

**ANTICIPARE LA TRANSIZIONE: COINVOLGERE I GIOVANI OGGI PER RAGGIUNGERE GLI
OBIETTIVI 2050**

RELAZIONE ANALITICA

2013



SOMMARIO

ELENCO DELLE TABELLE.....	3
ELENCO DELLE FIGURE.....	3
ELENCO DEI RIQUADRI.....	4
INTRODUZIONE.....	5
1. DEFINIZIONI.....	7
2.1. Giovani.....	7
2.2. Rendere più verdi tutti i lavori.....	7
2.3. Competenze verdi settoriali e generiche.....	9
2. PREMESSA.....	10
2.1. Sfide del mercato del lavoro.....	10
2.2. Sfide sindacali.....	15
2.3. Sfide economiche e ambientali.....	18
3.....	24
3.1. Selezione dei settori.....	25
3.2. Tendenze demografiche e occupazionali.....	26
3.3. Tendenze nello sviluppo delle competenze.....	35
4. RISULTATI DEL SONDAGGIO.....	47
4.1. Numero e caratteristiche dei partecipanti.....	48
4.2. Note metodologiche.....	48
CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI.....	54
REFERENZE.....	59
APPENDICE 1. DEFINIZIONE DEI SETTORI.....	63
APPENDICE 2. SONDAGGIO CONDOTTO PRESSO LE ORGANIZZAZIONI AFFILIATE ALLA CES - QUESTIONARIO.....	65

ELENCO DELLE TABELLE

Tabella 1: Caratteristiche degli approcci 'ecoindustrie' e 'trasformazione per il rinverdimento'	8
Tabella 2: Tassi di disoccupazione giovanile 2010-2012 nell'Unione europea.....	11
Tabella 3: Quota di occupazione nei settori selezionati in % dell'occupazione totale	26
Tabella 4: Quota di lavoratori della fascia di età 15-24 sul totale degli occupati (15+) 2011 per attività economica.....	26
Tabella 5: Dinamiche occupazionali (%) e principali indicatori di occupazione (in migliaia), 2010-2025.....	27
Tabella 6: Impatto assoluto delle nuove politiche sui cambiamenti climatici sull'occupazione negli UE27 con proiezione delle variazioni massime e minime (in migliaia e in %) rispetto allo scenario di base 2009-2020*.....	28
Tabella 7: Effetti diretti e indiretti delle politiche climatiche sull'occupazione – vari scenari.....	30
Tabella 8: Posizioni sindacali che illustrano come i sindacati percepiscono la relazione tra occupazione e ambiente	30
Tabella 9: Domanda aggregata per gruppi professionali allargati e per qualifiche negli otto settori, 2010-2025*	36
Tabella 10: Domanda aggregata per gruppi professionali allargati e per qualifiche nell'economia totale, 2010-2025*	37
Tabella 11: Domanda per gruppi professionali allargati in ciascuno degli otto settori selezionati nel 2010 e nel 2025*	37
Tabella 12: Sintesi degli effetti sullo sviluppo delle competenze in tutti i settori selezionati.....	39

ELENCO DELLE FIGURE

Figura 1: Percentuale dei tassi di disoccupazione nelle persone della fascia 15-24 anni rispetto alla fascia 25-64, 2012.....	12
Figura 2: Illustrazione dei cambiamenti nelle forme contrattuali e di lavoro	14
Figura 3: Variazione del tasso di disoccupazione giovanile, fascia di età 15-24, per regioni NUTS 2, 2008-2011* (punti percentuali di differenza tra il 2011 e il 2008)	19
Figura 4: Gli obiettivi europei per l'energia e l'occupazione: scenari in base alle politiche.....	21
Figura 5: Scenari illustrativi – PIL UK dal 2008 al 2050*	22
Figura 6: Scenari illustrativi – emissioni di carbonio UK dal 2008 al 2050*	22
Figura 7: Schema del valore sostenibile.....	23
Figura 8: Dinamiche occupazionali settori selezionati / economia totale, in migliaia di persone.....	26
Figura 9: Domanda totale di lavoratori nei segmenti selezionati 2010-2015, in migliaia e in %	27
Figura 10: Percentuale di lavoro non qualificato per classificazione industriale, 2005*	38
Figura 11: Percentuale di lavoratori altamente qualificati, 2005.....	38
Figura 12: Percentuale di lavoratori poco/non qualificati nei settori ad alta intensità di carbonio (HCIS), 2005*	39
Figura 13: Numero di questionari per paese.....	48
Figura 14: Tipologia dei partecipanti al sondaggio.....	48

Figura 15: Il vostro lavoro sullo svi. sos./ambiente include tematiche relative ai giovani	49
Figura 16: Distribuzione delle priorità per i giovani*	49
Figura 17: Tipi di cooperazione tra sezioni/dipartimenti che si occupano di sviluppo sostenibile e questioni giovanili, in ordine di priorità.....	52

ELENCO DEI RIQUADRI

Riquadro 1: "Piano del Lavoro" della Confederazione Generale Italiana del Lavoro	31
Riquadro 2: Green Skills Partnership for London.....	32
Riquadro 3: La Confederation of Vocational Unions in Norvegia promuove il lavoro verde	33
Riquadro 4: Progetto Lucas Aerospace.....	34
Riquadro 5: Maggiori svolte e competenze chiave per la futura forza lavoro	41
Box 6: XXV Trade Union Summer Camp of the CS-CCOO.....	42
Riquadro 7: Progetto della DGB: formazione sull' "Uso efficiente delle risorse per lavoratori e consigli aziendali"	42
Riquadro 8: Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE).....	43
Riquadro 9: Riduzione dell'impronta di carbonio della Magor Brewery	45

INTRODUZIONE

Nel mese di marzo 2011, la Commissione europea pubblicava la sua tabella di marcia 2050, che definisce le opzioni strategiche dell'UE per arrivare a una riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) dell'80-95% entro il 2050 rispetto ai livelli del 1990. Per rispettare un obiettivo così ambizioso sarà necessario sviluppare nuove industrie e settori (p. es. in materia di energie e prodotti rinnovabili, servizi energetici, gestione delle risorse) e trasformare sostanzialmente i modelli di produzione, trasporto e consumo dei settori economici tradizionali (come l'automobile, l'edilizia, la distribuzione e il commercio). Questi cambiamenti, da implementare nei 40 anni a venire, influiranno sull'intera vita lavorativa dei giovani che entrano oggi nel mercato del lavoro.

Nel dicembre 2011 la Commissione europea annunciava la sua iniziativa "Opportunità per i giovani", incentrata sulle garanzie per i giovani, la promozione dell'apprendistato e del tirocinio e la facilitazione della transizione scuola-lavoro. A questa hanno fatto seguito altre iniziative ed eventi, come la recente conferenza sui giovani voluta dalla Presidente irlandese, che concludeva: "i giovani nel mondo del lavoro dovrebbero avere diritto ... a un lavoro e una retribuzione dignitosi, posti non precari, formazione e opportunità di promozione e non dovrebbero essere vittime di discriminazioni basate sull'età". Conclude inoltre che "per incoraggiare i giovani all'imprenditoria, e in particolare all'imprenditoria verde e sociale, si dovrebbe fornire loro assistenza finanziaria, amministrativa e generale, oltre alla formazione e istruzione imprenditoriale".¹

Il presente studio si prefigge di collegare questa azione sulla disoccupazione giovanile con l'azione europea a lungo termine sull'efficienza energetica e le risorse, volta a guidare lo sviluppo di nuovi e trasformativi modelli di produzione e le abitudini di consumo verso la sostenibilità. L'ecologizzazione dell'economia europea comporta cambiamenti nel mercato del lavoro, in termini sia di tipologie di lavoro che di competenze richieste. I giovani – forza lavoro della futura economia europea – dovranno espletare mansioni e applicare competenze adeguate a far fronte alle mutazioni radicali che potrebbero intervenire nel clima, nelle società e nelle economie dell'Europa a seguito dei cambiamenti climatici e della penuria di risorse.

Questo studio si propone di evidenziare l'azione sindacale per una risposta collettiva ai problemi della disoccupazione giovanile e dello sviluppo sostenibile per informare l'ulteriore sviluppo delle strategie sindacali in quest'area. Il progetto studierà in che modo le iniziative sindacali per la formazione e il collocamento dei giovani sul mercato del lavoro possono essere collegate alle nuove industrie verdi e alla trasformazione (ecologizzazione) dei settori tradizionali.

I risultati dello studio sono basati sull'esame di pubblicazioni, statistiche e altre pertinenti fonti d'informazione. Lo studio comprende anche il sondaggio condotto presso le organizzazioni affiliate alla CES sulla collaborazione tra le loro sezioni 'sviluppo sostenibile/ambiente' e le sezioni 'giovani' su problematiche relative alla disoccupazione giovanile e allo sviluppo sostenibile. Da ultimo, i risultati sono illustrati con casi di studio preparati appositamente o sintesi di casi preesistenti in merito a iniziative sulla formazione e il collocamento dei giovani che possono essere correlate all'emergere delle nuove industrie verdi e alla trasformazione (ecologizzazione) dei settori tradizionali.

Vi sono numerosi esempi di formazione non formale o 'formazione sul luogo di lavoro' in attività manuali e anche non manuali essenziali all'efficienza energetica (p. es. le attività edili), alle energie rinnovabili e altri aspetti dell'ecologizzazione. Il ruolo delle parti sociali nella creazione di programmi per il trasferimento delle conoscenze e competenze collettive tra generazioni è fondamentale se si intendono varare politiche ambiziose sui cambiamenti climatici (vedi la direttiva sull'efficienza energetica) e sull'occupazione giovanile. Gli esempi

¹ http://europa.eu/youth/content/ireland-presidency-eu-youth-conference-and-conclusions_en.

pratici esistono, e sono stati identificati nel quadro del progetto della CES 'Posti di lavoro verdi' tuttora in corso. Questo studio prenderà spunto da questi e altri esempi pratici per promuovere iniziative per la formazione e la collocazione dei giovani lavoratori nel quadro dello sviluppo sostenibile in Europa².

Lo studio è suddiviso in quattro capitoli e le principali definizioni dei termini utilizzati sono presentate nel primo capitolo. Il secondo capitolo propone una panoramica del contesto globale sociale, economico e ambientale e delle relative problematiche, e da questa trae le conseguenze per la formazione e l'occupazione dei giovani. Il terzo prende in esame l'occupazione in generale e le tendenze demografiche in relazione all'ecologizzazione, con esempi di iniziative sindacali per la formazione e la collocazione dei giovani sul mercato del lavoro, e l'ultimo capitolo riassume i risultati del sondaggio presso i membri della CES sul collegamento tra le azioni per l'occupabilità e la formazione dei giovani e quelle per lo sviluppo sostenibile. Seguono quindi le conclusioni e raccomandazioni per azioni future. Lo studio è accompagnato da otto panoramiche corrispondenti agli otto settori selezionati per l'analisi. Questi documenti sono forniti separatamente dalla relazione principale.

² Lo studio, laddove vi sono informazioni disponibili, copre i seguenti paesi con organizzazioni affiliate alla CES: 27 Stati membri dell'UE, Andorra, Croazia, Islanda, Liechtenstein, Monaco, Norvegia, San Marino, Svizzera e Turchia.

1. DEFINIZIONI

Questo capitolo presenta le principali definizioni dei termini utilizzati nello studio: giovani, posti di lavoro verdi e competenze verdi.

2.1. Giovani

Non vi è una definizione univoca di giovani/gioventù, dato che si può considerare come una fase di transizione. Secondo A. Walther et al (2002) la gioventù si può considerare come 'il passaggio da un'infanzia dipendente a un'età adulta indipendente' durante il quale i giovani sono in transizione da un mondo di sviluppo relativamente sicuro a un mondo di scelte e rischi.

La definizione di 'giovani' a livello di UE non è un compito facile. Un'alternativa può essere considerare i limiti di età delle 'pietre miliari' sulla strada che porta alla persona adulta, come l'età limite per i contributi familiari, per l'istruzione obbligatoria, l'età minima per votare e quella per presentarsi alle elezioni (18 anni è l'indice più frequente) (Eurostat 2009a).

L'età è un indicatore utile ma insufficiente a caratterizzare la transizione da giovane ad adulto. Una seconda alternativa sarebbe di prendere in considerazione il momento in cui un(a) giovane diviene finanziariamente autosufficiente. L'aumento medio degli anni di studio (specialmente dovuto a una maggiore partecipazione all'istruzione superiore), le difficoltà per ottenere un primo lavoro e un alloggio accessibile, cui si aggiungono gli impatti negativi della crisi finanziaria ed economica, hanno comportato un prolungamento del tempo di transizione dalla gioventù all'indipendenza in tutti i paesi. Questo vale particolarmente per i paesi che presentano un elevato tasso di disoccupazione giovanile (p. es. Grecia e Spagna).

Una terza alternativa sono le definizioni ufficiali delle istituzioni europee. Per esempio, in una recente comunicazione (Commissione europea 2012a) la Commissione europea basa la sua analisi su una definizione impiegata da Eurostat nel sondaggio sulla forza lavoro (SFL), dove sotto i 25 anni di età si parla di giovani, e oltre i 25 anni si parla di adulti.

Considerati i limiti e le variazioni di cui sopra, per una panoramica statistica delle tendenze demografiche e occupazionali, lo studio adotta la definizione adottata da Eurostat che nel suo SFL considera 'giovane' una persona tra i 15 e i 24 anni di età. Tuttavia, ai fini della mappatura delle prassi, nei casi di studio e nella panoramica analitica delle tendenze, in questo studio si intende per 'giovani' la popolazione in età compresa tra 15 e 29 anni.

2.2. Rendere più verdi tutti i lavori

Quando si tratta di definire e/o comprendere termini quali 'verde', 'economia verde/a basse emissioni di carbonio', 'ecologizzazione', 'posti di lavoro verdi' e 'competenze verdi', nelle pubblicazioni ufficiali (Commissione europea 2013) dominano i seguenti due approcci:

- l'approccio 'ecoindustrie' in cui 'i posti di lavoro sono verdi per la natura stessa dell'attività'; e
- l'approccio 'trasformazione' in cui 'tutti i lavori vengono resi più verdi' anche nelle industrie tradizionali (per esempio nel momento in cui attività particolarmente voraci di energia stanno subendo un processo di adattamento alle norme ambientali europee).

Le principali caratteristiche dei due approcci sono riassunte nella sottostante Tabella 1.

Tabella 1: Caratteristiche degli approcci 'ecoindustrie' e 'trasformazione per il rinverdimento'

Approccio ecoindustrie ³	Approccio trasformazione ⁴
<ul style="list-style-type: none"> • Statico, ossia la relazione tra lavoro 'verde' e lavoro 'altro' è fissa • Basato sulle attività (attività con un 'obiettivo ambientale') • Effetti iniziali in particolari settori • Categorico – consente una precisa misurazione quantitativa • Le classificazioni statistiche esistenti non consentono una misurazione quantitativa dettagliata • Adatto all'identificazione preliminare di un sottoinsieme di attività suscettibili di subire l'influenza di fattori ambientali e a basse emissioni di carbonio • Rischia di concentrarsi su un'area economica troppo ristretta 	<ul style="list-style-type: none"> • Dinamico, la relazione tra lavoro 'verde' e lavoro 'altro' è variabile nel tempo • Basato sui concetti (incentrato su un processo di ristrutturazione ampio e in costante evoluzione basato su fattori ambientali e basse emissioni di carbonio) • Effetti ristrutturanti su tutti i settori e occupazioni • Implicito – non consente una precisa misurazione quantitativa • Si avvale di classificazioni statistiche esistenti per una misurazione qualitativa dettagliata • Adatto a un'analisi più ampia, e a lungo termine, degli effetti dei fattori ambientali e delle basse emissioni di carbonio sull'economia • Permette un approccio politico più ampio che riconosca le intricate correlazioni tra cambiamenti climatici/sostenibilità ambientale e mercati del lavoro • Rischio di perdere di vista gli obiettivi (prospettiva troppo vasta)

Fonte: Preparato dagli autori in base a documenti della Commissione europea, 2013.

Questi approcci non sono mutuamente esclusivi, anzi sono complementari. L'ecologizzazione dell'economia è iniziata con lo sviluppo e l'adozione di nuove tecnologie per esempio nell'ambito delle energie rinnovabili (sottoinsieme di attività basate sull'approccio 'ecoindustrie'). Ma è in un approccio di 'trasformazione' che lo sviluppo e l'adozione di nuove tecnologie comporta effetti di ristrutturazione intersettoriale più ampi, tali da alterare significativamente il panorama occupazionale. La trasformazione guidata da fattori ambientali influisce sui mercati del lavoro in quattro modi (UNEP e OIL, 2008):

- 1) in alcuni casi vengono creati nuovi posti di lavoro (per esempio per la fabbricazione di dispositivi di controllo dell'inquinamento da aggiungere alle attrezzature di produzione in essere);
- 2) alcuni lavori vengono sostituiti (per esempio nel passaggio da combustibili fossili a fonti rinnovabili);
- 3) alcuni posti vengono eliminati senza sostituzione diretta (per esempio quando l'uso di certi materiali da imballaggio è scoraggiato o vietato e se ne arresta la produzione);
e
- 4) molti lavori esistenti sono semplicemente trasformati e ridefiniti man mano che le competenze, le metodologie di lavoro e i profili vengono 'rinverditi'.

