

Una nuova strategia UE di adattamento al cambiamento climatico per il mondo del lavoro

Risoluzione della CES approvata alla riunione del Comitato Esecutivo del 28-29 ottobre 2020

Riassunto dei messaggi chiave

L'obiettivo di questa risoluzione è di delineare le raccomandazioni della CES prima dell'adozione della nuova Strategia di adattamento UE della Commissione europea, che è parte del *Green Deal* europeo. I messaggi fondamentali della CES sono i seguenti:

- La nuova strategia di adattamento dell'UE dovrà essere giuridicamente vincolante ed includere una forte dimensione sociale con un approccio incentrato sulle persone. Il mondo del lavoro e l'impatto che il cambiamento climatico avrà sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione non sono stati finora sufficientemente affrontati nelle politiche di adattamento. La nuova Strategia di adattamento dovrà colmare questa lacuna.
- La nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà prevedere una governance forte e inclusiva in cui siano coinvolti lavoratori e sindacati. I lavoratori sono nella posizione migliore per individuare le sfide e i rischi che le conseguenze del cambiamento climatico pongono al loro lavoro. Dovranno quindi essere coinvolti nella progettazione e nell'attuazione delle politiche di adattamento a tutti i livelli. Dovrà anche essere prestata un'attenzione particolare a garantire la parità di genere sia nella governance che nelle misure politiche e nel sostegno alle altre comunità vulnerabili.
- La nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà includere misure politiche concrete che mantengano l'occupazione e tutelino la salute e la sicurezza dei lavoratori. Una nuova iniziativa legislativa e nuove indicazioni politiche dovranno essere introdotte per proteggere i lavoratori dall'esposizione alle alte temperature, radiazioni UV naturali ed altri rischi per la salute e la sicurezza causati dai cambiamenti climatici e da altre misure di adattamento. La strategia dovrà anche comprendere politiche attive del mercato del lavoro, così come riqualificazione e formazione per prevenire la perdita di posti di lavoro.
- La nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà garantire investimenti sufficienti in servizi ed infrastrutture pubbliche, nonché sistemi di protezione sociale funzionanti ed inclusivi. I lavoratori dei settori di emergenza ed i meccanismi di protezione sociale saranno fondamentali per affrontare le crisi future ed aumentare la resilienza delle nostre società, essi dovranno essere adeguatamente finanziati. Questi investimenti dovranno essere accompagnati da nuove risorse per tutelare l'ambiente, la biodiversità e le aree geografiche vulnerabili.
- La nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà accrescere l'ambizione dell'UE in termini di cooperazione con i paesi emergenti per finanziare e sviluppare soluzioni di adattamento. Sfruttando appieno la sua influenza diplomatica, l'UE dovrà assumere un ruolo di *leadership* nei negoziati internazionali sia per accrescere le ambizioni globali in materia cambiamenti climatici che per progredire in tema di adattamento.
- La nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà fornire una chiara mappatura dell'impatto che il cambiamento climatico avrà sulle filiere industriali di fornitura e sulla produzione di energia.

Evitare l'ingestibile e gestire l'inevitabile

Il cambiamento climatico sta già avvenendo e le sue conseguenze stanno diventando reali per i cittadini ed i lavoratori. L'ultimo decennio è stato il più caldo che si ricordi. (1) Questi incrementi di temperatura sono accompagnati da eventi meteorologici estremi come inondazioni, tempeste, siccità ed incendi che stanno diventando sempre più intensi e frequenti nel tempo.

I dati dell'Agencia europea dell'ambiente mostrano che tra il 1980 e il 2017, circa 90 000 cittadini nell'UE sono morti a causa di eventi climatici e meteorologici e che i danni causati da questi eventi hanno comportato perdite economiche per quasi 430 miliardi di euro. (2) Se non si agisce, si prevede che questi numeri salgano alle stelle nei prossimi decenni quale diretta conseguenza dei cambiamenti climatici.

Per limitare tali danni in futuro ed evitare esiti irreversibili e disastrosi per la nostra società, la prima cosa da fare è mantenere il riscaldamento globale al di sotto di 1,5-2°C e quindi ridurre drasticamente le nostre emissioni di gas serra. Per questa ragione, le misure di mitigazione sono e rimarranno una priorità assoluta per il movimento sindacale. La CES si impegna a continuare ad adoperarsi per garantire una giusta transizione verso un'economia circolare e neutrale dal punto di vista climatico. (3)

Tuttavia, nonostante questi sforzi di mitigazione, dobbiamo anche fare in modo che le nostre società possano prevedere ed anticipare questi cambiamenti ed adattarsi agli effetti negativi che si verificheranno. In ogni caso, sia le misure di mitigazione che quelle di adattamento dovranno sempre essere complementari ed in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU.

