VENETO ECONOMIA & SOCIETÀ

VENETO ECONOMIA & SOCIETÀ
Rivista di cultura socio-economica dell'Associazione Artigiani e Piccole Imprese Mestre CGIA
Spedizione in a.p. - 45% - art. 2 comma 20/b legge 662/96 - filiale di Venezia
Nr. 31 - 1° quadrimestre 2011
Abonement Poste - Taxe perçue

Direttore responsabile: Renato Mason

Direttore: Giuseppe Bortolussi

Redazione: Ufficio Studi CGIA Mestre

Direzione, redazione e amministrazione
Mestre, via Torre Belfredo 81/e
e-mail sindacale@mailcgiamestre.com

Stampa: Artigrafiche Molin - Via Torino - Mestre-Venezia

I manoscritti inviati non saranno resi e la redazione non assume responsabilità per la loro perdita Veneto Economia & Società rimane a disposizione dei titolari dei copyright che non fosse riuscita a raggiungere.

ISSN 1590-2951

CGIA servizi
MESTRE

Registrazione del Tribunale di Venezia
del 15.06.1999 n. 1336 del Registro della Stampa

INDICE

Premessa 7

Indice di Green Economy 2011
A cura di Fondazione Impresa 9

ATTI DEGLI INCONTRI SEMINARIALI SULLA GREEN ECONOMY
MESTRE, NOVEMBRE – DICEMBRE 2010 65

Mestre, 4 novembre 2010 66
"Fonti Energetiche rinnovabili. Sviluppi e prospettive"

Maurizio Conte 67
Arturo Lorenzoni 69
Mirco Rossi 79

Mestre, 11 novembre 2010 96
"Formazione e occupazione nell'era dei green jobs"

Lisa Rustico, Selma Terzimehic, Francesca Sperotti 97
Marco Gisotti 123

Mestre, 18 novembre 2010 140
"Abitudini verdi: turismo sostenibile e agricoltura biologica"

Fulco Pratesi 141
Cinzia Scaffidi 157

Mestre, 25 novembre 2010 172
"Benessere abitativo e risparmio energetico: la bioedilizia"

Norbert Lantschner 173
Margherita Petranzan 191

Mestre, 2 dicembre 2010 198
"Green Economy: una sfida possibile"

On. Ermete Realacci 199
Gianni Silvestrini 213
Giuseppe Bortolussi 223

Assegnista di ricerca, Università di Modena e Reggio Emilia **LISA RUSTICO**
Collaboratrice Adapt **SELMA TERZIMEHIC**
Dottoranda di ricerca, Adapt Università di Bergamo **FRANCESCA SPEROTTI**

Formazione e occupazione nell'era dei green jobs. Qualcuno ne parla ancora al passato, ma i lavori verdi sono già il presente e in gran parte il futuro per il mercato del lavoro. Se questo tema ha interessato l'Italia solo negli ultimi anni, in altri Paesi lo sviluppo del mercato dei lavori verdi è da tempo oggetto di un denso dibattito pubblico, oltre che di progettazione istituzionale ed elaborazione scientifica. Ad esempio, in Francia, il Ministero dell'ambiente ha stilato un elenco dettagliato di "professioni per la crescita verde", corredate dal relativo percorso formativo, dalle caratteristiche occupazionali (ad esempio il salario medio), e dalla collocazione delle posizioni lavorative aperte per ciascun profilo. In Australia, è ormai diffusa l'offerta di percorsi di istruzione e formazione professionale, sia iniziale che continua, per le carriere verdi. In Germania e in Spagna si è consolidato il filone di ricerca sui lavori nei settori della economia verde, in particolare la produzione di energie rinnovabili. Infine, nel Regno Unito l'azione dei sindacati e dei datori di lavoro ha portato la consapevolezza sui temi della green economy nei luoghi di lavoro, promuovendo iniziative per rendere imprese e uffici maggiormente eco-sostenibili e regolamentando la figura del green rappresentative, ossia il rappresentante dei lavoratori

su temi di eco-sostenibilità.

Quelli dei green jobs sono temi, dunque, che in altri Paesi vengono trattati in modo sistematico e da un punto di vista scientifico, ma che in Italia stentano a decollare. A livello internazionale, d'altra parte, sono ormai quasi quindici anni che si parla di temi relativi a sostenibilità ambientale e occupazione: è del 1997, Libro Bianco della Commissione europea in cui si sosteneva che lo sviluppo delle fonti energetiche rinnovabili avrebbe potuto contribuire attivamente alla creazione di posti di lavoro, soprattutto a livello delle piccole e medie imprese. Negli stessi anni Novanta, la firma del Protocollo di Kyoto nel 1997, la elaborazione dei Millennium Development Goals da parte delle Nazioni Unite nel 2000, e le successive "Strategie comunitarie" (la prima del 1991) hanno ulteriormente definito e specificato il quadro giuridico e le leve necessarie per garantire concretamente un esito virtuoso dell'intreccio tra occupazione e politiche ambientali.