Questo studio adotta una definizione ampia di posti di lavoro verdi come 'lavori che contribuiscono a tutelare l'ambiente attenuando gli effetti negativi delle attività umane (mitigazione dei cambiamenti climatici) o aiutano ad affrontare meglio le attuali condizioni di cambiamento climatico (adattamento ai cambiamenti climatici)' (Miranda e Larcombe

³ Eurostat definisce ecoindustrie le 'attività di produzione di beni e servizi atti a misurare, prevenire, limitare, ridurre al minimo o correggere i danni ambientali arrecati all'acqua, all'aria e al terreno, nonché i problemi connessi ai rifiuti, al rumore e agli ecosistemi. Questo comprende le tecnologie, i prodotti e i servizi che riducono il rischio ambientale e limitano al minimo l'inquinamento e lo sfruttamento delle risorse' (Commissione europea, 2006).

Un concetto correlato è quello del settore dei beni e servizi ambientali (Environmental Goods and Services Sector – EGSS) di Eurostat. Piuttosto che definire 'posti di lavoro verdi', la metodologia EGSS indica espressamente una serie eterogenea di produttori di tecnologie, beni e servizi per una serie di settori predeterminati che cercano di tutelare l'ambiente o ridurre al minimo l'uso delle risorse naturali, in altre parole che hanno un 'obiettivo ambientale specifico' (Eurostat, 2009b).

⁴ L'approccio 'trasformazione' è sostenuto per esempio dalla Commissione europea, secondo la quale i posti di lavoro verdi "coprono tutti i lavori che dipendono dall'ambiente o che sono creati, sostituiti o ridefiniti (in termini di serie di competenze, metodologie di lavoro, inverdimento dei profili, ecc.) nel processo di transizione verso un'economia più verde" (Commissione europea, 2012b).

2012). Lo studio integra l'approccio 'ecoindustrie' e argomenta che gli effetti positivi sul mercato del lavoro della trasformazione guidata da fattori ambientali sono presenti non solo in nuove industrie e settori (energie rinnovabili, servizi energetici, gestione delle risorse), ma anche in settori tradizionali quali l'automobile, l'edilizia o la distribuzione e commercio.

2.3. Competenze verdi settoriali e generiche

Lo studio segue la definizione dell'OCSE secondo cui le competenze verdi sono quelle 'richieste per adeguare prodotti, servizi, processi od operazioni nel quadro dei cambiamenti climatici o della riduzione delle emissioni di carbonio, conformemente alle normative e ai regolamenti' (Miranda e Larcombe, 2012). Le competenze verdi possono essere:

- settoriali (p. es. posa di pannelli solari, progettazione di eoliche, scambio di diritti di emissione di carbonio);
- generiche (p. es. green management, conoscenza dei materiali sostenibili, valutazione degli impatti ambientali, comprensione della normativa e certificazione energetica, miglioramento dell'efficienza energetica).

Lo studio prende in considerazione le competenze sia settoriali/specifiche sia generiche.

2. PREMESSA

Sintesi dei risultati

Il contesto politico illustrato sopra nei suoi aspetti sociale, economico e ambientale avrà delle implicazioni per le iniziative sindacali mirate alla formazione e alla collocazione dei giovani lavoratori nel quadro dello sviluppo sostenibile. Tali iniziative sindacali potranno affrontare le problematiche lavorative, sindacali, economiche e ambientali nei seguenti modi:

- elevare i livelli di istruzione e formazione, ridurre la disoccupazione e facilitare la transizione dei giovani verso il mercato del lavoro, limitando in questo modo i rischi di esclusione sociale.
- Stimolare la mobilità dei giovani sul lavoro e contribuire alla promozione delle relative buone prassi (p. es. apprendistati in relazione alla sostenibilità) in Europa.
- Dare impulso all'ulteriore sviluppo di sistemi di anticipazione, e quindi soddisfazione, delle esigenze in materia di competenze
- Rafforzare la rappresentanza sindacale e la tutela della forza lavoro (in particolare dei giovani lavoratori, spesso più vulnerabili) e allargare le attività dei sindacati e la loro influenza.
- Dotare i giovani di strumenti e competenze adeguati a rispondere alle sfide dei cambiamenti climatici e alle altre sfide ambientali, sociali ed economiche.
- Contribuire, insieme alle imprese e agli altri soggetti interessati, al passaggio verso una forma di capitalismo più innovativa e inclusiva, caratterizzata da una sempre maggiore applicazione di tecnologie di rottura (nanotecnologia, soluzioni di energia rinnovabile, ecc.) e collaborare con soggetti precedentemente trascurati o ignorati dalle imprese.
- Facilitare le vie di uscita dalla crisi economica.

Questo capitolo delinea le sfide più pressanti in merito al mercato del lavoro, ai sindacati, all'economia e all'ambiente rispetto a iniziative sindacali mirate alla formazione e collocazione dei giovani lavoratori, mostrando inoltre come tali iniziative possono contribuire ad affrontare queste sfide. I capitoli successivi prenderanno in esame il potenziale occupazionale e i cambiamenti demografici in atto in diversi settori collegati all'inverdimento dell'economia, con esempi di rilevanti iniziative sindacali.

È necessario inquadrare l'oggetto principale di questo studio – le iniziative sindacali per la formazione e collocazione dei giovani lavoratori in relazione allo sviluppo sostenibile – in un contesto più ampio. Tali iniziative possono essere ostacolate o stimolate dalle numerose problematiche che caratterizzano attualmente l'Europa in materia di mercato del lavoro, sindacati, economia e politica. Questo capitolo passa brevemente in rassegna queste problematiche traendone le conseguenze rispetto all'oggetto dello studio.

2.1. Sfide del mercato del lavoro

La disoccupazione giovanile e la sua correlazione con l'esclusione sociale

In tutta Europa i tassi di disoccupazione giovanile sono in genere assai più elevati dei tassi medi di disoccupazione. La disoccupazione giovanile era in aumento già prima dell'attuale congiuntura economica e con la crisi finanziaria il problema è ora una priorità per tutti i governi. Nel mese di maggio 2013, più di 5,5 milioni di giovani nell'UE erano disoccupati (Eurostat, 2013). Nel 2012, i tassi più elevati si registrano in Grecia, Spagna, Portogallo, Italia, Slovacchia e Irlanda (vedi la sottostante Tabella 2).

Le statistiche riportate nella Tabella 2 riflettono le difficoltà incontrate dai giovani nel trovare lavoro. D'altra parte, come suggerisce Eurostat, l'ufficio statistiche dell'Unione europea, questo non significa necessariamente che il gruppo di persone disoccupate in età tra i 15 e i 24 sia così grande, considerato che molti giovani studiano a tempo pieno e quindi non sono

occupati ma non sono alla ricerca di un lavoro (pertanto non fanno parte della forza lavoro utilizzata come denominatore per il calcolo del tasso di disoccupazione, Eurostat, 2013). Per questo motivo, le percentuali di disoccupazione giovanile sono calcolate in base a un concetto differente: la percentuale di disoccupazione tiene conto della quota di disoccupati di tutta la popolazione. La Tabella 2 mostra che le percentuali di disoccupazione giovanile nell'UE sono assai inferiori ai tassi di disoccupazione giovanile; tuttavia sono aumentate dal 2008 in seguito agli effetti della crisi sul mercato del lavoro.

Tabella 2: Tassi di disoccupazione giovanile 2010-2012 nell'Unione europea

	Youth unemployment rate				Youth unemployment ratio		
	2010	2011	2012	2012Q4*	2010	2011	2012
EU-27	21.1	21.4	22.8	23.2	9.0	9.1	9.7
Euro area	20.9	20.8	23.0	23.7	8.7	8.7	9.6
Belgium	22.4	18.7	19.8	22.0	7.3	6.0	6.2
Bulgaria	21.8	25.0	28.1	28.4	6.7	7.4	8.5
Czech Republic	18.3	18.1	19.5	19.3	5.7	5.4	6.1
Denmark	14.0	14.2	14.1	14.2	9.4	9.6	9.1
Germany	9.9	8.6	8.1	7.9	5.1	4.5	4.1
Estonia	32.9	22.3	20.9	19.3	12.6	9.1	8.7
Ireland	27.6	29.1	30.4	29.4	12.0	12.1	12.3
Greece	32.9	44.4	55.3	57.9	10.0	13.0	16.1
Spain	41.6	46.4	53.2	55.2	17.8	19.0	20.6
France	23.6	22.8	24.3	25.4	8.9	8.4	9.0
Italy	27.8	29.1	35.3	36.9	7.9	8.0	10.1
Cyprus	16.6	22.4	27.8	31.8	6.7	8.7	10.8
Latvia	37.2	31.0	28.4	24.7	13.9	11.6	11.4
Lithuania	35.3	32.2	26.4	24.2	10.4	9.0	7.7
Luxembourg	15.8	16.4	18.1	18.5	3.5	4.2	5.0
Hungary	26.6	26.1	28.1	28.8	6.6	6.4	7.3
Malta	13.1	13.8	14.2	14.5	6.7	7.1	7.2
Netherlands	8.7	7.6	9.5	9.8	6.0	5.3	6.6
Austria	8.8	8.3	8.7	8.7	5.2	5.0	5.2
Poland	23.7	25.8	26.5	27.5	8.2	8.7	8.9
Portugal	27.7e	30.1	37.7	38.4	8.2	11.7	14.3
Romania	22.1	23.7	22.7	22.2	6.9	7.4	7.0
Slovenia	14.7	15.7	20.6	23.2	5.9	5.9	7.1
Slovakia	33.9	33.5	34.0	35.1	10.4	10.0	10.4
Finland	21.4	20.1	19.0	19.3	10.6	10.1	9.8
Sweden	24.8	22.8	23.7	24.1	12.8	12.1	12.4
United Kingdom	19.6	21.1	21.0	20.7	11.6	12.4	12.4

* The quarterly youth unemployment rate is seasonally adjusted.

e: estimate

Fonte: Eurostat

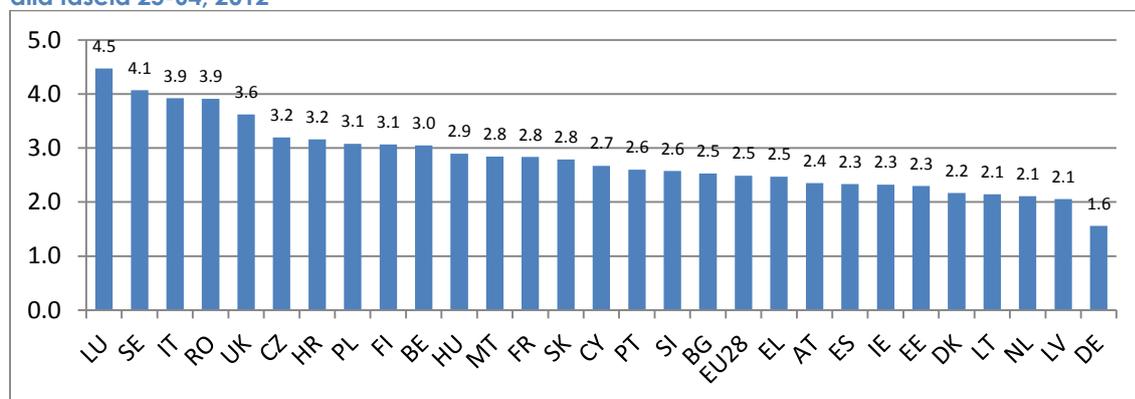
La disoccupazione e, tra l'altro, lo scarso livello di istruzione e la povertà sono spesso indicati tra i principali fattori che determinano l'esclusione sociale giovanile (Delhaxhe, 2013). Secondo l'autore, l'esclusione sociale danneggia in modo profondo e duraturo le condizioni di vita, la partecipazione sociale ed economica, la vita emotiva e lo stato di salute dei giovani. È inoltre un fattore di trasmissione intergenerazionale della povertà: per chi si ritrova disoccupato il costo può essere una permanente perdita di reddito, un'aspettativa di vita ridotta, scarsi risultati scolastici e scarsi guadagni per i figli (IMF/OIL 2010). Nell'Unione europea, quasi un giovane tra i 18 e i 24 anni su tre è a rischio di povertà o esclusione sociale (Eurostat, 2012). È dunque probabile che la disoccupazione giovanile influirà sui comportamenti in modo tale da ridurre la coesione sociale in Europa (IMF/OIL, 2010).

Ripercussioni della disoccupazione giovanile nei vari paesi

Le variazioni della gravità della disoccupazione giovanile riflettono in parte i diversi livelli di solidità economica e i tassi generali di disoccupazione in Europa, ma riflettono anche le differenze sistemiche nel modo in cui il mercato del lavoro è più o meno orientato ai giovani nei diversi paesi (Lanning e Rudiger, 2012). In certi paesi piuttosto che in altri è più difficile per i giovani competere con lavoratori più anziani ed esperti. Per esempio, i dati Eurostat nella Figura 1 qui sotto mostrano che nel 2012 un(a) giovane in Svezia o nel Regno Unito aveva una probabilità rispettivamente 4,1 e 3,6 maggiore di essere disoccupato(a) rispetto a un 'adulto' (persona di 25 anni o più). I tassi sono più elevati in paesi duramente colpiti dalla recessione in

atto come la Grecia o la Spagna dove i giovani hanno una probabilità rispettivamente 2,5 e 2,3 volte maggiore di essere disoccupati rispetto agli adulti. In Germania i giovani hanno una probabilità di essere disoccupati solo 1,6 volte maggiore degli adulti.

Figura 1: Rapporto percentuale dei tassi di disoccupazione nelle persone della fascia 15-24 anni rispetto alla fascia 25-64, 2012



Fonte: Eurostat

Anche la natura del dibattito politico sulla disoccupazione giovanile e le problematiche identificate come politicamente prioritarie variano significativamente in ambito europeo (Lanning e Rudiger, 2012). Per esempio, in Spagna molti giovani hanno difficoltà a trovare un lavoro a tempo indeterminato perché il mercato del lavoro è estremamente polarizzato. La precarietà del lavoro è un problema enorme nei Paesi Bassi, in Germania e in Francia. In Italia si registrano numerosi casi di apprendistato non pagato. In Grecia vi è un alto numero di studenti nell'istruzione terziaria perché dopo la fine degli studi trovano poche opportunità di entrare nel mercato del lavoro. In Danimarca e Svezia, la discriminazione e integrazione degli immigrati di seconda generazione appare un fattore cruciale perché questi giovani hanno più probabilità di essere esclusi (Lanning e Rudiger, 2012).

Transizione dei giovani ai mercati del lavoro

Le transizioni dei giovani dalla scuola al mercato del lavoro si sono fatte più lunghe e rischiose rispetto agli anni '80 (Lanning e Rudiger 2012). Le ragioni principali sono: la maggiore riluttanza da parte dei datori di lavoro ad assumere i giovani e il cambiamento dei tipi di posti disponibili per i giovani (in parte dovuto alla trasformazione dei lavori a seguito della dissociazione della crescita economica dall'impatto ambientale; vedi sezione dedicata ai cambiamenti climatici).

Benché le politiche siano attuate in un ambito politico e socioeconomico nazionale, vi sono pratiche in altri paesi che meritano di essere prese in debita considerazione. Per esempio, Austria, Germania, Paesi Bassi e Danimarca presentano tassi di disoccupazione giovanile relativamente bassi. Questi paesi dispongono di sistemi di transizione tra il mondo della scuola e quello del lavoro ben sviluppati e funzionanti, e di un supporto istituzionale equilibrato il cui risultato è una minore disoccupazione giovanile. I decisori politici in tutta Europa sottolineano sempre più l'importanza di una formazione professionale di qualità con una combinazione di competenze teoriche e pratiche (p. es. attraverso l'apprendistato) con canali strutturati verso la vita lavorativa.

Un pacchetto per l'occupazione per far fronte alla disoccupazione giovanile

Nel 2011, la CE adottava l'iniziativa "Opportunità per i giovani"⁵ che propugnava una maggiore cooperazione tra la Commissione europea i governi nazionali, in particolare quelli dei paesi con tassi di disoccupazione più elevati, per ridurre la disoccupazione giovanile. Nel 2012 la CE ha proposto delle misure – il Pacchetto per l'occupazione giovanile⁶ – per aiutare gli Stati membri a far fronte agli alti livelli di disoccupazione giovanile e di esclusione sociale mediante l'offerta di posti di lavoro, istruzione e formazione per i giovani. Il pacchetto è composto da tre strumenti:

- 1) Garanzia per i giovani – tutti i giovani fino ai 25 anni ricevono un'offerta qualitativamente valida di lavoro, proseguimento degli studi, apprendistato o tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.
- 2) Facilitare le transizioni scuola - lavoro – consultazione tra le parti sociali per un Quadro per formazioni di qualità che consentano ai giovani di acquisire un'esperienza di lavoro di qualità in condizioni di sicurezza;
- 3) Alleanza europea per l'apprendistato – migliorare la qualità della formazione professionale e l'offerta di contratti di apprendistato più efficaci in tutti gli Stati membri e individuare le possibilità di rimuovere gli ostacoli alla mobilità dei giovani.