In questo contesto e nell'ambito del *Green Deal* europeo, la Commissione europea dovrà presto adottare una nuova Strategia di adattamento dell'UE per promuovere e rafforzare l'azione di adattamento tra i suoi Stati membri.

La dimensione sociale dell'adattamento ai cambiamenti climatici

Se vogliamo che questa nuova Strategia di adattamento aumenti la resilienza delle nostre società e migliori il benessere dei cittadini dell'UE, sarà fondamentale che essa includa una forte dimensione sociale con un approccio incentrato sulle persone. La Strategia dovrà dedicare sufficiente attenzione ai lavoratori e al mondo del lavoro sia nella governance che nelle misure politiche.

Finora, la maggior parte delle misure di adattamento promosse della precedente Strategia di adattamento dell'UE, sviluppate dagli Stati membri, si è concentrata su soluzioni tecniche volte, ad esempio, a proteggere i terreni, evitare l'erosione costiera, gestire l'approvvigionamento idrico, sviluppare nuovi tipi di colture, ecc. Tuttavia, pochissime di queste misure politiche e della relativa ricerca scientifica hanno preso in considerazione la dimensione sociale del problema e gli effetti che il cambiamento climatico avrà su persone, lavoratori e comunità. Il mondo del lavoro e l'impatto del cambiamento climatico sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione sono stati spesso trascurati in questi dibattiti. Il "Piano per una nuova e più ambiziosa Strategia di adattamento dell'UE" (4), pubblicato dalla Commissione Europea nel giugno 2020, sfortunatamente conferma questa tendenza.

Ciò è particolarmente preoccupante perché la vita dei lavoratori sarà molto influenzata dai cambiamenti che ci attendono in futuro. Infatti, l'aumento dell'esposizione alle alte temperature sul posto di lavoro aumenterà i rischi di colpi di calore, fatica, mancanza di concentrazione e complicanze da malattie croniche. Nel contempo, l'intensificarsi di eventi meteorologici estremi quali tempeste, inondazioni o incendi porterà ulteriori danni fisici. Le malattie professionali connesse agli agenti biologici risentono del cambiamento climatico, ad esempio l'influenza risente dell'aumento delle temperature sulla distribuzione geografica dei vettori (zecche, zanzare) e degli agenti biologici, facilitando così la diffusione di nuove malattie in una regione. I cambiamenti climatici stanno anche aumentando il rischio di disidratazione, cancro della pelle, esposizione alle polveri e salute mentale. I lavoratori che operano all'esterno sono particolarmente esposti a questi rischi. Tutti questi fattori aumentano i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro dei lavoratori in molti settori.

Parallelamente a queste considerazioni su salute e sicurezza, il cambiamento climatico influenzerà anche molti settori in termini di organizzazione del lavoro, fabbisogno di competenze, capacità di investimento ed occupazione. Ad esempio, i cambiamenti delle temperature stagionali e gli eventi meteorologici estremi influenzano gravemente la produttività e la disponibilità di posti di lavoro in settori quali agricoltura,

silvicoltura, edilizia e turismo. La scarsità d'acqua, gli eventi meteorologici estremi e l'aumento delle temperature potrebbero anche causare problemi a settori quali quelli dell'energia, dell'industria e dei trasporti in termini di danni alle infrastrutture o alla catena di fornitura. Secondo uno studio commissionato dalla DG CLIMA, 410 000 posti di lavoro potrebbero essere a rischio nell'UE entro il 2050 se non saranno adottate misure di adattamento (5). Le proiezioni dell'OIL basate su un aumento mondiale delle temperature di 1,5°C entro la fine di questo secolo indicano che "nel 2030, il 2,2% di ore lavorative totali in tutto il mondo andranno perse a causa delle temperature più elevate, una perdita equivalente a 80 milioni di posti di lavoro a tempo pieno. Ciò equivale a perdite economiche mondiali di 2.400 miliardi di dollari". (6)

Raccomandazioni della CES per una Strategia di adattamento favorevole ai lavoratori