In questo scenario, sul finire del primo decennio del XXI secolo, la crisi economica e lo spettro della jobless growth, ossia la crescita senza occupazione, hanno spinto molti governi, a partire dalla Amministrazione americana, a cercare nella green economy il volano per uscire dal tunnel del tracollo dei mercati finanziari. In questo senso, l'American Recovery and Reinvestment Act ha destinato considerevoli risorse ai cosiddetti "settori verdi" della economia, confidando che il loro sviluppo avrebbe portato con sé centinaia di posti di lavoro. Lo stesso si può dire per i pacchetti di stimolo e di recupero approva-

ti in Europa da Germania e Spagna (in particolare), all'interno del quadro di riferimento tracciato dalla Commissione europea con il cosiddetto Pacchetto clima ed energia 20-20-20. In questo contesto, l'Italia si è espressa sul tema dei lavori verdi con il Libro bianco del 2009, dove il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali afferma che «le politiche ambientali potranno contribuire, nei prossimi anni, a creare nuove opportunità per le "imprese verdi" (sia quelle che commercializzano tecnologie esistenti sia quelle che hanno contenuto innovativo) e, con esse, nuove e più qualificate occasioni di lavoro».

Solo più recentemente, nel 2010, il Parlamento europeo ha lamentato la insufficiente attenzione che la Commissione europea avrebbe posto al potenziale occupazionale di una economia sostenibile nella strategia Europa 2020 (Risoluzione del Parlamento europeo del 7 settembre 2010 sullo Sviluppo del potenziale occupazionale di una nuova economia sostenibile; Commissione europea, Europa 2020). Allo stesso modo, dopo il grande impegno della presidenza belga del Consiglio europeo nel promuovere una ricca iniziativa finalizzata ad elaborare il primo Piano europeo per i lavori verdi, il dibattito sembra avere acquisito tinte meno accese con la presidenza ungherese.

Un freno all'entusiasmo arriva anche dai sindacati europei, che - in verità, da tempo - paventano il rischio di un incentivo alla delocalizzazione per le imprese esposte alla concorrenza internazionale con effetti negativi sui livelli occupazionali e sulla qualità del lavoro (ETUC,

2009). Nella stessa direzione, si colloca la preoccupazione che lo sviluppo dei lavori verdi, sin qui trainato da generosi incentivi pubblici e dalle politiche di contrasto alla crisi finanziaria internazionale del biennio 2008-2009, sarà sempre più caratterizzato, in un prossimo futuro, da un regime di maggiore competizione a livello internazionale tale da incidere non solo sulle prospettive occupazionali, ma anche sui trattamenti economici e normativi dei lavoratori (es. salute e sicurezza). In tal senso, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha da sempre legato il tema dello sviluppo dell'occupazione verde con la qualità dei lavori verdi, proprio in ragione del pericolo di dumping sociale e, per i Paesi in via di sviluppo, di un incremento di diseguaglianze sociali profonde e radicate (UNEP, ILO, IOE, ITUC, 2008).

Solo considerando la portata del tema, e delle relative conseguenze economiche, sociali e ambientali a livello globale, si può comprendere l'importanza di un dibattito, nazionale e internazionale, nella prospettiva delle relazioni di lavoro e industriali sulle interrelazioni tra economia verde e mercato del lavoro.

In questa prospettiva, uno spunto di riflessione del gruppo di ricerca di Adapt, l'Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali, fondata nel 2000 da Marco Biagi, riguarda il ruolo del dialogo sociale per orientare e stimolare l'offerta di forza lavoro competente e adeguatamente qualificata in questi settori cercando di ridurre in essa gli evidenti disequilibri nella distribuzione di genere. Le parti sociali han-

no l'opportunità di contribuire a uno sviluppo sostenibile - in senso lato - nella prospettiva di una rinnovata dinamica delle relazioni industriali, attenta non solo alle logiche distributive ma, prima ancora, alle prospettive di crescita e sviluppo dei nuovi mercati del lavoro.

I cosiddetti "lavori verdi" e le "competenze verdi" . Negli ultimi anni, il forte accento posto sulla transizione verso un'economia più sostenibile ha generato un ampio dibattito sui riflessi che questo passaggio ha e avrà sul mercato del lavoro, in termini di lavori e competenze. Si tratta di un tema che, ai suoi esordi, ha conosciuto una notevole popolarità, ma col tempo ha visto emergere criticità e ambiguità, che hanno impedito agli studi quantitativi e qualitativi di inquadrare in maniera precisa il cambiamento in atto.