Importanza della mobilità del lavoro e cosa comporta per i giovani

La mobilità del lavoro, sia intersettoriale sia geografica, potrebbe facilitare la transizione a un'economia verde, per esempio decongestionando i potenziali 'colli di bottiglia' dovuti a mancanza di competenze, tecnologie o altri fattori di produzione (Cambridge Econometrics et al, 2011). Dagli elementi a disposizione risulta che la migrazione è percepita come un'alternativa fattibile più tra i giovani che tra gli adulti, e più in particolare quelli non sposati e tra i maschi con figli a carico (Kahanec e Fabo, 2013).

Sono sempre i più i giovani che migrano ogni anno alla ricerca di alternative di vita e di opportunità (MDG-F, 2013). Le recenti turbative economiche e finanziarie hanno fatto aumentare la mobilità tra i giovani – secondo Kahanec e Fabo (2013), mentre prima della grande recessione molti giovani lavoratori dei nuovi Stati membri potevano permettersi di ignorare l'opzione di cercare lavoro all'estero, o di percepirla solo come una possibilità stuzzicante. Con la crisi, questa opzione si è rivelata la sola possibilità di trovare un lavoro.

Vi sono elementi che dimostrano come la combinazione di disoccupazione giovanile possa dare adito a una serie di difficoltà interconnesse per i giovani (Kahanec e Fabo, 2013). Un curriculum di lavoro scarso nelle prime fasi della carriera può danneggiare le loro susseguenti prospettive di lavoro, e la mancanza di un lavoro dignitoso e di accesso alla protezione sociale li rende più vulnerabili e quindi potenziali vittime di pratiche di sfruttamento. Per di più, la gestione delle conseguenze dell'esclusione sociale comporta significativi costi sociali ed economici e perdita di produttività per le comunità in cui vivono.

Dunque la questione non è 'se' la mobilità del lavoro possa contribuire al passaggio a un'economia verde ma piuttosto 'quale tipo' di mobilità possa contribuirvi. L'elaborazione e la gestione di politiche sociali integrate per l'occupazione giovanile e la migrazione è un'area in cui molti paesi non hanno avuto esperienza se non di recente. Tradizionalmente, gli interventi sul mercato del lavoro erano volti ad aumentare il numero di posti di lavoro, prestando poca attenzione agli ostacoli che si frappongono all'ingresso nel mercato del lavoro e alla dignità del lavoro, o ai fattori che spingono i giovani a migrare lontano dalle loro comunità (OIL, 2008 in MDG-F, 2013). Non sono state ancora sviluppate forme migliori di mobilità del lavoro nell'UE. Per esempio, un recente studio della DG Occupazione (2012c) conclude che attualmente la mobilità geografica internazionale degli studenti che fanno

⁵ Commissione europea, iniziativa Opportunità per i giovani reperibile su: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=it>.

⁶ Commissione europea, iniziativa Pacchetto per l'occupazione giovanile, reperibile su: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&newsId=1731>

apprendistato è ancora bassa, nonostante l'attrattiva di fare esperienza pratica presso una società straniera. Le barriere in essere (in termini di costi, informazioni, riconoscimento degli studi, difficoltà di linguaggio, ecc.) sembrano oscurare i chiari vantaggi che la mobilità internazionale offre a studenti, imprese e centri di formazione professionale.

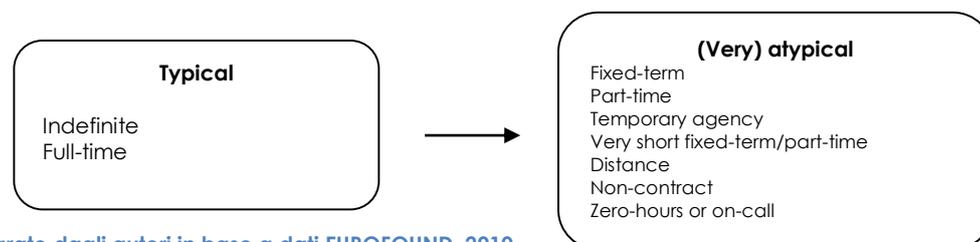
Inclusività e flessibilità dei mercati del lavoro

Per far fronte ai problemi posti dall'invecchiamento della popolazione, alle norme per la parità e alle esigenze dei mercati globali, i mercati del lavoro stanno diventando più inclusivi e flessibili. Il processo d'invecchiamento di per sé (ossia la diminuzione dei tassi di fertilità e di mortalità) significa che meno lavoratori devono provvedere al sostentamento di più persone (considerato che escono più persone dal mercato del lavoro di quante ne entrino) (Barr, 2006).

Secondo le Nazioni Unite (2007) la sfida principale nell'affrontare la transizione demografica è l'integrazione di un maggior numero di persone nel mercato del lavoro perché l'aumento di produttività dell'attuale forza lavoro non è sufficiente. Eppure un aumento del tasso di occupazione può portare a risultati avversi. Oggi, la forza lavoro femminile è in costante aumento: più donne che uomini portano a termine l'istruzione terziaria (38,5 % contro 30,8 %)⁷; il gap salariale si sta riducendo. Tuttavia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro modifica l'equilibrio lavoro – vita familiare (OCSE, 2012). Per prima cosa cambia la struttura della famiglia perché, contrariamente alla vecchia impostazione del maschio che mantiene la famiglia, ora entrano due stipendi, e la decisione di avere figli viene rimandata. A ciò si aggiunge un orario di lavoro meno regolare e prevedibile, che va di pari passo con un'intensificazione del lavoro (OCSE, 2012). I cambiamenti sul lavoro possono essere all'origine di un circolo vizioso: le relazioni personali possono soffrire a seguito di un disequilibrio lavoro – vita privata o troppo lavoro; nel frattempo i genitori stressati potrebbero non dedicare adeguata attenzione ai figli, che avrebbero una maggiore probabilità di cadere in comportamenti antisociali (Sigma Scan, 2010).

Per adattare le strategie commerciali ai mercati globalizzati e ai bisogni emergenti (inclusa la transizione verso la sostenibilità), si fanno sempre più preponderanti contratti più flessibili e forme di lavoro atipiche. Le aziende si stanno trasformando da organizzazioni integrate verticalmente (p. es. un'azienda che si occupa di diverse parti della produzione, dalle materie prime alla fabbricazione al trasporto al marketing alla distribuzione) a società più specializzate che esternalizzano le funzioni non essenziali e si danno un'organizzazione interna decentralizzata. Questo comporta un passaggio da posti di lavoro permanenti, a vita, a relazioni e contratti di lavoro meno duraturi e anche fuori dagli schemi (Rand, 2004; EUROFOUND, 2010; vedi anche alla Figura 2). Queste tendenze comportano il problema di un mercato del lavoro spaccato in due, con una sperequazione tra il lavoro fisso e tutelato e un'occupazione flessibile che presenta meno ammortizzatori e benefici sociali e quindi 'nuovi rischi sociali'.

Figura 2: Illustrazione dei cambiamenti nelle forme contrattuali e di lavoro



Fonte: Preparato dagli autori in base a dati EUROFOUND, 2010.

Ruolo dell'istruzione e della formazione

⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Tertiary_education_statistics

Il documento di lavoro della Commissione europea sullo sfruttamento del potenziale di occupazione dell'economia verde (2012d) indica che i giovani sono attualmente più soggetti ad essere occupati in lavoro 'non verdi' rispetto agli altri lavoratori. Uno dei probabili motivi è lo sfasamento tra le competenze possedute dai giovani e quelle richieste in un mercato del lavoro in mutazione.

I sistemi di formazione professionale possono e devono avere un ruolo nel dare una risposta alla domanda di competenze, in particolare nei settori che presentano potenziali di crescita come la tecnologia a basse emissioni di carbonio e i settori verdi (Commissione europea 2012b). La Commissione europea (2012b) conclude che i sistemi europei di istruzione e formazione professionale continuano ad essere carenti nel fornire le giuste competenze ai fini dell'occupabilità e non lavorano adeguatamente insieme alle imprese e ai datori di lavoro per portare l'esperienza di apprendimento più vicino alla realtà del lavoro.

Garantire ai lavoratori le giuste competenze sarà un compito non da poco considerato che comporta da una parte la mappatura di esigenze che, in un campo nascente, sono in costante evoluzione e dall'altra parte la somministrazione di una formazione sempre più puntuale e a misura della domanda (Commissione europea 2012d). I dati più recenti (CEDEFOP, 2013a, b) indicano che finora i paesi europei hanno fatto scarsi progressi nell'identificazione delle competenze necessarie per un'economia a basse emissioni di carbonio e nell'integrazione di tale identificazione in politiche coerenti di istruzione e formazione professionale. Il CEDEFOP, Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, (2013a, b) afferma che gli esempi di strategie nazionali per le competenze verdi sono limitati a pochi Stati membri, nella fattispecie Francia, Austria e Regno Unito.

Per il Consiglio europeo (2009), uno dei principali obiettivi del nuovo quadro di cooperazione europea per i giovani (2010-2018) dovrebbe essere la creazione di maggiori e pari opportunità per tutti i giovani nell'istruzione e nel mercato del lavoro. L'identificazione anticipata e la fornitura su misura di competenze verdi sono misure indispensabili per raggiungere questo obiettivo.

2.2. Sfide sindacali

Oggi, le sfide che i sindacati si trovano ad affrontare sono enormi. Secondo Stollt e Meinert (2010), mentre le aziende operano spesso sul piano europeo/globale, i sindacati devono fare affidamento su strumenti nazionali per rappresentare i lavoratori, nonostante i considerevoli progressi nella cooperazione con l'UE negli ultimi anni. Allo stesso tempo, i tassi di sindacalizzazione stanno diminuendo in molti paesi, a causa in particolare della mutata struttura della 'società lavorativa' con un enorme aumento del lavoro precario, perdite di posti in settori dove i sindacati erano tradizionalmente forti, e disoccupazione. La transizione verso una società a basse emissioni di carbonio e alto rendimento energetico è uno dei paradigmi che trasformano il ruolo dei sindacati in tutti i paesi, e avrà notevoli conseguenze sulla forza dei sindacati in termini di rappresentanza dei lavoratori e sulle relative strategie per aumentarla (o almeno mantenerla).

Coinvolgimento dei sindacati nello sviluppo sostenibile

Pur essendo riconosciuti soprattutto per il loro ruolo principale nell'arena socioeconomia, i sindacati già da molto tempo affrontano problematiche ambientali (p. es. inquinamento sul luogo di lavoro, coinvolgimento in eventi ambientali globali) (ETUI-REHS, 2008). Il rafforzamento del ruolo dei lavoratori e dei loro sindacati, e delle relative azioni in materia di sviluppo sostenibile (p. es. aumentare il numero di contratti collettivi mirati a uno sviluppo più sostenibile) era già menzionato nell'Agenda 21 (Nazioni Unite, 1992). Il risultato di quel summit e i processi successivi hanno posto fine all'antagonismo tra lavoro e natura nelle attività sindacali, dove la natura era vista tradizionalmente come 'altro dal lavoro' (Räthzel e Uzzell, 2013).

Lo sviluppo sostenibile ha aperto una nuova arena per il dialogo, la ricerca di posizioni comuni e la contrattazione a livello aziendale, ma anche a livello settoriale e intersettoriale (ETUI-REHS, 2008). I sindacati sono particolarmente forti a livello intersettoriale grazie alla capacità di valutare simultaneamente sia i costi socioeconomici sia i benefici dei processi di transizione. L'orientamento intersettoriale dei sindacati potrebbe pertanto contribuire al necessario equilibrio nel processo di anticipazione e gestione del passaggio a un'economia di rendimento energetico e a basse emissioni di carbonio.

In più, in questo contesto, lo sviluppo sostenibile comporta un rinnovo della democrazia e di conseguenza un rinnovo dell'azione sindacale (ETUI-REHS, 2008). Lo sviluppo sostenibile è basato sul cambiamento dello stile di vita, che sarà possibile solo se credibile e accettato da tutti i cittadini. Cambiare stile di vita comporta l'attuazione di processi partecipativi che a tutt'oggi non sono stati mai testati. Per garantire una corretta attuazione i sindacati dovranno pertanto "negoziare transazioni eque basate su dati accurati quanto alle ripercussioni sociali dei vari cambiamenti e misure pianificati, strumenti atti prevenire e attenuare tali ripercussioni, e dovranno imporre il loro coinvolgimento nell'elaborazione delle strategie e il riconoscimento del loro ruolo mediante l'attribuzione di diritti e aree di competenza appropriati" (ETUI-REHS, 2008).

Secondo Murillo (2013) il lavoro sindacale sullo sviluppo sostenibile rimane in gran parte nella sfera teorica e ha prodotto ben poche politiche sindacali concrete. Servono più attività pratiche e più politiche sul piano locale. La difficoltà di identificare le priorità tra aspetti economici, sociali e ambientali strettamente correlati è una delle ragioni principali della carenza di azioni pratiche e di politiche sindacali, che sarebbero così necessarie. A ciò si aggiunga che, come argomentano Rätzl e Uzzell (2013), 'uno dei principali ostacoli per il successo delle politiche ambientali sindacali sono i differenti punti di partenza dei sindacati, sia per il fatto di avere storie nazionali diverse, sia per il loro ancoraggio settoriale, la loro forza in termini di iscritti e la diversità delle convinzioni politiche'. Nella valutazione del lavoro e delle politiche sindacali in materia di sviluppo sostenibile occorre considerare anche la portata delle sfide ci troviamo davanti e i cambiamenti culturali che comportano: elementi che possono tanto stimolare l'azione sindacale quanto ostacolarla.

Affrontare il problema della disoccupazione giovanile è una priorità per tutti gli Stati membri e le misure mirate allo sviluppo sostenibile potrebbero fornire risposte a questo problema. Gil (2013) suggerisce che i nuovi settori e attività basati sulla produzione ambientalmente compatibile costituiscono una finestra di opportunità per la tutela dell'occupazione, specialmente per i giovani. I sindacati hanno promosso con successo il concetto di 'transizione giusta'⁸ (Murillo, 2013), ma servono misure assai concrete affinché divenga un processo costruttivo e con un solido, positivo impatto sui tre elementi dello sviluppo sostenibile. Tra queste misure che tengono conto non solo dell'aspetto ambientale ma anche dell'aspetto socioeconomico dello sviluppo sostenibile possono esserci la formazione professionale e l'occupazione verdi dei giovani.

Coinvolgere i giovani lavoratori attraverso la sostenibilità

Nell'attuale clima economico di pressione budgetaria e diminuzione delle affiliazioni, concentrarsi maggiormente sul coinvolgimento dei giovani lavoratori attraverso iniziative di sostenibilità potrebbe essere uno sbocco per i sindacati: a) potrebbe aiutare a richiamare e mobilitare nuovi/giovani lavoratori; e b) potrebbe dimostrare i vantaggi del coinvolgimento dei sindacati nello sviluppo sostenibile ai datori di lavoro (p. es. i vantaggi derivanti da un maggiore rendimento energetico) o ai governi (p. es. raggiungere gli obiettivi 2050). La guida

⁸ Il quadro concettuale in cui il movimento del lavoro capta le complessità della transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e resistente ai cambiamenti climatici, evidenziando le esigenze in termini di politiche pubbliche e puntando a ottimizzare i benefici e limitare al minimo i danni per i lavoratori e le loro comunità in questa trasformazione (OIL, 2010).

alle contrattazioni del CUPE (2007) afferma che non solo l'ecologizzazione del luogo di lavoro tutela l'ambiente e fa risparmiare risorse finanziarie e di altra natura che possono essere reinvestite per migliorare le condizioni di lavoro, ma che 'un sindacato verde e un luogo di lavoro verde sono più attraenti per i giovani lavoratori, in genere più consapevoli e attivi in tema di ambiente'.

I vantaggi del coinvolgimento dei giovani lavoratori possono essere molteplici: il fatto di coinvolgerli attivamente, la loro spesso migliore comprensione delle sfide del clima e dell'ambiente, l'innovazione e creatività, la prospettiva positiva (sottolineare la possibilità piuttosto che i problemi) e la determinazione.

Ma i sindacati devono trasformarsi se vogliono interessare e sostenere i giovani lavoratori. Secondo uno degli scenari della partecipazione dei lavoratori fino al 2030 (Stollt e Meinert, 2013) molti sindacati "si sono sviluppati nel corso degli anni divenendo protagonisti, promuovendo i necessari cambiamenti in modo proattivo, e in questo modo divenendo dei pilastri dell'architettura della nuova governance" e "in origine questo non era necessariamente basato sulla convinzione ma sull'urgente esigenza di rinnovo dei sindacati di fronte alla costante diminuzione di tesserati e al pericolo di essere percepiti come un freno alla necessaria trasformazione".