Tenendo conto di questi elementi, la CES chiede alla Commissione europea d'inserire uno specifico capitolo dedicato al mondo del lavoro ed alla dimensione sociale nella nuova Strategia di adattamento dell'UE. I paragrafi che seguono sottolineano alcune raccomandazioni che potrebbero rispondere ad alcune delle sfide sopra evidenziate. Queste raccomandazioni si basano sul recente progetto che la CES ha portato avanti sul cambiamento climatico ed il mondo del lavoro. (7)

1. Una governance inclusiva che coinvolga lavoratori e sindacati

Quando si tratta di adattamento, raramente vi è una soluzione unica che si adatti a tutte le situazioni. Anche se alcune soluzioni e norme minime comuni possono essere stabilite a livello UE, i cambiamenti apportati causati dal cambiamento climatico variano molto da una regione all'altra e le esigenze di adattamento dipendono molto dalla realtà settoriale e geografica. Ciò richiede un approccio dal basso verso l'alto e l'impegno di tutte le parti interessate per trovare risposte adeguate. Pertanto, un elemento fondamentale della nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà essere quello di proporre una Governance forte ed inclusiva a livello nazionale, regionale, locale ed aziendale per far sì che tutte le parti e le comunità siano coinvolte nella progettazione e nella realizzazione delle politiche di adattamento.

A questo proposito, la CES ritiene che la nuova strategia debba promuovere e monitorare il coinvolgimento dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori in tutte le fasi del processo nei diversi settori a livello UE e in tutti i paesi dell'Unione. I lavoratori sono infatti nella posizione migliore per individuare le sfide e i rischi che il cambiamento climatico comporta per il loro lavoro e per le condizioni di lavoro. I sindacati sono impegnati ad operare su questo importante tema e a trovare soluzioni di adattamento e dovranno quindi essere attivamente impegnati nell'elaborazione di piani e misure di adattamento futuri.

A livello europeo, nazionale, regionale e settoriale, la nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà garantire un dialogo sociale bipartito o tripartito forte e stabile e promuovere questo strumento per consentire ai datori di lavoro e ai lavoratori di discutere le esigenze di adattamento, individuare le preoccupazioni dei lavoratori e sviluppare sul campo delle soluzioni.

La Commissione Europea dovrà anche incentivare fortemente le aziende a discutere piani e strategie di adattamento con i propri lavoratori, ad esempio tramite i Comitati aziendali europei (CAE), i consigli di fabbrica, i comitati salute e sicurezza ed i rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza o i delegati sindacali (8). Tale dialogo è fondamentale per evitare che si verifichino conseguenze socio-economiche e per prevenire i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. I comitati di dialogo sociale settoriale svolgono un ruolo importante nel monitorare l'attuazione e l'applicazione del quadro legislativo esistente in materia di Salute e sicurezza sul lavoro (SSL), nonché per promuovere nuovi strumenti per rispondere alle sfide della SSL in diversi settori. Il recente progetto della CES sull'adattamento ha dimostrato che esistono esempi concreti di contrattazione collettiva tra lavoratori e datori di lavoro che contribuiscono ad aumentare la nostra resilienza al cambiamento climatico.

Garantendo la corretta consultazione e il corretto coinvolgimento dei lavoratori e dei sindacati, la Commissione contribuirebbe anche ad aumentare la consapevolezza tra i lavoratori su questa importante questione, nonché a garantire la corretta attuazione delle misure di adattamento. A tale riguardo, la nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà sostenere ulteriormente un processo continuo di miglioramento (Capacity building) tra le parti sociali a tutti i livelli (UE, nazionale, regionale, settoriale ed aziendale).

Infine, la CES sottolinea la necessità che la nuova Strategia di adattamento dell'UE sia un'iniziativa giuridicamente vincolante. Infatti, la valutazione della precedente Strategia dell'UE sull'adattamento al cambiamento climatico effettuata dalla Commissione Europea nel 2018 afferma chiaramente che "vi sono margini per migliorare l'attuazione ed il monitoraggio" e che "i progressi nell'adozione di strategie di adattamento locale sono stati più lenti del previsto" (9). Una strategia legalmente vincolante consentirebbe alla Commissione europea di obbligare gli Stati membri ad elaborare i loro piani e le loro strategie nazionali di adattamento. Ciò consentirebbe altresì una migliore supervisione ed un migliore monitoraggio dell'attuazione delle misure di adattamento. A tal fine, la Strategia di adattamento dell'UE dovrà definire indicatori e criteri di valutazione chiari.