La prima ambiguità deriva dalla mancanza di una definizione chiara e condivisa di lavori verdi che, nonostante siano stati da più governi riconosciuti una delle principali leve per uscire dalla pesante crisi economica e finanziaria, e per creare occupazione aggiuntiva, hanno ricevuto una prima definizione solo nel 2008, dalla ricerca svolta dal Programma Ambientale delle Nazioni Unite (UNEP), dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), l'Organizzazione Internazionale dei Datori di Lavoro (IOE) e dalla Confederazione Internazionale dei Sindacati (ITUC). Tale studio ha definito i lavori verdi come tutte le «occupazioni nei settori dell'agricoltura, del manifatturiero, nell'ambito della ricerca e sviluppo, dell'amministrazione e dei servizi che contribuiscono in maniera incisiva a preservare o restaurare la qua-

lità ambientale [ovvero tutti quei] lavori che aiutano a proteggere e ripristinare gli ecosistemi e la biodiversità; a ridurre il consumo di energia, risorse e acqua, attraverso strategie ad alta efficienza o di risparmio; a rendere l'economia meno dipendente dal carbonio; a minimizzare o a evitare la creazione di ogni forma di rifiuto e inquinamento» (UNEP, ILO, IOE, ITUC, 2008). Si tratta di una definizione molto ampia e generale, che, come ha sottolineato lo stesso Cedefop, Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, non permette di delineare i confini tra un lavoro ad alte emissioni di anidride carbonica e uno poco inquinante, considerato che le maggior parte delle attività economiche stanno migliorando e possono migliorare l'efficienza nell'uso delle risorse, e che buona parte delle competenze necessarie per i cosiddetti lavori verdi si ritrovano già nelle occupazioni esistenti (Cedefop, 2010). Allo stato attuale, la definizione di lavori verdi maggiormente condivisa dagli esperti sembra essere quella data dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD): «ogni lavoro che contribuisce al miglioramento delle attuali condizioni ambientali verso un'economia che non genera alcuna forma di inquinamento o rifiuto e che sia iper-efficiente nell'uso dell'energia, dell'acqua e dei materiali» (OECD, 2010).

Dall'ambigua definizione di lavori verdi, è derivata un'incerta valutazione del loro impatto sul mercato del lavoro. La maggior parte degli studi rileva un impatto leggermente positivo o neutro, mentre altri hanno mostrato più cautela sotto-

lineandone anche le criticità, tra cui la riduzione di posti di lavoro nei settori tradizionali, basse retribuzioni e deboli garanzie sotto il profilo della salute e sicurezza. Secondo lo studio condotto dall'European Renewable Energy Council e da Greenpeace, grazie alla "rivoluzione verde", nel 2030 il settore energetico mondiale occuperà 6,9 milioni di persone nel solo settore delle energie rinnovabili (EREC, Greenpeace, 2009). Secondo la ricerca congiunta UNEP, ILO, IOE, ITUC, 2 milioni di nuovi posti di lavoro verrebbero creati nella sola Unione Europea e negli Stati Uniti. Risultati negativi vengono invece sottolineati da uno studio di un gruppo di ricerca dell'Università Spagnola, secondo cui in Spagna, per ogni lavoro verde creato ne sarebbero distrutti 2,2 nell'economia tradizionale (G.A. Calzada et al., 2009). Alle cautele quantitative, si aggiungono le preoccupazioni dell'ILO sulla natura e la qualità di un lavoro verde. Il suo studio, infatti, sottolinea la necessità che ogni lavoro verde sia comunque un decent work, che rispetti cioè i parametri del lavoro dignitoso, tra cui una giusta ed equa retribuzione, che garantisca le tutele di salute e sicurezza e i diritti e le libertà dei lavoratori: «un lavoro basato sullo sfruttamento, dannoso, o che non garantisca un'equa retribuzione, difficilmente potrà essere definito "verde"» (UNEP, ILO, IOE, ITUC, 2008).

Il passaggio verso un'economia a basse emissioni di anidride carbonica incide sul mercato del lavoro non solo in termini di lavoro, ma anche in termini di competenze in modo trasversale a tutti i livelli e in tutti settori dell'economia. I possibi-

li scenari prospettati, quali l'emergere di nuovi posti di lavoro, la scomparsa di determinate occupazioni e la trasformazione di molte altre (UNEP, ILO, IOE, ITUC, 2008), hanno come minimo comune denominatore un cambiamento delle competenze richieste. Secondo gli esperti delle Nazioni Unite (UNEP, 2008), alcune competenze diventeranno obsolete, mentre altre saranno del tutto nuove a causa dell'emergere di nuovi profili professionali. Tuttavia, la maggioranza degli studiosi ritiene che le competenze del futuro siano già in buona parte esistenti: esse subiranno solo un processo di aggiornamento, includendo in particolare un elemento di maggiore sensibilità e attenzione alle tematiche ambientali (Ecorys, 2010; Cedefop, 2010). Quindi, competenze in settori obsoleti o in declino potrebbero rivelarsi preziose per un'economia a basse emissioni di anidride carbonica. Ad esempio, i lavoratori del settore delle costruzioni navali risultano essere molto ricercati nel settore delle energie rinnovabili per le loro competenze in saldatura, trattamento delle superfici e installazione dei dispositivi (Cedefop, 2010).