Il futuro è incerto e uno scenario non è la realtà. Tuttavia le sfide sempre maggiori e la crescente complessità dell'ambiente lavorativo impongono ai sindacati la necessità di una trasformazione dell'attuale modello di attività. Tale trasformazione potrebbe includere un'espansione delle attività tradizionali (quali contrattazioni salariali e campagne per migliori condizioni di lavoro) inglobando nuovi elementi nel modello dell'organizzazione sindacale. Le nuove attività sindacali potrebbero prevedere una formazione più approfondita e intensiva degli iscritti per metterli in condizione di organizzare e attivarsi maggiormente, partecipare di più alla democrazia del sindacato, ai dibattiti e alle campagne. I sindacati potrebbero poi impegnarsi maggiormente in alleanze con i movimenti ambientali per trovare risposte innovative da una parte alla disoccupazione giovanile e dall'altra parte agli scarsi progressi dello sviluppo sostenibile. A questo punto potrebbero posizionarsi nel processo di 'giusta transizione' come agenti del cambiamento, formando e motivando i lavoratori non solo nei settori tradizionalmente sindacalizzati ma anche nei nuovi settori verdi la cui sindacalizzazione non è ancora sviluppata. Questo può aiutare non solo a rafforzare i sindacati ma anche a rispondere costruttivamente alle sfide dei cambiamenti climatici.

Aumentare la sindacalizzazione

Il livello di sindacalizzazione è in genere definito rispetto alla densità, definita come la percentuale di lavoratori iscritti al sindacato (Fulton, 2013). I livelli di sindacalizzazione variano notevolmente e vanno dal 70% circa dei lavoratori in Finlandia, Svezia e Danimarca, al 10% circa in Estonia, Lituania e Francia. Il livello medio di sindacalizzazione nell'UE, ponderato per il numero di lavoratori nei vari Stati membri, è del 23%. È nei nuovi Stati membri dell'Europa centro-orientale che i sindacati si trovano ad affrontare il clima probabilmente più ostile, come evidenzia la sindacalizzazione inferiore alla media europea in 8 su 11 paesi (le eccezioni sono Slovenia, Romania e Croazia, con livelli rispettivi di sindacalizzazione del 26%, 33% e 3%; (Fulton, 2013). Le ragioni della diversa densità di sindacalizzazione nei vari paesi sono numerose e complesse, e includono fattori quali i diversi approcci nazionali all'affiliazione sindacale e il fatto che il sindacato paghi o meno la disoccupazione e/o altri benefici sociali.

Si assiste a un declino delle affiliazioni più rapido nei giovani rispetto ai lavoratori anziani, e questo nonostante i nuovi arrivati non abbiano un atteggiamento necessariamente negativo nei confronti dei sindacati (Vandaele, 2012). I giovani lavoratori tendono ad essere occupati in settori meno coperti dai sindacati e dai contratti collettivi e secondo alcuni ricercatori questo può essere uno dei principali motivi della mancanza di sindacalizzazione tra i giovani. Un altro motivo è costituito dalle tattiche e attività adottate dai sindacati per richiamare e

sindacalizzare i giovani. Vandaele (2012) afferma che il potenziale esiste e che i sindacati possono fare di più per richiamare e sindacalizzare i giovani lavoratori. Un limitato afflusso di giovani iscritti porterebbe a un invecchiamento della popolazione affiliata che a sua volta influirebbe sulle future politiche sindacali (in quanto potrebbero non riflettere adeguatamente gli interessi dei giovani lavoratori). Vandaele (2012) conclude che se i sindacati non si impegnano maggiormente a richiamare e sindacalizzare i giovani lavoratori "sarà assai difficile invertire la tendenza alla de-sindacalizzazione e che altre forme organizzative potrebbero venirsi a sostituire ai sindacati per rappresentare e servire la prossima generazione di lavoratori". Espandere il ruolo dei sindacati collegando l'occupazione giovanile alle attività legate allo sviluppo sostenibile potrebbe contribuire a evitare uno scenario così tetto.

Quanto esposto sopra indica che lo sviluppo sostenibile presenta un notevole potenziale sia per attrarre i giovani verso il movimento sindacale sia per ampliare le attività e l'influenza dei sindacati. Questi ultimi devono pertanto divenire più rappresentativi della forza lavoro, e i giovani (spesso vulnerabili) lavoratori sarebbero di conseguenza meglio rappresentati e tutelati.

2.3. Sfide economiche e ambientali

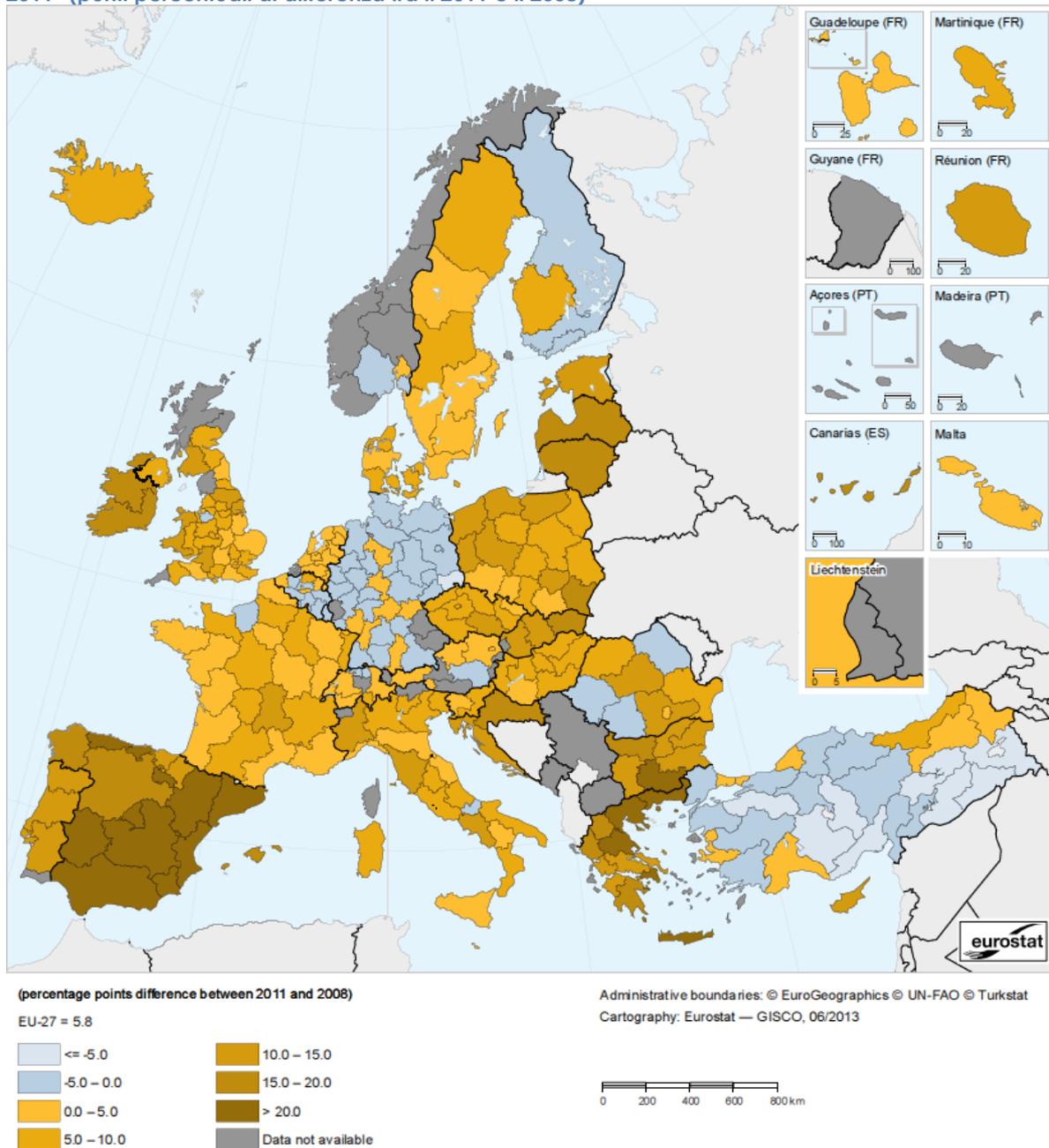
Effetti della crisi

La crisi finanziaria che ha colpito nel 2008, seguita dalla crisi economica, ha avuto conseguenze gravi sui mercati europei del lavoro, sulle economie e sulla situazione relativa ai cambiamenti climatici e relative politiche.

La crisi ha anche avuto impatti significativi e diversi sui mercati del lavoro nazionali (EUROFOUND, 2012 e 2013) e, a parte i principali effetti di diminuire i tassi di occupazione e aumentare la disoccupazione, ha anche ridotto la copertura dei contratti collettivi e il volume e la qualità delle contrattazioni collettive, aumentato l'incidenza del lavoro flessibile, anomalo, illegale e precario, e aperto la strada a numerose revisioni, per esempio in termini di indennità di disoccupazione e previdenza sociale in molti paesi.

Come mostrano i dati Eurostat (Figura 3 qui sotto), la crisi ha comportato un significativo aumento dei tassi di disoccupazione giovanile. L'aumento dei tassi di disoccupazione giovanile è particolarmente acuto in Europa meridionale e orientale, ma anche in certi Stati membri come l'Irlanda o certe regioni della Scandinavia e del Regno Unito.

Figura 3: Variazione del tasso di disoccupazione giovanile, fascia di età 15-24, per regioni NUTS 2, 2008-2011* (punti percentuali di differenza tra il 2011 e il 2008)



* Chemnitz (DED4), Emilia-Romagna (ITH5), Marche (IT3), Helsinki-Uusimaa (FI1B), Etelä-Suomi (FI1C), Pohjois- ja Itä-Suomi (FI1D), Cheshire (UKD6), Merseyside (UKD7) e Kontinentalna Hrvatska (HR04), 2009-11; Prov. Lussemburgo (BE34), Oberfranken (DE24), Uterfranken (DE26), Kassel (DE73) e Tirolo (AT33), 2008-10.

Fonte: Eurostat

La recente crisi economica e finanziaria ha avuto effetti anche sui sindacati (EUROFOUND, 2013). In primo luogo, può avere accelerato le fusioni e riorganizzazioni dei sindacati in molti paesi (anche se in molti casi erano già state pianificate da tempo per cui è difficile attribuirle alla crisi). In secondo luogo, in molti paesi il crollo della densità di sindacalizzazione, processo già evidente da decenni, è stato esacerbato dalla crisi. In alcuni, pochi paesi (p. es. AT, DE, LT o CZ) questo declino è rallentato. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che la fiducia nei sindacati può aumentare in tempi di crisi economica e incertezza del posto di lavoro. Un altro fattore è l'effetto positivo della crisi: in certi paesi i sindacati sono divenuti più visibili e importanti dall'inizio della crisi, in particolare nei settori dove hanno organizzato manifestazioni/proteste, o in casi dove hanno assunto nuovi ruoli (p. es. nell'attuazione degli

accordi di riduzione dell'orario di lavoro volti a mitigare gli effetti negativi della crisi sull'occupazione).

La crisi ha avuto effetti anche per quanto riguarda i cambiamenti climatici e le relative politiche. In primo luogo, ha avuto un effetto solo temporaneo sulle emissioni globali di CO₂: dopo una diminuzione dell'1% nel 2009 e un aumento senza precedenti del 5% nel 2010, le emissioni globali dei CO₂ sono aumentate di un ulteriore 3% nel 2011 rispetto all'anno precedente, raggiungendo un massimo storico (Olivier ET al. 2012). Le emissioni di CO₂ nell'UE invece hanno continuato a diminuire dall'inizio della crisi, principalmente a seguito della diminuzione dell'attività economica. In secondo luogo, la crisi ha indotto gli Stati membri ad adottare pacchetti di stimolo economico, molti dei quali prevedono elementi verdi per circa il 10% del pacchetto (Cambridge Econometrics et al., 2011). Questi investimenti possono avere contribuito alla riduzione delle emissioni di CO₂ (Cambridge Econometrics ed Ecorys, 2011). Da ultimo, la fiacca congiuntura economica può avere spronato le imprese a rivolgersi verso infrastrutture meno voraci di energia. Tuttavia, considerato il costo (ancora) elevato delle soluzioni energetiche verdi, l'investimento nell'efficienza energetica e nelle energie rinnovabili, pur così urgente e necessario, è stato messo in secondo piano a favore di una ripresa immediata delle attività.

Cambiamento climatico

I cambiamenti climatici e le pressioni sulle risorse si sono intensificati e stanno influenzando significativamente sulle politiche europee, tant'è che sono state sviluppate diverse iniziative UE per mitigare i cambiamenti climatici e aumentare l'efficienza energetica e la smaterializzazione. Un passo assai significativo a questo proposito è il *pacchetto clima ed energia*⁹ con i ben noti obiettivi 20-20-20: a) riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) di almeno il 20 % rispetto ai livelli del 1990; b) le fonti rinnovabili devono rappresentare almeno il 20 % del consumo finale di energia nell'UE; e c) riduzione dei consumi energetici del 20 % rispetto alle proiezioni per il 2020.

Il 2020 si avvicina a grandi passi ed è già chiaro che gli obiettivi 2020 non saranno sufficienti e devono essere rivisti al rialzo. Nella *tabella di marcia 2050* (Commissione europea, 2011a), la Commissione europea ha delineato le opzioni strategica per arrivare entro il 2050 a una riduzione delle emissioni di GHG dell'80-95% rispetto ai livelli del 1990. Inoltre, l'iniziativa faro del 2010 'Europa efficiente in termini di risorse' (Commissione europea, 2011b) e la strategia UE 2011 sulla biodiversità fino al 2020 (Commissione europea, 2011c) estendono la necessità di intervento al di là delle questioni climatiche, mirando anche a invertire la perdita di biodiversità e ad accelerare la transizione dell'UE verso un'economia efficiente (non solo in termini di combustibili, minerali e metalli ma anche in termini di alimenti, suolo, acqua, aria, biomassa ed ecosistemi) e verde. Le politiche e strategie summenzionate e molte altre ad esse correlate mirano a separare la crescita economica dallo sfruttamento delle risorse e relativo impatto ambientale. Questi interventi presentano opportunità non solo per mitigare gli effetti negativi della crisi economica e finanziaria, ma anche per stimolare una 'crescita intelligente, sostenibile e inclusiva' con risultati positivi in tutte le tre dimensioni (economica, ambientale e sociale).

Questi obiettivi, come pure l'obiettivo del Pannello intergovernativo sui cambiamenti climatici (IPCC) di arrivare a una riduzione delle emissioni globali di GHG del 50-85% entro il 2050, sono estremamente ambiziosi e, argomentano alcuni studiosi (Jackson, 2009), impossibili da rispettare con i soli mezzi dell'efficienza energetica e dell'aumento di produttività. Per il successo di questa strategia potrebbe essere necessario adottare un nuovo concetto di macroeconomia ecologica, stabilire rigorosissimi limiti ambientali alle attività umane e trasformare la logica del consumo che impera attualmente. Tutto questo pone serie sfide per l'economia, l'ambiente e la società nei 40 anni a venire, e saranno i giovani di oggi a doverle

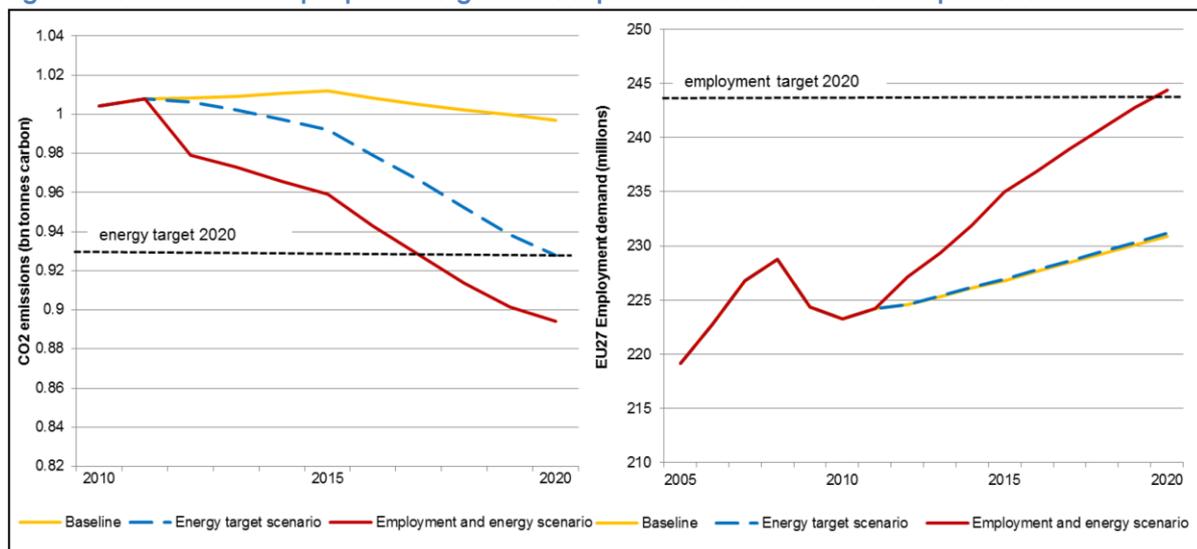
⁹ Per maggiori informazioni (in inglese): http://ec.europa.eu/clima/policies/package/index_en.htm

affrontare. Il passaggio a un'economia verde comporta una notevole trasformazione della vita sociale e lavorativa dei giovani. La portata e la natura di questa trasformazione saranno diverse secondo i vari settori,¹⁰ come diversi saranno i risultati.