2. Misure politiche che mantengano l'occupazione e tutelino la salute e la sicurezza dei lavoratori

Parallelamente a queste considerazioni sulla governance, la nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà anche includere forti raccomandazioni politiche per garantire che la salute e la sicurezza dei lavoratori siano tutelate e per evitare perdite di posti di lavoro nella maggior parte dei settori interessati. Per far ciò, la CES raccomanda le seguenti misure:

In primo luogo, per colmare il divario esistente nella ricerca sulla dimensione socio-economica dell'adattamento, la nuova strategia dovrà incentivare gli Stati membri ad effettuare studi per analizzare l'impatto dei cambiamenti climatici sul mondo del lavoro. Se, da un lato, la ricerca e lo sviluppo di nuove forme di adattamento e di tecnologie eco-sostenibili sono importanti, vi è anche una fondamentale esigenza cruciale di maggiore ricerca per valutare in modo più approfondito l'impatto che le conseguenze del cambiamento climatico avranno sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Tale ricerca dovrà essere effettuata con un alto livello di dettaglio ed articolazione ed analizzare le diverse regioni ed i diversi settori dell'economia dell'UE. Le recenti ondate di calore e la siccità hanno già temporaneamente ma gravemente ostacolato le operazioni industriali o la produzione di energia in molte regioni europee. La strategia di adattamento dovrà fornire una chiara mappatura degli impatti dirompenti che le conseguenze dei cambiamenti climatici potrebbero avere sulle catene di fornitura industriali, sia all'interno che all'esterno dell'Europa. In egual misura, dovrà analizzare l'impatto sulla produzione di energia (idroelettrica) e sulle relative operazioni di manutenzione (raffreddamento delle centrali elettriche). Questa ricerca dovrà anche esaminare la dimensione di genere delle politiche di adattamento ed analizzare fino a che punto le comunità vulnerabili sono interessate dai cambiamenti. L'Agenzia per la sicurezza e la salute sul lavoro può svolgere un ruolo fondamentale nell'effettuare tali ricerche. Anche la digitalizzazione e l'utilizzo di dati aggregati possono essere importanti per meglio studiare e prevedere gli effetti dei cambiamenti climatici sui lavoratori.

La nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà anche proporre nuove iniziative legislative per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dagli effetti negativi dei cambiamenti climatici e chiedere agli Stati membri di fare lo stesso a livello nazionale. Tale iniziativa è particolarmente urgente quando si tratta di esposizione dei lavoratori alle alte temperature. La tutela di cui i lavoratori attualmente godono in tutta Europa varia molto. In alcuni paesi i limiti di temperatura sono stati contrattati collettivamente, mentre in altri paesi, questi limiti sono stabiliti per legge. In alcuni casi, sono un *mix* di entrambi. In alcune parti d'Europa, però, tali limiti non esistono. La CES chiede alla Commissione europea d'introdurre uno strumento legislativo che riconosca l'aumento del rischio per i lavoratori causato dalle temperature estreme e fornisca un quadro di riferimento per la tutela dei lavoratori (10). Le condizioni meteorologiche non rispettano i confini nazionali e pertanto è necessaria un'azione europea. Le radiazioni UV naturali dovranno essere inserite quale fattore di

rischio nel quadro della Direttiva sui requisiti minimi in tema di salute e sicurezza con riferimento all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici. Le parti sociali dovranno essere sostenute nei loro sforzi per proteggere i lavoratori dai raggi UV. Questi aspetti dovranno essere rispecchiati anche nella nuova Strategia dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro che la Commissione Europea sta elaborando. Dovrà esserci un chiaro collegamento tra le due strategie.

L'applicazione del regolamento UE in materia di SSL è fondamentale per tutelare la vita e la salute dei lavoratori e per garantire che la legislazione dell'UE in materia di SSL sia applicata in tutta l'UE. Gli ispettorati del lavoro hanno bisogno di maggiore sostegno e di finanziamenti adeguati, tanto più alla luce delle sfide e dei rischi per la salute e la sicurezza derivanti dai cambiamenti climatici. Anche la frequenza e la qualità delle ispezioni deve essere migliorata. A tale proposito, l'UE dovrà adottare misure ambiziose per conseguire l'obiettivo dell'OIL di un minimo di un ispettore per la salute e la sicurezza ogni 10.000 lavoratori.