Anche il dibattito sulle competenze verdi nasce con un'ambiguità di partenza: la mancanza di una definizione comune, derivante dalla mancanza stessa di una definizione condivisa di lavori verdi. Secondo alcuni studiosi, le competenze verdi sarebbero quelle tradizionali già in possesso dai lavoratori che operano nei settori delle energie rinnovabili, delle eco-costruzioni etc. Per altri, invece, le green skill sono delle nuove

competenze, come la capacità di analisi dell'impatto ambientale e la conoscenza dei materiali eco sostenibili. (C. Martinez Fernandez, C. Hinojosa, G. Miranda, 2010). A questi due filoni se ne aggiungerebbe un terzo, secondo cui le competenze verdi sono quelle tecniche, in quanto relative a discipline quali la matematica, la scienza e l'ingegneria. Un comune punto d'incontro sulla locuzione «competenze verdi» è riscontrabile nella più ampia distinzione, tra competenze "specifiche" e "generiche". Nella prima categoria rientrerebbero, ad esempio, la capacità di installare pannelli solari. In generale, l'identificazione delle competenze specifiche richiederebbe, per ciascun settore o comparto preso in considerazione, l'esame delle varie fasi delle singole "catene del valore", ovvero dei vari processi rilevanti della filiera produttiva e dei servizi a essa collegati. Nella categoria di competenze verdi "generiche", invece, rientrerebbero la capacità di problem solving, di comunicazione e analisi, leadership, adattabilità e coordinamento. I lavori verdi del futuro, infatti, saranno molto probabilmente svolti da team multidisciplinari in cui queste competenze trasversali risultano strategiche.

La molteplicità e l'ambiguità delle definizioni date in letteratura hanno portato gli esperti a sostenere che le competenze verdi in quanto tali non esistono, poiché si tratterebbe di capacità organizzative, sociali e personali caratterizzate da una maggiore sensibilità rispetto al tema ambientale e dell'efficienza energetica. Questo è quanto emerso durante la Conferenza Ministeriale, Promoting Green Employment,

organizzata dalla Presidenza Belga del Consiglio Europeo lo scorso 28 settembre a Bruxelles. Da allora, è opinione generale che, per disporre delle competenze necessarie per transitare e operare nell'economia a basse emissioni di anidride carbonica, sia necessario porre l'accento sul miglioramento delle competenze già esistenti anziché sviluppare programmi per crearne delle nuove. In altri termini, per lo sviluppo della green economy è necessaria, più che la disponibilità di competenze specifiche, una combinazione equilibrata tra competenze generiche (comunicazione, autonomia, coordinamento ect), competenze con una "componente verde" (miglioramento dell'efficienza energetica e dell'uso delle risorse) e un aggiornamento delle competenze professionali esistenti. Questa combinazione varia da Paese a Paese, in base alle condizioni di partenza e dalle priorità stabilite dai vari governi nazionali. Gli esempi di competenze richieste dalle nuove occupazioni, come riportate dallo studio del Cedefop (Cedefop, 2010b), dimostrano che le competenze richieste dalla futura economia verde saranno soprattutto competenze trasversali, tra cui competenze linguistiche, informatiche, di organizzazione, e di analisi di informazioni complesse. Queste previsioni sottolineano ulteriormente la necessità, più volte ribadita a livello europeo, di una strategia di sviluppo delle competenze basata su una prospettiva di apprendimento permanente. Il lifelong learning consente l'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze attraverso ogni esperienza che la persona vive nelle varie fasi della

sua vita: dal sistema scolastico fino all'ambiente di lavoro e a quello della vita privata. Quindi, non solo un apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato appositamente progettato come tale (apprendimento formale), ma anche un apprendimento erogato nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite con l'obiettivo di apprendere (apprendimento informale), e infine, apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiane legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero (apprendimento non formale). Le competenze si creano, si evolvono e si adattano in un sistema in cui le persone, le imprese, gli attori politici, economici e sociali interagiscono continuamente. Ed è per questo che risulta necessario promuovere forme di apprendimento durante tutto l'arco della vita, al fine di sostenere le fasi di passaggio economico, come quella attuale verso la green economy.

Focus sulle energie rinnovabili: profili professionali, competenze e formazione. Negli ultimi anni, il settore delle energie rinnovabili ha raggiunto dei tassi di crescita straordinari (si veda REN21, 2010), soprattutto nei Paesi maggiormente attivi nel dibattito sulle questioni climatiche, motivati non solo da una forte coscienza ecologica, ma anche dai vantaggi che il settore può procurare sia in termini di indipendenza energetica, sia in termini di occupazione.

In Europa, Germania e Spagna hanno visto nei settori "verdi" la via d'uscita dalla crisi economica, investendo, più di altri Paesi, in tale direzione. Nel resto del mondo, peraltro, Stati Uniti, India e Cina, avevano già

da tempo investito nell'eolico, nel solare termico e fotovoltaico, nel geotermico e nelle biomasse. Negli ultimi dieci anni, a livello mondiale, il fotovoltaico è il settore che ha registrato la crescita più intensiva, con un tasso di crescita medio annuo del 39.8%, seguito dall'eolico, con un tasso medio annuo pari a 29.7% (G. Meneghello, 2011). Le previsioni mantengono la tendenza ottimista anche per il prossimo decennio: come mette in evidenza una recente ricerca (GSE, IEFE Bocconi, 2009) gli scenari futuri lasciano intravedere una continuità con il recente passato.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, nel 2009 il settore delle rinnovabili impiegava 1.4 milioni di lavoratori in Europa, e 2.4 milioni nel mondo, e si prevede che, per il 2030, a livello mondiale la cifra salirà a 20 milioni di persone (Fraunhofer ISI et al., 2009). Secondo la World Wind Energy Association (WWEA), nel 2009 il solo settore eolico impiegava a livello globale 550.000 persone, e si prevede che nel 2012 sarà in grado di offrire 1 milione di posti di lavoro. Il settore dimostra un'ottima performance anche in Italia, dove nel 2009 impiegava quasi 22 mila addetti, di cui 6.275 diretti, ed entro il 2020 si prevedono 66.000 occupati, di cui un terzo diretti (Orlando, P., 2009).