Prospettive della transizione verso una società a basse emissioni di carbonio ed efficiente nell'uso delle risorse

Uno dei pochi studi che esplorano le implicazioni della transizione a una società a basse emissioni di carbonio e ad alto rendimento energetico (CEDEFOP, non ancora pubblicato) non segnala un inerente conflitto tra alti tassi di occupazione e riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di GHG. Lo studio presenta i possibili esiti rispetto agli obiettivi per l'energia e l'occupazione sulla base di tre scenari (vedi Figura 4).

Figura 4: Gli obiettivi europei per l'energia e l'occupazione: scenari in base alle politiche



Fonte: CEDEFOP (non ancora pubblicato).

Lo scenario 'occupazione ed energia' è basato sull'adozione di misure che abbiano un probabile impatto significativo sull'occupazione (p. es. incentivi alle assunzioni mediante una riduzione delle imposte salariali, incentivi al lavoro per i singoli, quali riduzioni delle indennità di disoccupazione e maggiori investimenti per la ricerca e sviluppo e le competenze, integrati agli incentivi per la riduzione dei consumi e delle emissioni). I risultati indicano che, secondo questo scenario, entro il 2020 il tasso di occupazione dell'UE sarebbe del 75% rispetto al 71% previsto nello scenario di base, rispettando l'obiettivo UE. I posti di lavoro addizionali generati in questo scenario non compromettono gli obiettivi climatici ed energetici dell'UE. Secondo gli autori, questo è possibile solo rispettando tre condizioni seguenti: a) le competenze della forza lavoro esistente sono aggiornate o riallineate all'evolvere delle mansioni e delle tecnologie; b) i giovani e i disoccupati sono (re)integrati con successo nella forza lavoro; e c) i datori di lavoro e i (potenziali) lavoratori sono consapevoli delle necessità in termini di competenze e delle opportunità di lavoro disponibili.

Guardando al futuro, altre ricerche suggeriscono che sono necessari significativi compromessi perfino per sostenere gli attuali livelli di occupazione nell'economia a basse emissioni di carbonio del 2050. Jackson e Victor (2011) sostengono che al centro di una nuova

¹⁰ Le differenze settoriali sono già evidenti negli obiettivi di riduzione dei GHG: entro il 2050 il settore energetico dovrebbe ridurre le emissioni tra il 93 e il 99% rispetto ai livelli del 1990, l'industria tra l'83 e l'87%, i trasporti tra il 54 e il 67%, il residenziale e i servizi tra l'88 e il 91% e l'agricoltura tra il 42 e il 49% (Commissione europea, 2011a).

macroeconomia di sostenibilità vi è la relazione tra crescita, produttività del personale¹¹ e lavoro. Gli autori argomentano che se si intende rammentare (o imbrigliare) la crescita economica (key to sustainable society, Jackson, 2010) mantenendo nel contempo la piena occupazione, occorre: (a) ridurre gli orari di lavoro e/o (b) rallentare (imbrigliare) l'aumento di produttività del personale. Ambedue le misure sono possibili. Nel loro modello gli autori dimostrano che lo scenario in cui l'orario di lavoro è ridotto di circa un terzo e vi è una rapida espansione del settore di servizi verdi caratterizzati da una bassa produttività (crescita) che include servizi per progetti energetici nelle comunità (vedi Scenario 3 nelle sottostanti Figure 5 e 6) può portare alla decrescita mantenendo gli attuali livelli di occupazione e potrebbe rispettare il target di riduzione dell'80% entro il 2050 delle emissioni di GHG rispetto ai livelli del 1990.

Figura 5: Scenari illustrativi – PIL UK dal 2008 al 2050*

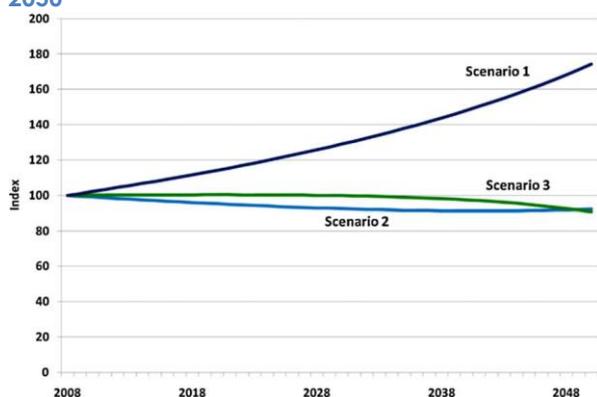
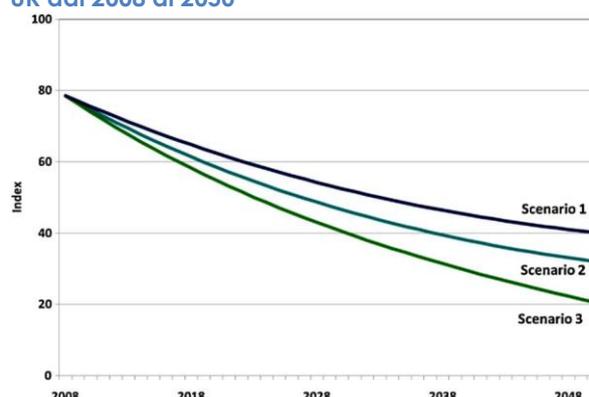


Figura 6: Scenari illustrativi – emissioni di carbonio UK dal 2008 al 2050*



* Lo Scenario 1 vede una vigorosa espansione (5%/anno) del settore delle infrastrutture verdi (ovvero l'industria tradizionale che adotta tecnologie e infrastrutture basate su energie rinnovabili e basse emissioni di carbonio), ma senza espansione del settore dei servizi verdi (attività locali basate su servizi per la comunità, a basso impatto sulle risorse e basse emissioni di carbonio, quali progetti energetici per le comunità e mercati dei produttori agricoli locali) e senza riduzione dell'orario di lavoro in tutta l'economia. Nello Scenario 2, l'espansione del settore delle infrastrutture verdi è accompagnata da una sostanziale riduzione (1,5%) anno su anno delle ore lavorate in tutta l'economia. Nello Scenario 3, le ore lavorate sono ridotte a un ritmo più realistico (1%/anno), ma l'espansione del settore delle infrastrutture verdi è accompagnata da un'espansione lievemente maggiore (6%/anno) del settore dei servizi verdi.

Fonte: Jackson e Victor, 2011

I risultati del contributo di Jackson e Victor (2011) sono confermati da altri studi. Per esempio, Watt (2012) argomenta che la strategia di rispettare i target di emissione mantenendo nel contempo l'occupazione sembrerebbe richiedere "una combinazione di sforzi radicali per accelerare la separazione delle emissioni dalla crescita economica (ossia ridurre la quantità di gas equivalenti CO₂ per ogni punto di PIL – nota degli autori) e una riduzione dell'orario medio di lavoro considerevolmente superiore rispetto alla norma degli ultimi decenni".

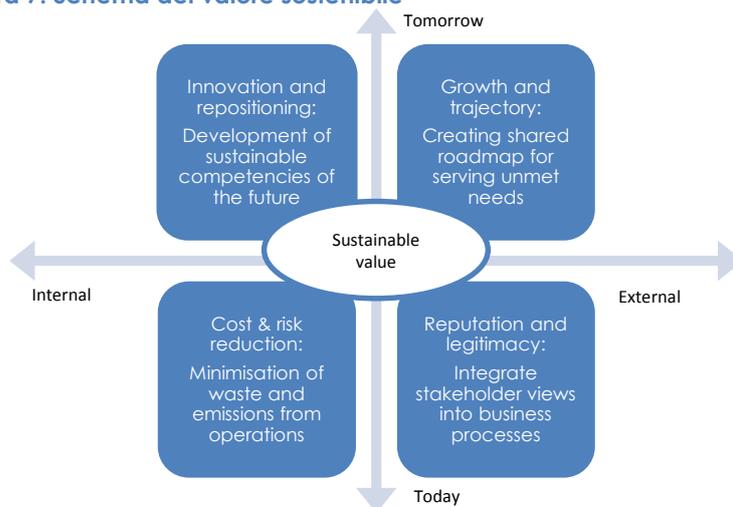
I modelli/esercizi di simulazione di cui sopra sono di carattere altamente esplorativo e/o meccanico, fatti per indicare le opzioni e i compromessi politici e stimolare ulteriori riflessioni sull'argomento. In generale, gli esercizi di prospettiva a lungo termine che presentano gli sviluppi correlati delle dimensioni economica, ambientale e sociale da qui al 2050 sono diversi. Il motivo principale è che con tutta probabilità questi sviluppi sono basati su fattori complessi quali il manifestarsi di tecnologie trasformative capaci di alterare radicalmente le modalità di produzione e di consumo della società, e quindi difficili da proiettare. Questo contribuisce a una crescente incertezza in merito all'andamento e ai risultati del futuro processo di transizione.

¹¹ Definita come il rapporto tra output (ossia il PIL) e input (ossia il tempo trascorso dai lavoratori nell'attività lavorativa).

Strategie che vanno oltre un'economia a basse emissioni di carbonio ed efficiente nell'uso delle risorse

Secondo un certo punto di vista (Hart, 2010), il valore sostenibile per le imprese e per la società intera non è che parzialmente ottimale se le imprese si concentrano solo sui processi interni di riduzione dei costi e dei rischi e sulle attività esterne dedite alla loro reputazione e legittimazione. Secondo questa visione, per ottenere un valore sostenibile più elevato, le imprese e gli altri soggetti interessati devono concentrarsi sullo sviluppo di tecnologie pulite e a servire i bisogni non soddisfatti delle fasce povere (ossia i bisogni dei quattro miliardi di persone alla 'base della piramide economica' o BdP). Lo schema del valore sostenibile è illustrato alla Figura 7.

Figura 7: Schema del valore sostenibile



Fonte: Adattato dagli autori da Hart, 2010.

Secondo Hart (2010) una forma più innovativa e inclusiva di capitalismo, caratterizzata dalla sempre maggiore adozione di tecnologie di rottura (IT, nanotecnologia, soluzioni di energia rinnovabile) e dalla collaborazione con soggetti precedentemente trascurati o ignorati dalle aziende, può contribuire ad aprire la strada a un nuovo tipo di economia. Tuttavia l'analisi dell'attuale clima industriale non indica progressi significativi in questa direzione. I sindacati possono giocare un ruolo importante nel contribuire a invertire questa tendenza, per esempio collegando le campagne per i posti di lavoro verdi a programmi sindacali incentrati sull'uso delle competenze e conoscenze dei lavoratori per esplorare ed elaborare modalità di trasformazione delle industrie e dei servizi.

3. PANORAMICA DELLE TENDENZE IN MATERIA DI DEMOGRAFIA, OCCUPAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE IN RELAZIONE ALLA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA VERDE ¹²

Sintesi dei risultati

- Dall'analisi delle tendenze demografiche e occupazionali emerge che l'ecologizzazione dell'economia avrà effetti più evidenti per i giovani lavoratori dei settori automobilistico, chimico, edile, del mobile, ICT, tessile, della distribuzione e del commercio. Questo è dovuto a diversi fattori come le quote di emissione di GHG e l'efficienza energetica e nell'uso delle risorse, gli effetti sull'occupazione delle nuove politiche ambientali, la percentuale di giovani lavoratori e la rotazione/sostituzione dei lavoratori anziani. Questi settori rappresentano circa 1/3 dell'occupazione totale in Europa. Presi nel loro insieme, gli otto settori selezionati rappresentano circa un quarto della domanda di manodopera totale (nuovi posti più rotazione/sostituzione).
- Dall'esame dei testi sembrerebbe che gli effetti aggregati sull'occupazione delle politiche addizionali necessarie a raggiungere gli obiettivi energetici e climatici per il 2020 saranno probabilmente assai ridotti (massimo 1,5% in termini netti). Vi saranno peraltro scarti significativi tra i vari settori: gli effetti relativi più significativi (in termini di quote) sull'occupazione negli UE27 sono previsti sui settori tessile, forniture energetiche e mobile (negativi) e sul settore edile (positivi), mentre gli effetti assoluti più significativi sono previsti nei settori edile, tessile, mobile, ICT e distribuzione e commercio. Oltre alla dimensione settoriale, gli effetti dell'ecologizzazione dell'economia sull'occupazione registreranno variazioni significative sul piano regionale, temporale e occupazionale (con una certa maggiore incidenza sulle qualifiche medio-basse). Gli effetti indiretti sull'occupazione lungo la catena di valore e approvvigionamento possono essere assai maggiori. Gli effetti a lungo termine sull'occupazione dell'ecologizzazione dell'economia dipenderanno molto dal livello degli investimenti in soluzioni verdi.
- Appare evidente che i sindacati potrebbero adottare posizioni assai diverse sulla relazione tra posti di lavoro e ambiente, da una posizione pro-tecnologica secondo cui non vi saranno effetti negativi sull'occupazione a una prospettiva di movimento sociale che promuove forme di produzione alternative. Gli esempi di iniziative sindacali mirate al collocamento di giovani lavoratori in posti di lavoro verdi analizzati nella presente relazione, come pure le panoramiche settoriali che l'accompagnano, presentano ampie variazioni in termini di, tra l'altro, (combinazione di) posizioni adottate, ambito geografico, portata, periodo di attuazione, numero di parti interessate e tipi di attività.
- Le competenze verdi rivestono un ruolo importante per le carriere dei giovani lavoratori nei settori tradizionali. È stato recentemente provato che i lavoratori formati alle competenze verdi nell'ambito di un bagaglio più ampio di competenze professionali sono molto meglio posizionati rispetto a quelli formati solo per una serie di competenze verdi. Una formazione che innesta le competenze verdi su una base competenze più tradizionali offre ai giovani maggiori opportunità sul mercato del lavoro.
- Secondo le pubblicazioni in materia, l'ecologizzazione dell'economia comporterebbe i seguenti probabili effetti sullo sviluppo delle competenze: a) aumento della domanda di competenze di alto livello, b) potenziamento, piuttosto che mutazione, delle competenze già esistenti, c) aumento della divisione negativa tra lavoratori altamente specializzati e poco specializzati, che migliorerà nel corso del tempo, d) significative pressioni di adattamento sui lavoratori poco specializzati nei settori a elevate emissioni di carbonio, con in prima linea forniture energetiche, edilizia e chimica, e) aumento della domanda di competenze trasferibili, tra cui formazione STEM (scienza, tecnologia, engineering e matematica), multicompetenze, interdisciplinarietà e altre

¹² I dati nelle tabelle (salvo dove diversamente specificato) provengono da CEDEFOP e coprono 33 paesi: gli UE27, i paesi candidati (Croazia, Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia e Turchia) più Islanda, Norvegia e Svizzera. Le definizioni dei settori sono riportate in Appendice 1.

ancora come il sense-making (capacità di assimilazione ed elaborazione delle informazioni e attività), social intelligence (capacità di comprendere e rapportarsi alle persone), capacità di pensiero laterale e soluzione di problemi, competenza interculturale, pensiero computazionale, conoscenza/capacità di utilizzo dei nuovi media, mentalità progettuale, gestione del carico cognitivo e collaborazione virtuale;

- Il ruolo dei sindacati è importante in particolare per favorire l'avanzamento dei lavoratori meno specializzati e dei giovani nei settori selezionati. Il potenziale di avanzamento di carriera nei settori verdi è strettamente legato alla natura dei posti di lavoro sindacalizzati, dove le posizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera sono integrati in un più ampio contesto di contrattazioni tra i lavoratori e la direzione. Data la natura in certo modo prevedibile del processo di adattamento, i sindacati dispongono di un considerevole spazio di manovra per lavorare con altri partner al fine facilitare la transizione per i lavoratori meno qualificati e per i giovani. La presente relazione e le panoramiche settoriali che l'accompagnano hanno identificato un maggior numero di iniziative sindacali mirate allo sviluppo delle competenze verdi per giovani lavoratori rispetto a quelle mirate alla collocazione nel mondo del lavoro.
- Dall'esame degli studi e pubblicazioni, e dal sondaggio tra le organizzazioni affiliate alla CES, risulta che molte iniziative sindacali relative all'occupazione sostenibile e alla formazione dei giovani sono mirate a rendere più verdi i posti di lavoro esistenti e/o alla sensibilizzazione in generale. Per quanto valide, simili iniziative non toccano il cuore del problema, ossia il processo di produzione in sé e il suo impatto sull'ambiente. Vi è dunque la necessità di ambiziose iniziative sindacali rivolte in particolare a determinati settori o determinate attività aziendali che sappiano coniugare azioni per la formazione e/o il collocamento dei giovani lavoratori con attività che trasformino il ruolo dei lavoratori nel processo di ecologizzazione, prendendo in esame il potenziale per azioni collettive, per esempio: il progetto Lucas Airport, l'iniziativa del sindacato Unite alla birreria Magor e il progetto di formazione DGB "Resource Efficiency for Employees and Works Councils" (Efficienza nell'uso delle risorse per lavoratori e consigli aziendali), che pur non essendo mirate specificamente ai giovani lavoratori sono esemplari in questo contesto.