Contemporaneamente, la crisi da COVID19 ha dimostrato che quando si affrontano grandi sfide, perturbazioni e sconvolgimenti, l'utilizzo delle tecnologie digitali ed il telelavoro possono aumentare significativamente la resilienza delle aziende e delle società. Tuttavia, queste misure di adattamento possono avere profondi effetti sull'organizzazione del lavoro, sul carico di lavoro e sulle condizioni di lavoro.

Pertanto le politiche di adattamento dovranno includere una più ampia riflessione su questi nuovi elementi. Questi aspetti dovranno essere affrontati nei futuri quadri politici per evitare che i lavoratori debbano adattarsi in un modo che potrebbe essere dannoso per la loro salute e sicurezza, per il loro livello di stress e per la conciliazione tra lavoro e vita privata.

Oltre a queste considerazioni su salute e sicurezza, le conseguenze dei cambiamenti climatici e le esigenze di adattamento influenzeranno anche il lavoro e l'occupazione. Queste nuove sfide richiederanno politiche attive del mercato del lavoro che siano orientate verso un sistema produttivo più green e più resiliente. Richiederanno altresì nuove competenze e formazione per i lavoratori, nonché nuovi investimenti in infrastrutture ed attrezzature. La nuova strategia di adattamento dovrà comprendere questi aspetti.

La nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà anche prestare particolare attenzione alla parità di genere. In effetti, proprio come ogni altra politica, le politiche di adattamento ai cambiamenti climatici non sono neutrali rispetto al genere. Poiché le conseguenze dei cambiamenti climatici avranno effetti diversi su uomini e donne, è importante che le politiche di adattamento riconoscano queste differenze e le prendano in considerazione. Per garantire l'efficacia delle misure di adattamento e far sì che aiutino a ridurre le disuguaglianze ed altri effetti negativi sulle donne, è essenziale che queste misure siano verificate tramite un approccio basato sulla parità di genere. A tal fine, la CES chiede un approccio di genere nel processo di sviluppo e di attuazione di nuove politiche di adattamento a tutti i livelli (11). Inoltre, le politiche di adattamento già esistenti dovranno essere valutate in base al genere ed adattate di conseguenza. Per prevenire le disuguaglianze ed elaborare soluzioni inclusive, dovrà essere garantita la partecipazione delle donne al processo decisionale e al mercato del lavoro. Verifiche simili e un processo inclusivo dovranno essere effettuati per tutelare altre comunità vulnerabili (quali i lavoratori migranti o gli stagionali) o per prevenire altri tipi di pregiudizi o discriminazioni (basate su cultura, religione, razza, etnia, disabilità, ecc.).

La nuova strategia di adattamento dovrà anche insistere sul ruolo fondamentale che i servizi pubblici svolgono per adattarsi ai cambiamenti climatici. Infatti, la pubblica amministrazione sarà fondamentale quando si tratterà di tradurre i piani di adattamento in azioni concrete a livello locale. In parallelo, i lavoratori che operano nelle situazioni di emergenza quali i vigili del fuoco, il personale medico e la protezione civile sono in prima linea nella lotta contro i cambiamenti climatici. Essi soffrono già pesantemente per l'intensificarsi degli eventi meteorologici estremi. Questi lavoratori sono esposti a maggiori rischi per la salute e la sicurezza, nonché all'aumento dello stress e del carico di lavoro dovuto ai cambiamenti climatici. Pertanto la nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà garantire il finanziamento e il personale adeguato dei servizi

pubblici, nonché le infrastrutture pubbliche in tutti gli Stati membri. Questa necessità di maggiori finanziamenti dei servizi pubblici dovrà riflettersi in tutte le politiche e le raccomandazioni dell'UE.