Benché le prospettive siano ottimistiche, la strada da percorrere per raggiungere i target fissati dalle istituzioni europee e gli standard condivisi a livello internazionale non è semplice. La creazione di nuovi posti di lavoro nel settore delle rinnovabili, infatti, si è dimostrata più complicata di quanto previsto. Nonostante il settore sia relativamente nuovo e in-

novativo, le problematiche che riguardano il mercato del lavoro sono quelle tradizionali, tra cui, in primis, un difficile incontro tra domanda e offerta di lavoro. Infatti, a titolo di esempio, l'ampio bacino di forza lavoro disoccupata in seguito alla crisi economico finanziaria, non è stata assorbita completamente dal settore delle rinnovabili in rapida espansione. Le imprese del settore hanno riscontrato gravi difficoltà a occupare le posizioni vacanti e a trovare i candidati giusti per soddisfare i propri fabbisogni. Una delle cause risiede proprio nella natura giovane del settore e nella velocità di sviluppo che esso ha avuto negli ultimi anni: una crescita straordinaria che però non ha trovato un feedback adeguato sul mercato del lavoro.

Cause e conseguenze di questa anomalia del mercato del lavoro, sono comprensibili solo analizzando i profili professionali "verdi" presenti e richiesti dallo stesso mercato del lavoro, ad esempio nel settore delle energie rinnovabili. Dall'analisi svolta all'interno del progetto di ricerca WiRES (Women in Renewable Energy Sector), e volta ad individuare le caratteristiche peculiari dei profili professionali in questo settore, si riscontra, in primo luogo, la difficoltà di determinare il criterio che rende un lavoro più o meno "verde". A questo proposito si è parlato di sfumature di verde (shades of green), da cui deriva il problema di come e se valutare i profili tradizionali. Da un lato, si potrebbero considerare "verdi" quei profili già presenti nel mercato del lavoro che richiedano competenze tradizionali ma a contatto diretto con le nuove tecnologie verdi e ambientati nei

settori particolarmente interessati dalla rivoluzione verde. Dall'altro lato, si potrebbero invece prendere in considerazione soltanto le professioni "nuove", cioè fino ad ora assenti sul mercato del lavoro. E sono proprio queste figure ad interessare maggiormente il tema della transizione verso l'economia verde e il suo impatto sul mercato del lavoro, considerato che, per questi profili, si riscontra maggiore difficoltà nel far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro. Per occupare le posizioni in questione con del personale adeguato, nonostante abbiano individuato, per i diversi profili, i criteri e le competenze che il candidato ideale dovrebbe possedere, le imprese e gli attori del mercato del lavoro coinvolti nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (ad esempio le agenzie di somministrazione di lavoro), continuano a faticare per trovare persone che rispondano a questi parametri. Di conseguenza, il settore delle energie rinnovabili riscontra il problema, peraltro diffuso nel nostro mercato del lavoro in molti altri settori, del forte disallineamento fra la domanda e l'offerta delle competenze. È questo uno dei principali ostacoli allo sviluppo del mercato del lavoro e alla transizione verso l'economia verde in generale.

Il problema è dunque complesso e multidimensionale. Il settore delle rinnovabili presenta un'ampia gamma di profili professionali diversi e caratterizzati da diversi gradi di dimensione "verde". Da una parte ci sono i profili tradizionali, come gli amministrativi, gli autotrasportatori, commerciali ecc, che tuttavia richiedono nuove conoscenze, ad esem-

pio del mercato delle rinnovabili e del settore in generale e, come spesso evidenziano le aziende operanti nel settore, un'alta propensione personale per lo sviluppo sostenibile. Per quanto riguarda questo gruppo di lavori, le imprese riscontrano minori o addirittura inesistenti difficoltà nel soddisfare il proprio bisogno.