3.1. Selezione dei settori

Il presente studio intende fornire una panoramica del potenziale di occupazione e delle mutazioni demografiche in atto in vari settori legati all'ecologizzazione dell'economia. Per la selezione dei settori sono stati adottati i seguenti criteri:

1. Importanza del settore in termini di quanta di emissioni di GHG e potenziale/conseguenze per l'efficienza energetica e le risorse.
2. Effetti delle nuove politiche ambientali sull'occupazione (al di là di quelle già in atto attualmente) sui settori.
3. Percentuale di giovani lavoratori nel settore e relativa dinamica nel periodo 2008-2011.
4. Livello della domanda di rotazione/sostituzione a seguito di pensionamenti, migrazione, mortalità, mobilità occupazionale/settoriale dei lavoratori esistenti.

Sulla base dei suddetti criteri lo studio ha selezionato i seguenti otto settori¹³:

1. Automobile;
2. Chimica;
3. Edilizia;
4. Distribuzione e commercio;
5. Mobile;
6. ICT;
7. Tessile;
8. Forniture pubbliche (include elettricità, gas e rete idrica ma esclude le reti fognarie).

¹³ Il documento che i riporta i dati utilizzati per la selezione è disponibile presso la CES.

Questi settori possono includere società pubbliche con sindacati caratterizzati in genere da tassi di iscrizione più elevati. Ma la maggior parte delle società in questi settori sono private. Settori pubblici come la sanità e l'istruzione non sono stati selezionati per lo studio perché ritenuti meno rilevanti (per lo meno direttamente) in termini per esempio di emissioni di GHG o di effetti delle nuove politiche ambientali sull'occupazione.

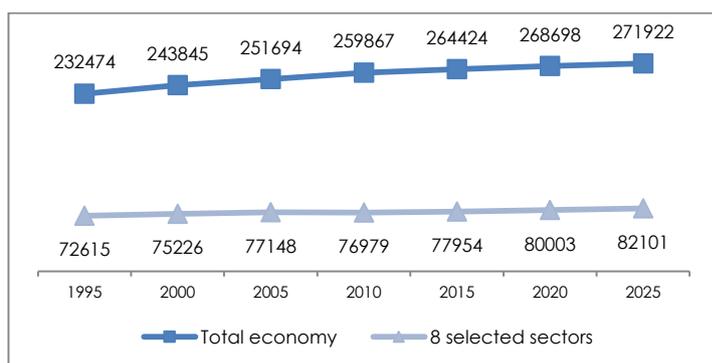
Le sezioni successive riassumono le tendenze demografiche, occupazionali e di sviluppo delle competenze rispetto ai settori selezionati. Presentano inoltre i risultati degli studi e i casi di studio che illustrano le azioni sindacali in materia di occupazione e formazione. Le tendenze specifiche ai singoli settori sono esaminate nella panoramiche settoriali che accompagnano la presente relazione come documenti separati.

3.2. Tendenze demografiche e occupazionali¹⁴

Importanza dei settori selezionati

La selezione dei settori è equilibrata sia in termini di dimensioni dei settori sia in termini di settori dediti a produzione o servizi. La Figura 8 e la Tabella 3 sottostanti mostrano che gli otto settori selezionati rappresentano circa 1/3 dell'occupazione totale in Europa – nel 2010 questi settori davano lavoro a quasi 77 milioni di lavoratori su un totale di circa 260.

Figura 8: Dinamiche occupazionali settori selezionati / economia totale, in migliaia di persone



Fonte: Calcolo degli autori sulla base dei dati CEDEFOP

Tendenze demografiche e occupazionali

La Tabella 4 rivela che gran parte dei giovani lavoratori negli otto settori selezionati lavorano nel commercio al dettaglio, nei lavori di costruzione specializzati, nel commercio all'ingrosso (distribuzione), nella costruzione di edifici e nel settore automobilistico. La percentuale maggiore di giovani lavoratori sul totale della forza lavoro si registra nel commercio al dettaglio, nel tessile (eccetto articoli in pelle), nel settore del mobile e nei lavori di costruzione specializzati.

Tabella 4: Quota di lavoratori della fascia di età 15-24 sul totale degli occupati (15+) 2011 per attività economica

Attività economica (NACE rev.2 divisione a due cifre)	TOTALE (15-24)	TOTALE (15 e oltre)	Quota in %
Commercio al dettaglio, escluso quello di autoveicoli e di motocicli	3792.6	22104.8	17.2%
Confezione di articoli di abbigliamento	297.5	2180.9	13.6%
Lavori di costruzione specializzati	1245.6	10065	12.4%
Industrie tessili	141.5	1323.8	10.7%
Fabbricazione di mobili	149.7	1498.7	10.0%
Confezione di articoli in pelle e simili	55.8	583.7	9.6%

¹⁴ Alcuni dei dati in questa e in altre sezioni sono tratti dalle previsioni del CEDEFOP sulla domanda e offerta di competenze fino al 2025 che copre 33 paesi: gli UE27, i paesi candidati (Croazia, Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia e Turchia) più Islanda, Norvegia e Svizzera.

Tabella 3: Quota di occupazione nei settori selezionati in % dell'occupazione totale

	2010	2025
Tessile	1,4	1,1
Chimica	1,4	1,4
Automobile	0,9	0,9
Mobile	1,4	1,3
Forniture	1,1	1,0
Edilizia	6,8	6,9
Distribuzione e commercio	14,5	15,4
ICT	2,0	2,1
8 settori selezionati	29,6	30,2

Fonte: Calcolo degli autori sulla base dei dati CEDEFOP

Attività economica (NACE rev.2 divisione a due cifre)	TOTALE (15-24)	TOTALE (15 e oltre)	Quota in %
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	310.1	3268.7	9.5%
Costruzione di edifici	593.3	6289.4	9.4%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	164.6	1804.9	9.1%
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica	148.3	1730.6	8.6%
Genio civile	156.3	1944.3	8.0%
Commercio all'ingrosso, escluso quello di autoveicoli e di motocicli	650.7	8348.9	7.8%
Attività dei servizi d'informazione	29.4	398	7.4%
Fabbricazione di prodotti chimici	106.5	1524.3	7.0%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	113.1	1801.4	6.3%
Programmazione, consulenza informatica e attività connesse	177.4	2838.4	6.3%
Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	53.3	860.2	6.2%
Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	19.0	509.5	3.7%
TOTALE – Tutte le attività NACE	24130.1	249664.2	9.7%

Le statistiche coprono gli UE27 più IS, NO, TR, CH, HR (mancano i dati per AD, LI, MC e SM). Per molte attività economiche dettagliate non sono disponibili dati separati per paese.

La tabella riflette la classificazione Eurostat dei settori selezionati, disponibile in Appendice.

Fonte: Eurostat LFS

La Tabella 5 mostra come la quota di lavoratori occupati nei settori selezionati sia destinata a subire una lieve flessione tra il 2010 e il 2025 a seguito delle dinamiche positive previste per i più grandi tra i settori selezionati: edilizia, distribuzione e commercio e ICT. La maggiore tendenza negativa nella quota di lavoratori occupati è prevista per il settore tessile, mentre i settori del mobile e delle forniture dovrebbero subire solo una lieve flessione (vedi Tabella 5). La percentuale di lavoratori occupati nei settori chimico e automobilistico è prevista stabile durante lo stesso periodo.

Tabella 5: Dinamiche occupazionali (%) e principali indicatori di occupazione (in migliaia), 2010-2025

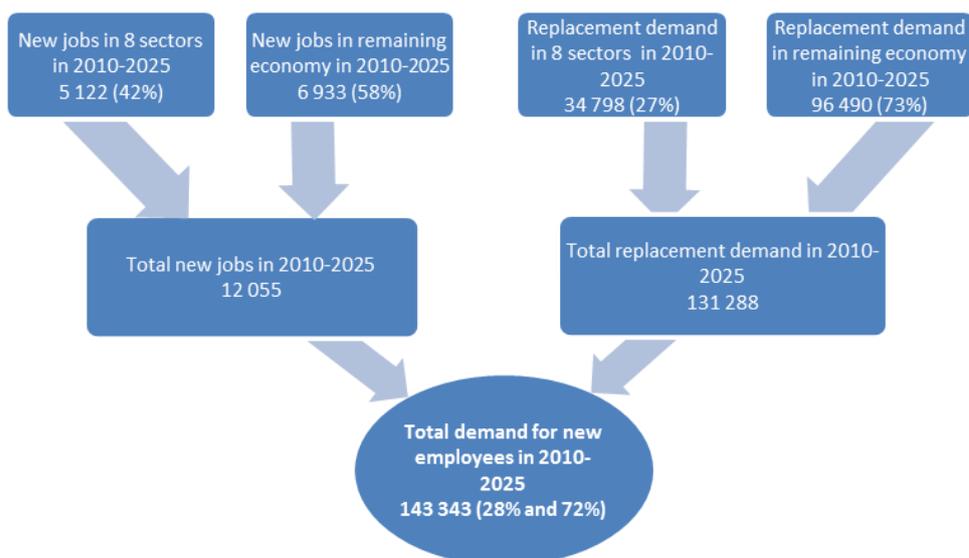
	Dinamiche occupazionali			Principali indicatori di occupazione, in migliaia		
	Tasso medio di crescita annua dell'occupazione diretta, periodo 1995-2010	Tasso medio di crescita annua dell'occupazione diretta, periodo 2010-2025	Tasso medio delle domanda di sostituzione/rotazioni	Nuovi posti di lavoro	Domanda di sostituzione/rotazioni	Requisito totale
Tessile	-3,14%	-0,99%	2,30%	-543	1482	939
Chimica	-0,82%	0,12%	2,44%	68	1633	1701
Automobile	-0,15%	0,08%	2,36%	28	996	1024
Mobile	0,24%	-0,14%	2,42%	-78	1609	1531
Forniture	-0,72%	-0,58%	2,53%	-254	1320	1066
Edilizia	0,57%	0,40%	2,40%	1048	7549	8597
Distribuzione e commercio	1,19%	0,76%	2,61%	4317	17767	22084
ICT	2,22%	0,68%	2,58%	536	2442	2978
8 settori selezionati	0,40%	0,44%	2,46%	5122	34798	39920
Totale economia	0,79%	0,31%	2,77%	12055	131288	143343

Fonte: Calcolo degli autori sulla base dei dati CEDEFOP

Come indica la Tabella 5, in numeri assoluti, tra i settori selezionati, l'edilizia, la distribuzione e commercio e l'ICT saranno le principali fonti di crescita dell'occupazione nel periodo 2010-2025. Dai dati si evince che questi tre settori, i più grandi tra quelli selezionati, registreranno probabilmente un aumento dell'occupazione assai maggiore rispetto all'economia totale e potrebbero creare circa la metà di tutti i nuovi posti di lavoro nel periodo 2010-2025, (circa 6 milioni sui 12 milioni previsti in totale). La rotazione/sostituzione in questi settori non sarà maggiore rispetto alla media dell'economia totale, ma in questo periodo dovrebbe costituire circa un 1/5 di tutti i posti sostituiti (circa 28 milioni di posti su un totale di 131). Di conseguenza, la domanda totale di lavoratori (nuovi posti più rotazione/sostituzione) in questi tre settori rappresenterà probabilmente quasi un quarto della domanda dell'economia totale (circa 33,7 milioni su 143,3 milioni di posti).

Le informazioni della Tabella 5 sono visualizzate alla Figura 9 dove si vede che, nel loro insieme, i settori selezionati rappresenteranno circa il 40 % del totale di nuovi posti, il 27% della rotazione/sostituzione totale e il 28% della domanda totale di lavoratori.

Figura 9: Domanda totale di lavoratori nei segmenti selezionati 2010-2015, in migliaia e in %



Fonte: Calcolo degli autori sulla base dei dati CEDEFOP

Effetti dell'ecologizzazione sull'occupazione

In generale, si prevede che le politiche necessarie per rispettare gli obiettivi UE 20-20-20 avranno un impatto minore sul livello di occupazione totale. In gran parte, gli studi indicano un modesto risultato positivo per l'occupazione, con un aumento dell'1%–1.5% (in termini netti) entro il 2020, mentre i risultati dei modelli di proiezione mostrano che, in aggregato, le politiche hanno un impatto minimo sul livello totale di occupazione (Cambridge Econometrics et al, 2011).

Le ultime previsioni sulla base di scenari che considerano solo l'impatto delle politiche addizionali necessarie a raggiungere gli climatici, proiettano 250.000 posti di lavoro supplementari nell'UE 2020 grazie alle politiche per la riduzione delle emissioni di carbonio, ossia un aumento dell'0,16 % rispetto allo scenario 'business-as-usual' (CEDEFOP, 2013). Le attività a basse emissioni di carbonio richiedono in genere una forza lavoro relativamente maggiore per unità prodotta, ne consegue che i posti addizionali associati al passaggio a un'economia a basse emissioni compensano le perdite nei settori che subiscono una contrazione, con un effetto finale lievemente positivo sull'occupazione.

Come mostra la Tabella 6, gli effetti delle politiche necessarie per raggiungere gli obiettivi UE 20-20-20 varieranno da un settore all'altro. Recenti proiezioni macroeconomiche (Cambridge Econometrics et al, 2011) indicano che i maggiori effetti relativi (in termini percentuali) negativi per l'occupazione negli UE27 sono previsti nei settori tessile, forniture e mobile, mentre i maggiori effetti relativi positivi sono previsti sul settore edile. La variazione maggiore dei livelli di occupazione (positiva o negativa) si registrerà nei settori edile, tessile, forniture, ICT e distribuzione e commercio.

Tabella 6: Impatto assoluto delle nuove politiche sui cambiamenti climatici sull'occupazione negli UE27 con proiezione delle variazioni massime e minime (in migliaia e in %) rispetto allo scenario di base 2009-2020*

Settore	Min		Max	
	Migliaia	%	Migliaia	%
Automobile	4.2	0.18	23.7	1.02
Chimica	-53.4	-1.58	36.3	1.07
Edilizia	-291.4	-1.93	413.2	2.74
Distribuzione e commercio	-95.2	-0.27	30	0.09
Forniture	-44.9	-3.18	-11.1	-0.79

Settore	Min		Max	
	Migliaia	%	Migliaia	%
Mobile	-112.4	-4.28	10.8	0.41
ICT	-103	-2.5	18	0.4
Tessile	-171.8	-7.20	15.1	0.63
8 settori selezionati	-867.9	-1.3	536	0.8

* Basato sui dati della classificazione NACE Rev. 1.1 – divisione e due cifre. Lo scenario di base parte da una previsione di PRIMES 2009. PRIMES è un modello energetico di ambito europeo utilizzate per previsioni, scenari e analisi dell'impatto delle politiche fino al 2030; vedi Commissione europea (2010). Questo scenario include molte delle politiche ambientali già in essere e ogni eventuale cambiamento del mercato del lavoro ad esse associato (include grossomodo la metà della riduzione di emissioni di CO2 necessaria per rispettare l'obiettivo del 20% di riduzione rispetto al 1990). Gli scenari di minima e di massima includono gli impatti di nuove politiche ambientali piuttosto che gli effetti generali di tutte le politiche ambientali. Per ciascun settore gli scenari di minima e di massima possono differire. Per maggiori dettagli consultare lo studio di riferimento.

Fonte: Preparato dagli autori sulla base di Cambridge Econometrics et al (2011)

Gli effetti sull'occupazione delle politiche necessarie per raggiungere gli obiettivi UE 20-20-20 varieranno anche tra i vari paesi e regioni. Si stima che le pressioni di adattamento alla transizione verde si faranno sentire principalmente nel segmento ad alta intensità di carbonio (HCIS)¹⁵. Secondo uno studio recente vi è una variazione considerevole tra gli Stati membri, con una quota di lavoratori impiegati in attività ad alta intensità di carbonio superiore al 52% nei nuovi Stati membri (gli UE-10) rispetto a poco più del 40% negli UE-15 (Commissione europea – OIL, 2011a). Considerando solo le 15 industrie a maggiore intensità di emissione (dato che rappresentano circa il 95% delle emissioni totali di CO₂ del segmento HCIS e circa l'85 per cento di tutte le emissioni imputabili alla produzione) la disparità tra gli UE-15 e gli UE-10 è ancora più marcata: più di un quinto di tutti i lavoratori degli UE-10 sono occupati nelle 15 industrie a maggiore intensità di emissione, più del doppio rispetto al dato (9.5 per cento) degli UE-15.

