c.d. processo di **greening**. Affinché la pianificazione di una giusta transizione porti a cambiamenti efficienti, è necessario coinvolgere i lavoratori nel processo di trasformazione attraverso la messa in campo di misure e strumenti che tengano in considerazione le complessità che questi dovranno affrontare.

Le problematiche da fronteggiate possono essere ricondotte a quattro principali macro aree: il

**territorio, le competenze, gli effetti distributivi e le condizioni lavorative.** Innanzitutto, dalla creazione di nuovi lavori e di nuove opportunità collegate alla transizione verde soltanto alcuni territori e/o alcuni settori trarranno grandi vantaggi, visto che i nuovi impieghi che si andranno a creare nell'industria verde non sempre coincideranno geograficamente con quelli che inevitabilmente si andranno a perdere in altri settori. Per questo motivo, per scongiurare **effetti distributivi regressivi** e per evitare **l'incremento delle disuguaglianze tra le persone,** saranno necessari supporti finanziari, solidarietà tra regioni e paesi nonché strategie industriali per una transizione verde. Inoltre, i nuovi lavori richiederanno **skills diverse** rispetto a quelle che attualmente possiede la manodopera: bisognerà progettare **programmi di formazione e di riqualificazione,** ma anche forme idonee di **protezione sociale** che accompagnino la forza lavoro nella transizione. Tra i pilastri del programma della Giusta Transizione viene sottolineata l'urgenza di investimenti **in posti ed opportunità di lavoro dignitose** nei settori che riducono le emissioni e aiutano la comunità ad adattarsi al cambiamento climatico, ma non è garantito in alcun modo che le condizioni nei nuovi lavori verdi saranno decorose<sup>[3]</sup>. Per questo motivo è necessario che ci sia una forte interazione tra *l'European Green Deal* e *l'European Pillars of Social Rights* affinché i nuovi lavori possano effettivamente offrire **salari dignitosi, condizioni di lavoro decenti** e possano consentire una **rappresentanza dei lavoratori.** Le conseguenze sociali del piano di transazione verde non devono essere sottovalutate.

**In questo scenario il ruolo dei sindacati è fondamentale, pur non essendo valorizzato.** Le linee guida ILO per una transizione giusta per tutti ecologicamente sostenibile raccomandano la **partecipazione** e la **consultazione** delle organizzazioni sindacali nell'elaborazione e nell'attuazione delle strategie per limitare le emissioni di carbonio. Così, anche la Commissione Europea, nel *Pacchetto sull'Unione dell'Energia* del 2015, ha sottolineato l'importanza del ruolo delle parti sociali, le quali vengono spinte ad includere il tema della transizione energetica all'interno del **dialogo sociale.** Allo stesso modo anche il sindacato deve riconoscere il ruolo attivo che può e deve svolgere nel processo, anche in quei Paesi Membri in cui non viene chiamato in causa nelle decisioni relative al clima o in quelli in cui il coinvolgimento è meramente formale. È per questo motivo che le organizzazioni sindacali, fin dal livello settoriale e territoriale, devono essere preparate a svolgere un ruolo da protagonista nella programmazione, nello sviluppo e nell'attuazione di *policies* nazionali di decarbonizzazione. In termini di **politica industriale,** le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero **promuovere politiche per incoraggiare l'innovazione tecnologica e gli investimenti nella ricerca e nello sviluppo di energie pulite:** da un lato promuovendo il ricorso a **tecnologie a bassa intensità energetica,** dall'altro proteggendo i settori industriali dell'Unione Europea dal rischio della **rilocalizzazione delle emissioni di carbonio.** Inoltre, è richiesto alle parti sociali di fornire al settore industriale **chiari obiettivi**

**strategici**, prendendo in considerazione contesti normativi, finanziari, fiscali e giuridici stabili per agevolare la creazione di posti di lavoro verdi e dignitosi, e di promuovere anche la **diversificazione economica**. Nei territori ad alta intensità di emissione, i sindacati devono partecipare alla definizione delle soluzioni che mirino a **minimizzare l'impatto sociale** della transizione.

Visto che la transizione comporterà notevoli conseguenze sulle **abilità** e le **competenze**, il sindacato deve impegnarsi ad adeguare i **sistemi di formazione e di istruzione** e a sostenere **politiche attive** del mercato del lavoro che promuovano l'apprendimento permanente, riuscendo ad **anticipare** i futuri cambiamenti e sapendo promuovere flussi regolari di informazione così come deve saper incentivare iniziative che mirino alla **riqualificazione** e alla **riassegnazione** dei lavoratori nei settori in via di sviluppo. È compito delle parti sociali saper garantire la capacità della manodopera di trovare un nuovo posto di impiego e di saperlo mantenere, adeguando i programmi e i sistemi di formazione professionale e creando comitati settoriali per le competenze. Allo stesso modo, il sindacato deve poter partecipare alla definizione delle strategie di decarbonizzazione nel medio e nel lungo termine.