La situazione è invece diversa per i profili più specifici per il settore in questione, per i quali le imprese riscontrano maggiori difficoltà nel coprire le posizioni aperte. Si tratta di lavoratori che sono in diretto contatto con le nuove tecnologie, e di conseguenza necessitano di un'adeguata preparazione e formazione. In questa categoria non rientrano soltanto i profili completamente nuovi, ma anche i profili già esistenti, rivisti sotto la luce "verde", ossia i profili riqualificati. Parliamo di installatori, tecnici e manutentori elettrici. Le competenze richieste per questi profili sono le stesse che vengono richieste dagli installatori, tecnici e elettrici degli altri settori: un motivo in più per aspettarsi che la forza lavoro degli altri settori, come quello delle costruzioni, rimasta disoccupata a causa della crisi, saprà sfruttare il potenziale di un settore in piena crescita, come quello delle rinnovabili, per ricollocarsi sul mercato. Lo stesso vale per la categoria dei lavoratori del settore energetico tradizionale, spesso considerati "a rischio" dallo sviluppo delle rinnovabili, quando invece questo potrebbe offrirgli interessanti opportunità di riqualificazione, attraverso la valorizzazione e aggiornamento delle competenze di quali sono già in possesso.

Un'altra categoria dei profili

professionali difficilmente reperibili dalle imprese sono gli ingegneri. La figura più volte citata è per esempio quella del Project Manager. Un'analisi di questo profilo mette in evidenza come all'ingegnere non vengano richiesti solo saperi e abilità tecniche, ma che sia invece necessaria un'ampia gamma di competenze: saperi giuridici, economici, ambientali, ma anche abilità linguistiche e comunicative. Questo mix di conoscenze, spesso richiesto agli ingegneri (così come per gli altri profili professionali), fa emergere l'importanza delle cosiddette "life-skills": le competenze trasversali, generiche, tra cui rientrano anche le capacità relazionali, di lavoro di gruppo, di leadership e le conoscenze interdisciplinari. Si tratta di competenze che molto spesso vengono acquisite attraverso l'apprendimento informale, durante l'intero arco di vita di una persona, e che si affiancano a quelle tecniche, professionali, anch'esse in continuo aggiornamento.

Nell'ottica delle aziende, inoltre, un altro aspetto critico consiste nella scelta dei candidati basata sul criterio dell'esperienza, sia per quanto riguarda i profili appartenenti alla parte della catena di valore concernente lo sviluppo del business (quali ad esempio Site Manager e Business Developer) sia per quanto riguarda la parte dello staff, nella quale rientra una varietà di profili (quali ad esempio Contract Manager, Sales Manager, Standards and Regulations Expert, Computer Software Engineer) caratterizzati da una più vasta eterogeneità di background professionali. È chiaro che in un settore giovane e caratterizzato da elevati tassi di sviluppo e di cresci-

ta, come quello delle rinnovabili, il criterio dell'esperienza diventa un criterio molto problematico e difficile da soddisfare. Ad ogni modo, le stesse imprese evidenziano che questa criticità si stia riducendo col passare del tempo e con il progressivo sviluppo, fatte salve le differenze territoriali e geografiche.

Il ruolo della formazione. Un'ipotesi per leggere la difficoltà delle imprese nella formazione e riqualificazione della forza lavoro, risiede nel difficile rapporto di reciproco adattamento tra mondo della istruzione e formazione e mercato del lavoro.

La formazione svolge invece un ruolo determinante nello sviluppo della forza lavoro nel settore delle rinnovabili: per esempio in Germania, il dialogo e il contatto fra il mondo dell'istruzione e della formazione e quello del lavoro è molto più diretto e automatico, grazie al sistema "duale", basato cioè su una sistematica alternanza tra scuola e impresa nella formazione dei giovani. Tale sistema facilita l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche per i nuovi profili e le nuove economie, rispetto agli altri Paesi europei dove, invece, la rigidità dei sistemi dell'istruzione e della formazione professionale ostacolano il funzionamento del mercato del lavoro. Il precoce inserimento dei giovani tedeschi nel mercato del lavoro permette innanzitutto, attraverso i numerosi programmi di tirocinio svolti negli anni dell'istruzione secondaria e terziaria, di acquisire sul campo una esperienza già consolidata e le giuste life skills per il mercato del lavoro.

Non in tutti i Paesi, tuttavia, il sistema di formazione ha sapu-

to rispondere così tempestivamente e in modo adeguato alle esigenze dell'industria delle rinnovabili. Il boom di Master o corsi di specializzazione non ha garantito forza lavoro adeguatamente preparata, anche perché formata secondo curricula disegnati "sulla carta" e quindi non conformi alle vere esigenze del mercato.

Benché la transizione a un'economia a basso impatto ambientale si giochi su logiche globali, l'impatto occupazionale coinvolge necessariamente il livello locale, dove domanda e offerta di lavoro si incontrano e si scontrano con le logiche dell'istruzione e della formazione. Per questo motivo molti esperti concordano nel ritenere che anche le azioni volte ad offrire i programmi formativi per i profili emergenti più efficienti dovrebbero essere organizzate a livello locale o regionale. Infatti, molte imprese del settore organizzano i programmi formativi al loro interno. Conoscendo bene i propri fabbisogni, le aziende provvedono da sole a formare il personale, progettando internamente i percorsi di formazione e sviluppo delle competenze. Peraltro, come sostenuto da una recente ricerca (Ecorys, 2010), l'azienda è il luogo ad hoc per sviluppare certe professionalità verdi.