Gli effetti a lungo termine dell'ecologizzazione dell'economia sull'occupazione dipenderanno molto dal livello degli investimenti. Secondo Cambridge Econometrics et al (2011) oltre il 2020 la portata dei posti di lavoro che resisteranno è opinabile, salvo mantenere il livello iniziale di investimenti o farne di nuovi. Ci sarà certo una domanda per lavori nella manutenzione oltre alla rotazione, ma sarà assai inferiore rispetto alla domanda stimolata durante i periodi di pesante investimento. In questi settori ad alta intensità di investimento ci potranno essere specifici sottosettori che subiranno effetti avversi (carbone, produzione di petrolio e diesel, fertilizzanti, calce, alluminio e trasporto merci su strada).

Gli effetti netti a lungo termine dell'ecologizzazione dell'economia sull'occupazione dipenderanno non solo dalla portata e intensità degli investimenti ma anche da altri fattori come il carbon leakage (rilocalizzazione delle emissioni di carbonio) e i prezzi del carbonio e dell'energia. L'effetto generale 'netto' sull'occupazione è la somma degli effetti diretti e indiretti (ossia degli effetti sui posti di lavoro nelle catene del valore e di approvvigionamento). La misurazione degli effetti indiretti è difficile e richiede modelli econometrici complessi. Tuttavia il fatto che siano difficili da misurare non significa che gli effetti indiretti, e dunque l'impatto netto sull'occupazione, possano essere ignorati.

La Tabella 7 illustra quattro differenti scenari relativi agli effetti diretti e indiretti sull'occupazione delle politiche sul clima: perdita di posti di lavoro (scenario A), posti di lavoro verdi ma bassa produttività (scenario B), perdita di lavori 'sporchi' (scenario C) e crescita verde (scenario D). La Tabella mostra come gli effetti indiretti potrebbero avere un ruolo significativo negli scenari A e B. D'altra parte, secondo gli scenari C e D gli effetti indiretti negativi potrebbero essere trascurabili e quindi ignorati. Tuttavia, specialmente sul breve termine e presupponendo significativi target di riduzione delle emissioni, è possibile che i prezzi energetici aumentino notevolmente, con probabile impatto indiretto sostanzialmente negativo sui livelli di occupazione.

¹⁵ Il settore ad alta intensità di carbonio comprende tutte le attività le cui emissioni di gas a effetto serra (GHG) sono superiori alla media (Commissione europea – OIL, 2011a).

Tabella 7: Effetti diretti e indiretti delle politiche climatiche sull'occupazione – vari scenari

	Effetti diretti principalmente negativi	Effetti diretti principalmente positivi
Effetti indiretti principalmente negativi	A. "Perdita di posti di lavoro" <ul style="list-style-type: none"> energia verde con costo dell'energia più elevato aumento prezzo combustibili fossili (carbonio) carbon leakage (rilocalizzazione delle emissioni di carbonio) forte declino della produzione tradizionale "sporca" insufficienza di attività a basse emissioni di carbonio o verdi calo del PIL e del reddito reale effetti di ritorno negativi 	B. "Posti di lavoro verdi ma bassa produttività" <ul style="list-style-type: none"> carbon leakage non significativo perdite di posti di lavoro diretti moderate aumento delle energie rinnovabili aumento dei posti di lavoro a basse emissioni di carbonio diminuzione reddito reale ed effetti negativi indiretti minore produttività l'effetto generale sull'occupazione è la somma di effetti diretti principalmente positivi ed effetti indiretti negativi
Effetti indiretti principalmente positivi	A. "Perdita di posti di lavoro 'sporchi'" <ul style="list-style-type: none"> perdite dirette di posti di lavoro (produzione 'sporca') carbon leakage (rilocalizzazione delle emissioni di carbonio) aumento, ma non sufficiente, dei posti di lavoro a basse emissioni e su energie rinnovabili effetto indiretto positivo della maggiore produttività che compensa l'effetto negativo sul reddito reale dei costi energetici più elevati 	D. "Crescita verde" <ul style="list-style-type: none"> nuova efficiente produzione verde o a basse emissioni carbon leakage non significativo nuove attività produttive nel settore industriale (tecnologia energeticamente efficiente, produzione più verde nei settori tradizionali) che compensano pienamente la perdita di posti nella produzione 'sporca' aumento o quanto meno non diminuzione della produttività, nessun effetto negativo su PIL, reddito reale e occupazione a lungo termine (rispetto allo scenario 'business as usual')

Fonte: Preparato dagli autori in base a EMCO, 2010.

Conseguenze e aree di intervento per i sindacati

È importante considerare le conseguenze delle tendenze occupazionali discusse sopra per i sindacati e per le loro politiche e agende. Tali conseguenze potranno essere assai diverse e dipenderanno dalle posizioni di ciascun sindacato rispetto alla relazione tra posti di lavoro e ambiente. Rätzzel e Uzzell (2011) identificano quattro 'posizioni' ricorrenti adottate o meno dai sindacati in questo contesto (Tabella 8). Si va dalla posizione pro-tecnologica, secondo cui l'ecologizzazione dell'economia non comporterà effetti negativi sull'occupazione, alla prospettiva di movimento sociale, secondo cui i sindacati potrebbero battersi per forme diverse di produzione. Le posizioni non sono mutuamente esclusive. Elementi di posizioni diverse possono essere applicati allo stesso tempo. Le specifiche posizioni e gli specifici elementi che i sindacati hanno adottato o adotteranno dipendono dalla storia del sindacato stesso e dalla posizione soggettiva dei membri che sviluppano le politiche e strategie del sindacato.

Tabella 8: Posizioni sindacali che illustrano come i sindacati percepiscono la relazione e tra occupazione e ambiente

Soluzione tecnologica	Secondo questa posizione la tutela dell'ambiente non è una minaccia per i lavoratori perché l'innovazione verde creerà nuovi lavori, e si può arrivare a una economia a basse emissioni di carbonio attraverso la crescita economica . Quest'ultima è concepita come crescita che raggiunge il duplice obiettivo di tutelare l'industria grazie alla modernizzazione e proteggere l'ambiente grazie alla riduzione delle emissioni. Questa posizione non considera eventuali aspetti sociali (ossia la possibilità che una maggiore efficienza tecnologica possa portare a una diminuzione della domanda di manodopera).
Trasformazione sociale	Questa prospettiva suggerisce che il cambiamento ambientale e il cambiamento sociale devono andare di pari passo . Le persone che hanno espresso questo punto di vista, intervistate da Rätzzel/Uzzell, sottolineano gli stretti legami tra occupazione e identità personale , per esempio vi sono forti distinzioni sociali tra il lavoro manuale e il lavoro di ufficio, tra i ruoli femminili e maschili, e un cambiamento nell'occupazione potrebbe minacciare questo senso di identità. I ricercatori suggeriscono di tenere conto di questo aspetto nei programmi di riqualificazione ai 'lavori verdi' che, per avere successo, devono presentare il lavoro come coinvolgente e degno . Per esempio, etichettare le attività chimiche o carbonifere come 'sporche' potrebbe alienare i lavoratori di questi settori alla causa del clima perché spregiudicherebbe il loro senso di identità e l'orgoglio nel loro lavoro.

<p>Interessi reciproci</p>	<p>Questa posizione sostiene che i sindacati dovrebbero avviare un dialogo approfondito con i lavoratori per sviluppare una visione comune che sostenga gli interessi immediati dei lavoratori. Questi interessi dovrebbero essere alla base dell'elaborazione di politiche 'win-win' per ridurre i conflitti percepiti tra tutela del posto di lavoro e protezione dell'ambiente. Per esempio, un sindacato dei trasporti invita i conducenti di camion tesserati a passare meno tempo sulla strada, permettendo il trasporto delle merci su rotaia o in nave (sempre garantendo una parte del trasporto su ruota per parte del tragitto), e questo permette loro di trascorrere più tempo in famiglia e di contribuire a un sistema dei trasporti più sostenibile.</p>
<p>Movimento sociale</p>	<p>Secondo questa prospettiva, le iniziative ambientali dovrebbero essere collegate in un contesto più ampio di problemi sociali. I sindacati sono concepiti come un movimento sociale che tutela non solo i propri iscritti ma anche le condizioni di lavoro e di vita della società in generale. Per esempio, secondo questa posizione i sindacati possono avere un ruolo nel migliorare il benessere generale promuovendo un ambiente più sano o mettendo in questione le forme di produzione tradizionali e sviluppando delle alternative.</p>

Fonte: Preparato dagli autori in base a Rätzkel e Uzzell, 2011.

L'esame delle pubblicazioni, al pari del sondaggio presso gli affiliati CES (vedi Capitolo 4, sezione 4.3), identifica solo pochi esempi di iniziative sindacali volte a creare posti di lavoro per i giovani lavoratori in un ambito di sviluppo sostenibile. Altre ricerche confermano questo. Per esempio, dai sondaggi effettuati dal Labour Research Department per conto di Trade Union Congress (TUC) nel 2009 (1300 risposte)¹⁶ e nel 2012 (1200 risposte)¹⁷ emerge che solo il 7% ha risposto che il suo datore di lavoro sta creando nuovi posti di lavoro "verdi". Benché la domanda non riguardasse specificamente i giovani lavoratori, la bassa percentuale di datori di lavoro che creano posti di lavoro verdi dimostra quanto siano limitate le possibilità in questo campo.

Le iniziative sindacali mirate a creare posti di lavoro sostenibili per i giovani lavoratori differiscono significativamente, tra l'altro, per portata e ambizione, o per la posizione adottata e i partner coinvolti. La Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) ha recentemente varato il Piano del Lavoro (vedi sotto, Riquadro 1), un esempio ambizioso di iniziativa sindacale autonoma per dare vita a un movimento sociale volto a rendere più verdi le attività industriali e portare eventualmente alla creazione di un numero notevole di posti di lavoro sostenibile.

Riquadro 1: "Piano del Lavoro" della Confederazione Generale Italiana del Lavoro

Il 26 gennaio 2013 la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) varava il *Piano del Lavoro*, una reazione straordinaria alle durissime condizioni economiche e sociali in cui versa l'Italia nel 2013. La motivazione principale del lancio e dell'implementazione del Piano è che la crescita dell'occupazione è l'unica via di uscita dalla crisi, dal processo di deindustrializzazione e dalla perdita di posizioni dell'industria turistica del paese. Con questa iniziativa la CGIL ha deciso di andare al di là dei tradizionali limiti di rappresentanza ed elaborazione politica consultando l'intera organizzazione e i lavoratori sulla possibilità di sostenere un progetto nell'interesse di tutto il paese e non solo del mercato del lavoro (ossia un programma per cambiare il modello di sviluppo e tale da indicare la via di uscita dalla crisi).

Il Piano mira alla creazione di nuovi posti di lavoro sostenibili per i giovani, in particolare nelle regioni del Mezzogiorno, e tutelare nel contempo i posti di lavoro nei settori più tradizionali. Un posto di lavoro, nuovo o esistente, deve essere dignitosamente retribuito, contrattualmente regolato, tutelato, e qualificato attraverso la formazione. Particolare attenzione è prestata alla creazione di nuovi posti di lavoro collegati ad attività sostenibili; la complessa bonifica del territorio e la valorizzazione del patrimonio storico e culturale, l'economia della conoscenza, l'innovazione e sostenibilità delle infrastrutture (edilizia, energia, trasporti, ecc.).

Più in particolare il Piano identifica una serie di aree nelle quali urge intervenire per la creazione di lavoro: riassetto idrologico del territorio; agricoltura non invasiva e compatibile con la sicurezza e l'ambiente; prevenzione antisismica del patrimonio edilizio; messa in sicurezza degli edifici scolastici; edilizia non invasiva legata a processi di riqualificazione urbana e contenimento energetico; sviluppo dei centri commerciali, nuovi modelli di consumo e valorizzazione delle città; risparmio energetico e riduzione dei costi dell'energia con l'impiego di fonti rinnovabili; reti "intelligenti" di gestione dei flussi di energia elettrica; tutela dell'ambiente e bonifiche di siti inquinati; trasporto pubblico locale; infrastrutture per la logistica.

Il programma dovrebbe essere attuato sul periodo 2013-2015. Tuttavia prevede un Piano straordinario di creazione diretta di lavoro attraverso programmi immediatamente attivabili che prevedono: la bonifica del territorio che deve vedere l'assunzione di giovani qualificati; un concorso straordinario per l'assunzione di giovani nelle pubbliche amministrazioni; riunificazione e l'incremento dei fondi di fiscalizzazione per l'assunzione di giovani e

¹⁶ Per informazioni sul sondaggio 2009: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1319>.

¹⁷ Per informazioni sul sondaggio 2012: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pagid=45&issueid=1529>.

donne con il vincolo dell'assunzione contrattualizzata ed a tempo indeterminato; e la costruzione di un piano straordinario per l'occupazione giovanile con l'impiego o l'intervento pubblico per produrre beni e servizi collettivi e pubblici.

Le risorse totali necessarie ammontano circa a 50 miliardi di euro in media nel triennio 2013-2015, inclusi 15-20 miliardi per i programmi del Piano straordinario di creazione diretta di lavoro. Secondo l'ipotesi di impatto, rispetto allo scenario di base (basato sulle misure precedenti, in assenza di nuove politiche), sul periodo 2013-2015 il Piano potrebbe generare +2,9 punti di nuova occupazione riducendo il tasso di disoccupazione del 7%. In una simulazione econometrica del Piano del Lavoro, il CER (Centro Europa Ricerche) ha calcolato che in tre anni si potrebbe creare più di un milione di posti di lavoro, il 40% circa dei quali potrebbero essere occupati da giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni. Tuttavia, essendo stata lanciata di recente, non è possibile misurare i risultati reali dell'iniziativa e ci vorrà tempo prima che i piani per l'occupazione possano essere attuati a tutti i livelli e misurati sul territorio.

Il testo del Piano del Lavoro è aperto al confronto e ai contributi delle strutture della CGIL sia a livello nazionale che regionale e locale. La CGIL intende avere come interlocutori altre organizzazioni sindacali, le imprese, le forze politiche, le istituzioni, le università, le associazioni del volontariato sia nella programmazione sia nell'implementazione sul territorio. Le sedi regionali e locali della CGIL stanno elaborando Piani del lavoro locali/territoriali che porteranno a contrattazioni specifiche con le autorità (regionali, provinciali o locali).

Secondo gli ultimi sviluppi, il Piano ha contribuito a migliorare significativamente il dialogo tra sindacati e tra sindacati e imprese su alcuni temi di emergenza (p. es. indennità di disoccupazione). Ai fini di una corretta attuazione del Piano servono peraltro una forte azione politica e un cambiamento radicale delle politiche economiche. La creazione di lavoro è possibile solo se il governo cambia registro, passando da piani di austerità e piani di investimento (pubblico e privato). In ogni caso, il successo finale di una simile proposta, in questo e in altri contesti nazionali, dipende dalla reale forza contrattuale, dalle risorse effettivamente disponibili (anche europee internazionali) e infine anche dalla capacità delle parti sociali e dei politici di dialogare e progettare insieme.

Fonti: CGIL (2013), informazioni supplementari fornite dalla CGIL.

Vi sono iniziative sindacali anche più ambiziose in termini di attività e volte non solo a creare lavoro per i giovani ma anche, tra l'altro, a fornire l'opportunità di sviluppare competenze verdi, i relativi servizi orientativi e complesse attività di sensibilizzazione come la formazione di 'ambasciatori verdi'. Tuttavia, un portafoglio di attività così complesso è praticamente impossibile senza grandi alleanze con altri soggetti interessati, ciascuno dei quali in grado di contribuire significativamente al raggiungimento dell'obiettivo comune. Secondo Rätzhel e Uzzell (2013) 'nel quadro della correlazione tra tutela dei lavoratori e tutela dell'ambiente, i sindacati devono costruire alleanze con i movimenti ambientali'. Si potrebbe aggiungere che essere efficaci queste alleanze devono essere estese ben oltre i soli rappresentanti dei lavoratori e dell'ambiente. Un buon esempio di alleanza in questo senso è la Green Skills Partnership for London (Partnership competenze verdi per Londra, vedi riquadro Box 2) che cerca di combinare diverse posizioni.