Parallelamente ai servizi pubblici, la nuova strategia dovrà rafforzare i sistemi di protezione sociale per tutelare i lavoratori e le loro comunità dalle conseguenze negative dei cambiamenti climatici (ad es. indennità di disoccupazione, sistemi sanitari pubblici, garanzia dei salari, ecc.). La crisi da COVID19 ha dimostrato che in tempi di urgenza, i sistemi di protezione sociale quali i programmi di disoccupazione temporanea e l'assicurazione sanitaria sono fondamentali per aumentare la resilienza della nostra società e per tutelare le comunità più vulnerabili. Anche in questo caso, particolare attenzione dovrà essere rivolta alla dimensione di genere e alle minoranze. Quando si affrontano eventi meteorologici estremi, non ci si deve aspettare che i lavoratori abbiano la stessa produttività che in condizioni normali. Il loro carico di lavoro e l'intensità del lavoro devono quindi essere adattati di conseguenza, per evitare burnout ed orari di lavoro insostenibili e per preservare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, soprattutto nei settori più colpiti. Tale adattamento potrebbe assumere la forma d'indennità di disoccupazione temporanea in caso di cattive condizioni meteorologiche o di un meccanismo simile. I lavoratori non dovranno essere la variabile di aggiustamento e regolazione e non dovranno avere orari di lavoro flessibili imposti loro senza averne prima discusso con i sindacati.

La CES chiede inoltre alla Commissione europea di sviluppare ulteriormente i meccanismi di solidarietà esistenti tra gli Stati membri e le regioni dell'UE per potenziare il coordinamento quando si devono affrontare le emergenze climatiche o elaborare soluzioni di adattamento. I cambiamenti climatici colpiscono alcune regioni più di altre e la solidarietà europea dovrà garantire che i costi per affrontare questi cambiamenti siano equamente distribuiti.

La CES chiede alla Commissione di affrontare la questione della povertà energetica ed idrica nella sua strategia di adattamento. L'accesso alle risorse idriche, ai servizi igienici e all'energia è un diritto umano. Questi diritti devono essere riconosciuti nel futuro quadro di adattamento. Ciò è particolarmente importante poiché le forniture idriche ed energetiche saranno sempre più minacciate dai cambiamenti climatici. Dovrà essere imposto il divieto di disconnessione ed il corretto isolamento degli edifici dovrà essere una priorità fondamentale, soprattutto per le famiglie a basso reddito.

Nel complesso, si prevede che le misure di adattamento avranno effetti positivi sull'economia e sull'occupazione. In effetti, tali misure contribuiscono a preservare i posti di lavoro esistenti mantenendo la vitalità e la resilienza delle imprese esistenti. Inoltre, molte misure di adattamento richiederanno notevoli investimenti sostanziali che possono, a loro volta, stimolare la domanda di lavoro e manodopera. Questi investimenti possono anche stimolare la domanda di nuove tipologie di beni e servizi e quindi creare nuove opportunità di mercato ed accrescere l'innovazione. Sarà importante fare in modo che i nuovi posti di lavoro creati siano di qualità e che soddisfino i più alti standard sociali. L'adattamento dovrà quindi andare di pari passo con un'ambiziosa agenda sociale che faccia rispettare il Pilastro europeo dei diritti sociali e garantisca un governance inclusiva.

3. Adattamento finanziario tramite una tassazione equa

Sia per la mitigazione che per l'adattamento, è chiaro che i costi economici dell'inazione superano di molto i costi dell'adozione di misure adeguate. È quindi cruciale che l'UE ed i suoi Stati membri possano contare su finanziamenti sufficienti a sostenere i costi relativi all'azione per il clima ed alla giusta transizione.

La CES ritiene che tali discussioni sul finanziamento dell'azione per il clima debbano essere strettamente connesse alle discussioni su un'equa tassazione. L'introduzione di una tassa sulle transazioni finanziarie, di una comune base imponibile consolidata europea per l'imposta sulle società, di un'aliquota comune per

l'imposta sulle società del 25% e di una Digital Tax contribuirebbe in modo significativo a finanziare l'azione per il clima, ridistribuendo in modo equo i benefici e i costi della transizione. Il bilancio dell'UE ha anche un ruolo significativo da svolgere a questo proposito. Altri tipi di tassazione ambientale e meccanismi che generino introiti potrebbero anche contribuire a finanziare l'adattamento.

4. Una strategia di adattamento dell'UE che vada oltre l'Europa

Anche se la nuova Strategia di adattamento dell'UE avrà come riferimento l'Europa, si dovrà tenere presente che le conseguenze negative dei cambiamenti climatici saranno ancora più pronunciate al di fuori dell'Europa. Altri continenti saranno infatti molto più colpiti dai cambiamenti futuri, mentre spesso hanno molta meno capacità di adattamento. Le parti del mondo che sono più vulnerabili sono anche meno responsabili dei cambiamenti climatici rispetto ai paesi industrializzati in quanto producono meno emissioni di gas serra.