Tuttavia, non si può trascurare il ruolo svolto dagli altri attori del mercato del lavoro e dagli altri livelli di governance. In un settore dinamico e con alti tassi di sviluppo come quello delle rinnovabili, un "approccio congiunto" sembra essere la risposta più adeguata: le imprese in partnership con il settore pubblico, a livello locale, nazionale ma anche internazionale, scambiando le buone prassi, e

sempre in un'ottica di lifelong learning, possono provvedere a un incontro più dinamico e più tempestivo fra domanda e offerta del lavoro. Questa partnership dovrebbe assicurare anche un migliore sistema di finanziamento, sia per quanto riguarda i programmi di aggiornamento delle competenze, sia per quanto concerne i programmi di formazione secondaria e terziaria.

Mentre in Europa la consapevolezza di un necessario approccio congiunto in merito della creazione degli adeguati programmi formativi è ancora in fase di sviluppo, le buone prassi da anni arrivano da oltreoceano. Un esempio concreto che realizza l'idea di una formazione che supera i propri confini per incontrare il linguaggio di mercato del lavoro, attraverso il dialogo sociale, è quello dei community colleges in America. Si tratta di istituzioni formative basate su una comunità, rappresentata dal vasto insieme di professionisti, insegnanti, studenti, imprese, università, stakeholders ecc. Attraverso questa rete si crea e si facilità la circolazione delle informazioni, si disegnano congiuntamente i curricula, si costituiscono i gruppi eterogenei per la validazione delle competenze, si creano percorsi qualificati di inserimento nel mercato del lavoro, e si mettono in contatto giovani, lavoratori, scuole e università e imprese. Queste istituzioni in America hanno adottato tempestivamente la dimensione "verde" nei loro corsi professionalizzanti, e sono stati coinvolti nelle varie iniziative lanciate con l'obiettivo di creare corsi nel settore dei lavori verdi, generalmente biennali, con un indirizzo prevalentemente tec-

nico e con una marcata dimensione pratica.

E mentre oltreoceano si riflette già sul "dopo green jobs", l'Europa ancora si sta interrogando su come e in che misura i lavori verdi interessino i suoi Stati membri. Il Consiglio ha nuovamente invitato gli Stati membri a promuovere lo scambio di buone pratiche per sviluppare gli strumenti in grado di identificare e anticipare i cambiamenti derivanti dalla transizione verso un'economia verde, e sollecitato la Commissione europea ad approfondire le politiche occupazionali nazionali più virtuose, al fine di intraprendere i giusti provvedimenti per un'economia più ecosostenibile che sia, al tempo stesso, una linfa positiva per il mercato del lavoro (Consiglio, 2010). L'era dei green jobs sembrerebbe ancora ferma alla sua fase iniziale.

Box 1: Il ruolo del dialogo sociale: il progetto WiRES

Nel 2010 Adapt (www.adapt.it) ha realizzato il progetto WiRES - Women in Renewable Energy Sector (www.adapt.it/wires), co-finanziato dalla Commissione europea, DG Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità. Insieme ad Adapt, hanno cooperato UPEE (Union for Private Economic Enterprise, Bulgaria) e la Facoltà di giurisprudenza dell'Università di Szeged (Ungheria).

WiRES nasceva con l'obiettivo di analizzare e promuovere il ruolo del dialogo sociale nel settore delle energie rinnovabili al fine di incrementare i tassi di occupazione femminile e migliorare le condizioni di lavoro delle donne nel settore. La ricerca ha riguardato lo studio e l'identificazione di specifici problemi affrontati dalle donne nel settore delle energie rinnovabili, il ruolo delle istituzioni e dei tavoli di settore, e infine, l'analisi di specifici casi studio e di best practices del dialogo sociale.

Tale ricerca, condotta attraverso le varie attività previste dal progetto (ricerca desk, conferenze e workshops nazionali), mostra che il settore delle energie rinnovabili rischia di non interessare le donne lavoratrici, in quanto i suoi profili "caratterizzanti" sono profili professionali tradizionalmente dominati dalla forza lavoro maschile. Tuttavia, le buone pratiche a livello aziendale, indicano una positiva tendenza per le donne, con riferimento alle posizioni apicali delle gerarchie aziendali.

Per quanto attiene alla struttura del dialogo sociale, il settore delle rinnovabili, continua a rimanere all'ombra del settore

energetico, che, al contrario, è caratterizzato da alti investimenti in energie non alternative. Ad oggi, il settore delle rinnovabili è stato per lo più dominato da aziende indipendenti che non hanno concluso accordi sindacali rilevanti per il tema delle pari opportunità. Di conseguenza, risulta altrettanto difficile individuare significative esperienze di dialogo sociale nell'ambito delle energie rinnovabili relativamente alle tematiche di genere, e cioè che promuovano e sostengano l'occupazione femminile e le condizioni di lavoro delle donne nel settore delle rinnovabili.

Sulla base dei risultati della ricerca, WiRES ha rivolto agli stakeholder diverse raccomandazioni politiche.

Avendo preso atto della mancanza di specifiche esperienze di dialogo sociale per il settore delle energie rinnovabili, le parti sociali europee e nazionali dovrebbero valutare la possibilità di attuare dei processi specifici di dialogo sociale per il settore (come ad esempio dei comitati settoriali).