**I corpi intermedi, insieme ai governi, le parti datoriali e i lavoratori sono agenti del cambiamento in grado di sviluppare nuove modalità di lavoro.** Per ciò è fondamentale che le organizzazioni sindacali attuino un **dialogo sociale** con le istituzioni internazionali, europee, nazionali, regionali, settoriali e locali. Se a livello europeo il coinvolgimento riguarda anche la gestione dei **fondi comunitari** -il quale rappresenta uno dei principali strumenti per lo sviluppo delle politiche a sostegno della transizione-, la dimensione territoriale assume altrettanta importanza. Sono infatti le regioni ed i comuni, soprattutto quelli che più di altri dipendono da settori ad elevata intensità energetica, che hanno il potere di influenzare la velocità e la durata del processo di decarbonizzazione: il dialogo sociale settoriale e regionale diventa fondamentale e richiede la partecipazione di esperti tecnici. A livello decentrato è essenziale estendere la portata della **contrattazione collettiva**, nella quale devono essere inclusi i temi della transizione verde così da poter discutere l'impatto del processo di decarbonizzazione su occupazioni e salari, competenze, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

**La sfida a cui il sindacato è chiamato ad impegnarsi è sicuramente tortuosa e per questo motivo l'etui., durante i corsi che organizza, promuove una metodologia che possa essere fruita dalle parti sociali.** Dall'inizio della pandemia, *L'Europeana Trade Union Institute* ha cominciato a sviluppare un nuovo strumento pedagogico che parte dal presupposto che le crisi, le catastrofi, le emergenze e le avversità in generale sono state grandi fonti per imparare qualcosa:

l'etui. parla di "**Learning by shock**", considerando che gli eventi traumatici sono in grado di stimolare l'apprendimento e danno la possibilità di ripensare e rivalutare le nostre abilità, i nostri valori e le nostre attitudini. Sicuramente, tale approccio innovativo può essere adottato anche con riferimento al cambiamento climatico e allo sviluppo sostenibile, temi che ad oggi rappresentano tra le più grandi sfide che il genere umano deve saper affrontare e che richiedono un'innovazione *in primis* nel modo di pensare. Partendo da ciò, l'*Education Department* dell'*European Trade Union Institute* ha costruito un nuovo programma di formazione, proponendo corsi e altrettante forme di formazione e di apprendimento, le quali si fondano su un nuovo *framework approach*, costruito su **cinque metacompetenze trasversali** che ciascun operatore sindacale dovrebbe acquisire e far proprie affinché la transizione ecologica porti ai risultati sperati. Inserendosi in questo quadro e ponendo tale prospettiva come base di lavoro, il sindacato sarà in grado di sostenere una società che riduce l'impatto della comunità sull'ambiente, sviluppando a sua volta nuove strategie e nuove occupazioni. Le cinque metacompetenze promosse da etui. sono: la **competenza collettiva**, la **competenza prospettica**, la **competenza in materia di responsabilità ed etica**, la **competenza sistemica**, la **competenza in termini di cambiamento**.

Secondo quanto disposto dall'*European Trade Institute*, quindi, i sindacalisti devono sviluppare ed avere la capacità di organizzarsi in **modo unitario** (*collective competence*) così da poter affrontare un problema specifico, devono **essere pronti per il futuro** così da poter **pianificare le conseguenze**, anticipando i nuovi scenari e i nuovi meccanismi che caratterizzano un mondo dominato dall'incertezza (*prospective competence*). Ciò può essere possibile solo sviluppando la capacità di **identificare e studiare i fattori di cambiamento**, forti o deboli che siano. Gli operatori devono essere in possesso di **fatti e di evidenze scientifiche** per capire e spiegare agli altri attori le ragioni per cui è necessario occuparsi delle questioni ambientali sui posti di lavoro (*competence in terms of change*). Nel fare ciò, devono saper agire in **modo etico**, rispettando i principi di solidarietà, rappresentanza e non discriminazione e assumendosi responsabilità per le generazioni presenti e future (*responsibility and ethics competence*). In quest'ottica, il ruolo delle organizzazioni sindacali -e di conseguenza dei lavoratori- si amplia fino ad esigere un'**analisi interdipendente ed olistica** delle problematiche, che prenda in considerazione fattori diversi e prospettive tra loro correlate cosicché non vengano prese decisioni che favoriscono qualcuno e danneggino qualcun altro (*systemic competence*). Come si può notare, le metacompetenze studiate e promosse dall'etui. sono fortemente legate ed interdipendenti tra di loro e solo attraverso un loro utilizzo unitario è possibile far fronte a quella che è la più importante e difficile sfida che siamo chiamati ad affrontare.

**Francesca Valente**

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @ValenteFranc

<sup>[1]</sup> Begoña María-Tomé Gil, 2013

<sup>[2]</sup> *2021 Tied for 6th Warmest Year in Continued Trend, NASA Analysis Shows*, 13/01/2022  
<https://www.giss.nasa.gov/research/news/20220113/>

<sup>[3]</sup> Lawrence F., McSweeney E. *Migrants building £2.6bn windfarm paid fraction of minimum wage*,  
The Guardian, 21/10/2010  
<https://www.theguardian.com/uk-news/2018/oct/21/migrants-building-beatrice-windfarm-paid-fraction-of-minimum-wage>