In questo contesto, la nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà mirare ad aumentare l'ambizione della UE in termini di cooperazione con i paesi emergenti per finanziare ed elaborare soluzioni di adattamento. Sfruttando appieno la sua influenza diplomatica, l'UE dovrà spianare la strada a negoziati internazionali per aumentare le ambizioni mondiali globali sul clima e progredire in materia di adattamento. La nuova strategia dovrà pianificare tali attività diplomatiche e proporre misure concrete.

Conclusioni

Il cambiamento climatico è reale. È qui e ora. Le sue conseguenze hanno un impatto crescente sui lavoratori di tutti i settori. La nuova Strategia di adattamento dell'UE dovrà porre un forte accento sulla dimensione sociale di questo problema ed includere proposte concrete per affrontare le sfide legate al mondo del lavoro.

Per rispondere alle preoccupazioni dei lavoratori, la Strategia dovrà stabilire una governance inclusiva ove i sindacati abbiano voce in capitolo. Dovrà altresì includere misure politiche concrete e raccomandazioni agli Stati membri per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e mantenere un'occupazione di qualità nei settori e nelle regioni più colpiti. La nuova Strategia dovrà anche fornire maggiori dettagli sul finanziamento dell'adattamento ed essere strettamente collegata a discussioni su una tassazione equa. Infine, la Strategia dovrà definire in dettaglio un piano d'azione per intensificare la diplomazia dell'UE in tema di clima e rafforzare il sostegno ai paesi in via di sviluppo più colpiti.

Per far sì che il punto di vista dei lavoratori sia tenuto in debita considerazione, la CES continuerà ad operare su questo tema con le sue organizzazioni affiliate ed incentiverà tutte le organizzazioni sindacali a farsi coinvolgere nella progettazione e nell'attuazione di futuri piani nazionali di adattamento. I membri della CES si impegnano a lavorare su questa importante questione.

Per informazioni più dettagliate sull'impatto dei cambiamenti climatici sul mondo del lavoro e per ulteriori raccomandazioni, consultare la guida della CES sull'adattamento ai cambiamenti climatici e mondiali. (12)

Allegato I - Raccomandazioni per le organizzazioni sindacali – Ad uso interno

Parallelamente alle raccomandazioni politiche espresse in questo documento di posizione, la CES ritiene inoltre importante che il movimento sindacale diventi più attivo per promuovere il tema dell'adattamento nelle sue strutture interne. Una recente indagine interna, condotta da Syndex nel quadro del progetto di adattamento della CES, ha effettivamente indicato che l'adattamento ai cambiamenti climatici rimane relativamente sconosciuto per molte organizzazioni sindacali europee e che è necessario un lavoro significativo per sviluppare ulteriormente le conoscenze sul tema e sensibilizzare i membri del sindacato. Attingendo alle conclusioni del progetto, la CES desidera sottoporre le seguenti raccomandazioni all'attenzione delle sue organizzazioni affiliate. Si prega di notare che ulteriori informazioni ed esempi di buone pratiche si trovano nella guida della CES "L'adattamento ai cambiamenti climatici ed il mondo del lavoro". (13)

A livello europeo:

- continuare ad accrescere la consapevolezza tra i membri della CES (sia le confederazioni nazionali che le federazioni di settore) sull'importanza dell'adattamento ai cambiamenti climatici;
- continuare ad aumentare le conoscenze sull'impatto dei cambiamenti climatici anche sui lavoratori, nonché raccomandazioni per le misure di adattamento;
- fare attività di lobby sulle istituzioni dell'UE affinché considerino l'impatto dei cambiamenti climatici sui lavoratori quando progettano e monitorano le politiche di adattamento dell'UE;
- cercare di portare questo argomento all'ordine del giorno dei Comitati Aziendali Europei.

A livello nazionale:

- cercare di far coinvolgere la vostra organizzazione nella progettazione e nell'attuazione dei piani e delle strategie di adattamento nazionali;
- al fine di accrescere la consapevolezza, organizzare eventi ed elaborare pubblicazioni per discutere la questione dell'adattamento al cambiamento climatico e del suo impatto sui lavoratori;
- per promuovere l'azione a livello aziendale, includere l'adattamento ai cambiamenti climatici nei programmi di formazione dei delegati sindacali.