In secondo luogo, i risultati di WiRES hanno rilevato che determinate occupazioni, particolarmente in auge in questa fase di sviluppo delle rinnovabili, tendono ad escludere le donne, e di conseguenza, nel futuro contesto economico e occupazionale, le donne rischiano di trovarsi senza le qualificazioni necessarie per poter beneficiare delle opportunità offerte dall'economia verde. Per superare tale squilibrio tra domanda e offerta di lavoro nell'economia verde, le parti sociali sono chiamate a prendere le dovute azioni per la promozione dell'istruzione e della formazione di settore, e per l'an-

ticipazione dei bisogni professionali e di competenze.

In terzo luogo, dalla ricerca è emerso che tra le barriere che ostacolano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro vi sono la mancanza di orari di lavoro flessibili e di adeguati servizi di cura per l'infanzia. Le parti sociali sono chiamate ad agire per promuovere l'integrazione della questione di genere nelle politiche delle energie rinnovabili, adottando cioè un approccio di gender mainstreaming per garantire una migliore conciliazione tra lavoro e vita famigliare e rendere il settore più attraente per le donne.

Infine, secondo WiRES, le parti sociali dovrebbero acquisire maggiore consapevolezza e diffondere le informazioni sulle opportunità offerte da una carriera "verde". Infatti, i risultati della ricerca mostrano che il settore delle energie rinnovabili ha un'immagine prevalentemente maschile che scoraggia le donne, vittime inoltre dello stereotipo secondo cui non sarebbero sufficientemente portate per le professioni tecnico-scientifiche.

In conclusione, WiRES indica lo strumento del dialogo sociale tra i più appropriati per mettere in atto queste azioni volte a promuovere l'occupazione femminile nel settore delle energie rinnovabili e migliorare le condizioni di lavoro delle donne in tale settore in forte espansione. Vi sono ampi margini di miglioramento e d'azione per il dialogo sociale che, con le dovute azioni, può effettivamente rendere le donne maggiormente partecipi ad uno dei settori chiave dell'economia del Ventunesimo secolo.

Riferimenti Bibliografici

Studi e ricerche

- G.A. Calzada, R.M. Jara, J.R. Rallo Julian (2009), Study of the effects on employment of public aid to renewable energy sources. Universidad "Rey Juan Carlos", Madrid

- Cedefop (2010), Skills for Green Jobs. European Synthesis Report

- Cedefop (2010b), Competenze per lavori ecologici ("verdi"). Nota Informativa

- Ecorys (2010), Programmes to Promote Environmental Skills – Final Report

- EREC, Greenpeace (2009), Working for the Climate. Renewable Energy & Green Job Revolution

- Fraunhofer ISI et al. (2009), EmployRES. The impact of renewable energy policy on economic growth and the employment in the European Union

- ETUC (2009), The Climate Change, the Industrial Policies and the Way out of Crisis

- GSE, IEFE Bocconi (2009), Prospettive di sviluppo delle tecnologie rinnovabili per la produzione di energia elettrica. Opportunità per il sistema industriale nazionale

- C. M. Fernandez, C. Hinojosa, G. Miranda (2010), Greening Jobs and Skills. The local labour market implications of addressing climate change, Paris: OECD

- REN21 (2010), Renewable 2010 Global Status Report

- UNEP, ILO, IOE, ITUC (2008), Green Jobs - Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World

- WWEA (2010), World Wind Energy Report 2009

Documentazione nazionale

- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, La vita buona nella società attiva. Libro Bianco sul futuro del modello sociale, maggio 2009

Documentazione comunitaria

- Council of the European Union, Council Conclusions. Employment policies for a competitive, low-carbon, resource-efficient and green economy, 3053rd Employment, Social Policy Health and Consumer Affairs Council meeting Brussels, 6 December 2010

- European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Analysis of options to move beyond 20% greenhouse gas emission reductions and assessing the risk of carbon leakage, COM(2010) 265 final, Brussels, 26.5.2010

- European Commission, Communication from the Commission. EUROPE 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM (2010) 2020, Brussels, 3.3.2010

- European Commission, Communication from the Commission. ENERGY FOR THE FUTURE: RENEWABLE SOURCES OF ENERGY. White Paper for a Community Strategy and Action Plan, COM(97)599 final (26/11/1997)

- European Parliament resolution of 7 September 2010 on the implementation and review of Council Regulation (EC) No 44/2001 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters (2009/2140 (INI))

Documentazione internazionale

- 111th Congress, American Recovery and Reinvestment Act of 2009, Public Law 111-5, 17 February 2009

- United Nations (1997), Kyoto Protocol to the United Nations Framework Convention on Climate Change

Rassegna stampa

- Meneghello, G., "Rinnovabili, dieci anni di boom e non è finita" in www.qualenergia.it, 22 marzo 2011

- Orlando, P. (2009), Manager e ingegneri con il vento a favore. Richieste esperienza e conoscenza delle lingue ne Il Sole 24 Ore, 5 ottobre 2009