A livello settoriale/regionale:

- cercare di mappare e valutare l'impatto negativo che i cambiamenti climatici possono avere sul vostro settore/sulla vostra regione, sia in termini di occupazione che di condizioni di lavoro;
- chiedere alle organizzazioni datoriali di promuovere la contrattazione collettiva e negoziare contratti collettivi di settore che mirino a tutelare i lavoratori (ad es. sulle temperature massime di lavoro);
- diffondere la guida della CES sull'adattamento ai cambiamenti climatici e sul mondo del lavoro, nonché sensibilizzare ed informare i lavoratori sui rischi specifici per la loro salute causati dai cambiamenti climatici nel vostro settore specifico e sulle misure di protezione necessarie.

A livello aziendale:

- stabilire un dialogo con il management al fine d'individuare il rischio a cui sono esposti i lavoratori ed informarli al riguardo;
- utilizzare i diritti d'informazione e consultazione dei sindacati e/o dei consigli di fabbrica, nonché i Comitati salute e sicurezza ed i rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza dei lavoratori per raccogliere informazioni e discutere di questa questione. I consigli di fabbrica dovranno anche discutere le esigenze in termini di formazione per garantire competenze adeguate ai lavoratori per adattarsi ai cambiamenti climatici;
- chiedere ai datori di lavoro a negoziare e firmare contratti collettivi aziendali che adattino le condizioni di lavoro e le procedure in tema di salute e sicurezza.

A tutti i livelli, è importante che le organizzazioni sindacali prestino attenzione alla dimensione di genere delle conseguenze dei cambiamenti climatici e dell'adattamento. Esse dovranno promuovere un approccio di genere inclusivo e reattivo nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure di adattamento.

(1) Osservatorio della Terra, NASA, 2018, <https://earthobservatory.nasa.gov/images/144510/2018-was-the-fourth-warmest-yearcontinuing-long-warming-trend>

(2) EEA, 2019, Munich Re Data, <https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/indicators/direct-losses-from-weather-disasters-3/assessment-2>

(3) Cfr. CES, 2019, Posizione per un *Green Deal* europeo inclusivo, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-inclusive-european-green-deal> e CES, 2020, Risoluzione sulle iniziative del *Green Deal* europeo

(4) Commissione Europea, 2020, Adattamento al programma sul cambiamento climatico per una nuova e più ambiziosa strategia europea dell'UE,

https://ec.europa.eu/clima/sites/clima/files/consultations/docs/0037/blueprint_en.pdf

(5) Triple E Consulting, 2014, Valutare le implicazioni dell'adattamento ai cambiamenti climatici sull'occupazione nell'EU, <https://trinomics.eu/wp-content/uploads/2015/06/Climate-Change-Adaptation-and-Employment.pdf>

(6) OIL, 2019, Lavorare in un pianeta più caldo - L'impatto dello stress da calore sulla produttività del lavoro e sul lavoro dignitoso, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_711919.pdf

(7) CES, 2020, Una guida per i sindacati - L'adattamento al cambiamento climatico e il mondo del lavoro, <https://www.etuc.org/en/adaptation-climate-change>

(8) Ciò potrebbe essere fatto, ad esempio, inserendo formalmente il tema dell'adattamento ai cambiamenti climatici nell'agenda del dialogo sociale o designando formalmente un rappresentante o delegato dei lavoratori che si dedichi alle questioni connesse al clima ed all'ambiente in seno ai consigli di fabbrica ed ai comitati salute e sicurezza delle aziende.

(9) Commissione europea, 2018, Valutazione della Strategia di adattamento dell'UE, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/swd_evaluation-of-eu-adaptation-strategy_en.pdf

10 CES, 2018, Risoluzione sulla necessità di un'azione dell'UE per proteggere i lavoratori dalle alte temperature,

<https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-need-eu-action-protect-workers-high-temperatures>

(11) A tale proposito, la CES chiede alle istituzioni dell'UE e agli Stati membri di operare per la realizzazione degli obiettivi strategici della Piattaforma d'azione di Pechino su donne e ambiente, nonché d'inserire sistematicamente una prospettiva relativa ai diritti delle donne ed all'uguaglianza di genere nella definizione, attuazione e monitoraggio delle politiche ambientali/climatiche a tutti i livelli.

(12) CES, 2020, Una guida per i sindacati. L'adattamento ai cambiamenti climatici ed il mondo del lavoro <https://www.etuc.org/en/adaptationclimate-change>

(13) Ibidem.