Riquadro 2: Green Skills Partnership for London

Green Skills Partnership For London (Partnership competenze verdi per Londra - GSPL) comprende sindacati, imprese, istituti di istruzione superiore, rappresentanti della comunità, il consiglio delle competenze settoriali Asset, Summit and Construction, Job Centre Plus, e i London Borough Councils. Il partenariato, istituito come un modello per rafforzare legami, creare collaborazioni e fornire formazioni alla sostenibilità e opportunità di lavoro, dopo diciotto mesi di sperimentazione a East London è passato a una positiva fase di pilotaggio a South London per arrivare un ampio partenariato radicato in tutta la città. L'ispirazione iniziale era il modello 'Apollo Alliance' applicato nella costa occidentale degli Stati Uniti e promosso nel Regno Unito da Public Policy Research (IPPR) e da altre organizzazioni tra cui la TUC (Trades Union Congress).

I principali obiettivi del partenariato GSPL sono il lavoro cooperativo e l'innovazione intorno ai principi dello sviluppo sostenibile nel quadro di uno sviluppo 'dal basso' volto a creare posti di lavoro locali, esperienza/collocazione/apprendistato in materia di sostenibilità ambientale, cambiamenti climatici e iniziative per la riduzione delle emissioni di carbonio. Il progetto intende inoltre coinvolgere in modo innovativo le comunità, comprese le più vulnerabili e a rischio, intorno ai temi della povertà energetica, dei cambiamenti climatici e della costruzione di comunità sostenibili; promuovere la conoscenza dei temi ambientali così da permettere ai lavoratori, alle famiglie e alle comunità di articolare i loro bisogni, partecipare a iniziative o avviare essi stessi e migliorare il potenziale di occupazione. Da ultimo, fornire un orientamento alla carriera ambientalmente consapevole, aggiornato e informato, in particolare per i mercati del rinnovo di edifici, consumo interno di energia, rifiuti ed energia e nuove competenze ambientali. Questo vasto programma propone dunque la formazione preliminare, la sensibilizzazione alle tematiche ambientali e l'aggiornamento delle competenze dei membri della comunità locale, la creazione di posti di lavoro, la collocazione e, dove possibile, apprendistato per gruppi di giovani.

Finora il partenariato GSPL ha dato numerosi risultati positivi, p. es. la formazione di 40 Discussion Leader locali (3 corsi) in 2 boroughs (circondari), 2 corsi per la sensibilizzazione delle comunità locali, 14 persone iscritte alla Pftls

(preparazione all'insegnamento dell'apprendimento lungo tutto il corso della vita nel settore). Inoltre, 6 persone sono state assunte part-time in qualità di 'ambasciatori verdi' attraverso l'istituto Lewisham e il sindacato edile UCATT. Reclutamento di formatori alle 'competenze verdi' organizzato intorno a: raccolta delle acque piovane, fotovoltaico solare, isolamento dei muri cavi interni ed esterni, ecc. Un partner importante come l'Environmental Regeneration Charity (Groundwork) ha offerto opportunità con possibile sbocco occupazione nei settori orticoltura, gestione dei rifiuti e retrofit a South London, con la futura creazione di altri 60 posti di lavoro verdi e a basse emissioni. Sono state altresì negoziate delle possibilità di sbocchi professionali e apprendistati in 3 circondari londinesi nel quadro del progetto Beonsite/Lendlease.

Oltre agli obiettivi attuali del progetto sono previste ulteriori attività. Per esempio, lavorare insieme a un consiglio locale per ottenere immobili vuoti da riqualificare e riportare in uso utilizzando manodopera e competenze locali, fornendo nel contempo opportunità di formazione per apprendisti e altri lavori che cercano qualifiche nel settore edile.

Fonti: Union Learn SERTUC; Green Skills Partnership for London (2012); informazioni supplementari fornite da SERTUC.

Secondo un recente studio sulle condizioni esterne che influiscono sulle prassi e i comportamenti sostenibili sul luogo di lavoro (West University di Timisoara, 2012) uno dei fattori macrostrutturali che ostacolano l'attuazione di iniziative sostenibili è la mancanza di metodi per la valutazione della prestazione ambientale. Questo fattore potrebbe impedire la promozione della sostenibilità sul luogo di lavoro e di conseguenza la creazione di lavoro verde per i giovani. Una recente iniziativa della Confederation of Vocational Unions in Norvegia (YS, vedi Riquadro 3) ha specificamente cercato di mettere a punto un modello di misurazione della creazione di valore verde che permetta iniziative più sistematiche per la creazione di più lavori verdi..

Riquadro 3: La Confederation of Vocational Unions in Norvegia promuove il lavoro verde

La Confederation of Vocational Unions della Norvegia (YS) insieme al World Wildlife Fund norvegese (WWF-Norway) ha realizzato il progetto "Un'economia più verde in Norvegia: che cos'è, come arrivarci?" Il gruppo di riferimento del progetto comprende: YS, WWF-Norway, Grid-Arendal (centro che collabora con l'UNEP (Programma per l'Ambiente delle Nazioni Unite) e un gruppo di riferimento interno. Il progetto è sovvenzionato da YS e dal Ministero dell'Ambiente norvegese. Principali obiettivi del progetto: (1) chiarire la terminologia relativa all'economia verde, (2) fare il punto sulla situazione dell'economia verde in Norvegia e (3) elaborare un modello che permetta iniziative sistematiche in favore di un'economia più verde. *Il principale risultato del progetto è stato un modello semplificato di input-processo-output per la creazione di valore verde che è stato testato nel settore sanitario norvegese. Il modello messo a punto aiuta a valutare e indirizza l'orientamento verde di un'organizzazione misurando e migliorando la posizione di una serie di parametri chiave relativi alla creazione di valore verde.*

Una volta portato a termine questo progetto, YS si adopererà per trasferire la conoscenza verde in modo tangibile nella pratica e a questo proposito ha messo a punto il "Programma lavori più verdi" sulla base del modello input-processo-output già sviluppato. Il programma presenta i seguenti elementi: introduzione all'economia verde per rappresentanti sindacali e principali soggetti coinvolti; uno studio congiunto per la misurazione quanto sia verde un settore, un'azienda o un'organizzazione (utilizzando il modello input-processo-output creato nel progetto precedente; un'inchiesta sul potenziale di rendere più verde il luogo di lavoro; elaborazione congiunta di un primo "Manuale per un luogo di lavoro più verde" per un particolare settore o una particolare organizzazione. Il programma offre ai partecipanti formazione e sviluppo di competenze, un chiaro profilo ambientale, visibilità presso altre organizzazioni e partner e uno strumento per stimolare motivazione e coinvolgimento in un'azienda od organizzazione. L'accento è sul rendere più verdi i posti di lavoro esistenti piuttosto che sul crearne di nuovi.

YS ha difficoltà a promuovere il "Programma lavori più verdi" perché si tratta di tematiche che per molte organizzazioni sono ancora nuove, e come tali percepite dai potenziali partecipanti come un peso in più, oppure difficili da implementare, per mancanza di tempo/comprensione del progetto. Nonostante queste difficoltà, YS continua a cercare candidati realmente interessati al programma, cercando di firmare accordi in questo senso con le imprese e portando avanti progetti pilota. Attualmente, rappresentanti dei Comitati Giovani e Sviluppo sostenibile dell'YS stanno portando avanti due progetti pilota nel settore pubblico (comuni) relativi ai settori dell'assistenza domestica e della silvicoltura.

Fonte: Kristoffersen, G. (2013).

Come mostrano le panoramiche settoriali (vedi i documenti separati allegati) il passaggio a un'economia più verde può comportare cambiamenti radicali nei modelli di produzione, distribuzione e consumo in tutti i settori. I sindacati possono svolgere un ruolo significativo sia nell'anticipare sia nel gestire questi cambiamenti. Il progetto Lucas Aerospace (vedi Riquadro 4)A è un esempio prominente di un'azione sindacale collettiva mirata a trasformare dalla radice un determinato settore. Nonostante alla fine non sia stato coronato dal successo, il progetto dimostra che la forza sindacale sta nelle azioni collettive, anche in casi particolarmente difficili come la trasformazione della produzione.

Riquadro 4: Progetto Lucas Aerospace

Il progetto Lucas Aerospace è un caso esemplare di un movimento di lavoratori che, rappresentanti sindacali in testa, conducono una campagna per convertire la produzione a fini socialmente utili e ambientalmente compatibili. Negli anni '70 il governo Laburista annunciava tagli ai costi della difesa e in questo contesto sosteneva la 'consolidazione' delle industrie militari del Regno Unito. A seguito delle direttive del governo, 13.000 lavoratori di Lucas Aerospace (che produceva sistemi di bordo, molti dei quali destinati alla difesa) risultavano in esubero in un totale di diciassette fabbriche.

Anziché battersi per il mantenimento dei posti in attività destinate alla difesa, i rappresentanti sindacali chiesero aiuto e consulenza ai lavoratori di Lucas Aerospace. Si fece un sondaggio sul potenziale delle risorse fisiche e sulla gamma di competenze dei lavoratori.

Un programma di proposte preliminari fu trasmesso a tutte le fabbriche, con l'invito ad avanzare input e proposte sui progetti da portare avanti. Alla fine, il programma proponeva 150 idee di produzione di orientamento sociale e ambientale, tra cui costruzione di attrezzature medicali, nuovi sistemi di trasporto, diverse tecnologie relative all'energia rinnovabile, ecc. L'intera strategia ruotava espressamente intorno alle capacità e competenze complementari dei lavoratori, tecnici e rappresentanti sindacali. Una delle ragioni per cui fu possibile coinvolgere lavoratori e tecnici/ingegneri nel processo è che i rappresentanti sindacali aziendali riuscirono a superare la divisione tra 'colletti blu' e 'colletti bianchi'. Per rappresentanti sindacali aziendali intendiamo rappresentanti di tutti i sindacati presenti nelle diciassette fabbriche.

Il progetto Lucas, benché sia stato influente per i sindacati e i governi in tutto il mondo, alla fine non ebbe successo. La ragione principale è stato il braccio di ferro tra la forza lavoro e la direzione per il diritto di determinare il tipo di produzione. Inoltre in quel periodo le tecnologie proposte dai lavoratori non erano ancora familiari. La situazione di rischio per l'occupazione di Lucas Aerospace è analoga a quanto potrebbe succedere a seguito del processo di transizione verso un'economia verde. Vale la pena dunque di utilizzare la buona pratica osservata in questo caso, che potrebbe essere trasferibile ad altre situazioni e creare una maggiore opportunità per l'applicazione di politiche corrette dal punto di vista sociale e ambientale: è indispensabile creare modelli in cui lavoratori, tecnici e progettisti dentro e fuori le fabbriche possano lavorare insieme allo sviluppo, per esempio, di forme alternative di produzione. Altrettanto importante è dare fiducia ai lavoratori, alle loro competenze, al loro desiderio di costruire qualcosa di utile per sé stessi e per l'ambiente ed elaborare strategie per lavorare insieme ai lavoratori (e i tecnici e gli scienziati) piuttosto che per i lavoratori.

Fonti: Rätzl et al. (2010); Elliot, D. (2011).

Oltre alle iniziative sindacali dedicate al collocamento dei giovani nell'economia verde a livello generale/multisettoriale, vi sono anche specifiche iniziative settoriali. Un esempio è la ristrutturazione dello stabilimento industriale Eni di Porto Torres in Sardegna, mirata alla trasformazione dell'impianto petrolchimico in un impianto per la produzione di bioplastiche, bioadditivi e biolubrificanti, con conseguente creazione di numerosi posti di lavoro verdi nella zona. I sindacati settoriali partecipano sia alle fasi di stabilimento che alle fasi successive di sorveglianza e coordinamento del progetto (per maggiori informazioni si rimanda alla panoramica del settore chimico, nel documento separato). Dalla ricerca non sono tuttavia emerse molte iniziative sindacali settoriali incentrate sull'occupazione verde dei giovani. Urgono in effetti molte più iniziative sindacali sul terreno incentrate sulle attività economiche fondamentali di determinati settori.

Come dimostrano gli esempi riportati più sopra, la scelta quanto al tipo di iniziativa è assai ampia. È fondamentale scegliere la giusta argomentazione (o una combinazione di argomentazioni/presupposti) dietro le iniziative concrete e costruire le azioni sindacali intorno a tale(i) argomentazione(i). La scelta non dovrebbe dipendere solo dalle caratteristiche interne al sindacato ma anche dall'ambiente circostante – i giovani lavoratori (possibili futuri iscritti), le imprese più innovative, gli enti preposti, altri sindacati, studiosi e scienziati, ecc. La scelta corretta può rafforzare il sindacato in termini di influenza politica e rappresentanza, mentre una scelta sbagliata potrebbe indebolirlo ed eventualmente portare a una perdita di iscritti e/o di influenza politica. Vi è poi il compromesso tra una posizione moderata, basata su cambiamenti progressivi e modesti, e una più radicale che possa eventualmente rimettere in discussione le prevalenti prassi tradizionali. La prima può servire a 'garantire' la mera esistenza del sindacato, la seconda, se adottata e attuata con successo, potrebbe apportare benefici maggiori.

La ricerca quantitativa e qualitativa su quello che pensano i lavoratori dei cambiamenti climatici, su come promuovere iniziative per l'ambiente e il clima sul luogo di lavoro, e sul ruolo dei sindacati in tutto questo, è carente. Finora vi sono solo pochi esempi di questo tipo di

ricerca, tra cui il progetto CES Posti di lavoro verdi¹⁸, 2011-2013, il progetto di ricerca del 7° PQ 'Low Carbon at Work' (riduzione delle emissioni sul posto di lavoro - LOCAW)¹⁹ che si propone di modellare agenti e organizzazioni per raggiungere una transizione verso un'Europa a basse emissioni di carbonio, i già menzionati sondaggi nazionali condotti nel 2007, 2009 e 2012 dal Labour Research Department per conto della TUC nel Regno Unito, e sondaggi relativi all'iniziativa National Green Workplaces della TUC²⁰. Questa ricerca ha dato diversi risultati utili: per esempio, dei sondaggi commissionati dalla TUC emerge regolarmente un elevato livello di interesse a un coinvolgimento sul tema dei cambiamenti climatici. Tuttavia i sondaggi non sono specificamente incentrati sulle opportunità di occupazione dei giovani nell'economia verde e sul ruolo dei sindacati nel promuoverla. Servono dunque ulteriori ricerche per capire le possibili opzioni future dei sindacati rispetto all'occupazione sostenibile dei giovani.

3.3. Tendenze nello sviluppo delle competenze²¹

Sviluppo delle competenze è un termine vasto e può includere i requisiti per le qualifiche dei lavoratori, le esigenze di formazione, i modelli di organizzazione delle attività di apprendimento e le relative tematiche legate allo sviluppo delle carriere (EUROFOUND, 2002).

Effetti del passaggio all'economia verde sullo sviluppo delle competenze

Da un recente studio sugli effetti del passaggio all'economia verde sulla quantità e qualità dei posti di lavoro (EUROFOUND, 2013) emergono diverse indicazioni quanto agli effetti sullo sviluppo delle competenze.

- In genere vi è una correlazione positiva tra ecologizzazione e sviluppo delle competenze: secondo lo studio, nelle imprese verdi si riscontra una richiesta di qualifiche superiori, con maggiori esigenze di formazione e, in misura minore, un apprendimento meglio organizzato e maggiore occupabilità.
- Non è probabile che l'ecologizzazione dia adito a molti nuovi profili professionali – lo studio, come pure le pubblicazioni esistenti (p. es. CEDEFOP, 2010; Cambridge Econometrics et al, 2011; ILO, 2011), suggerisce che l'acquisizione di competenze verdi porterà a *potenziare* piuttosto che a *cambiare* l'attuale patrimonio di competenze.
- A parametri invariati, almeno sul breve termine, l'ecologizzazione potrebbe 1) aumentare la domanda di lavoratori altamente specializzati (manager, ingegneri, tecnici, ecc.) e 2) diminuire o non influire sulla domanda di lavoratori meno o non specializzati (operatori, assemblatori, manovali, ecc.). Il senso generale è che l'evoluzione tecnica privilegia le competenze di livello superiore. L'evoluzione verde della tecnologia non si sottrae a questa regola.
- La qualità generale del lavoro è correlata alla mansione: più sarà specializzata la mansione, migliori sono le condizioni prevedibili nel passaggio a una tecnologia più verde.
- Le differenze nella domanda di lavoratori e la correlazione tra qualità del lavoro e mansione possono comportare una maggiore divergenza tra lavoratori più o meno qualificati: mentre i lavoratori più specializzati possono aspettarsi più formazione, più reddito, una salute migliore, migliori prospettive di carriera e qualità della vita, i lavori meno specializzati possono essere più pesanti, più esposti a polveri e sostanze, più stressanti, meno retribuiti, più soggetti alle esigenze di flessibilità e così via. Sul medio e lungo termine, con il maturare delle tecnologie, la domanda di lavoro meno qualificato potrebbe aumentare, riducendo questa possibile divisione tra lavoratori.

¹⁸ <http://www.etuc.org/a/9884>

¹⁹ <http://www.locaw-fp7.com/>

²⁰ Dal 2006, ogni progetto dell'iniziativa National Green Workplaces della TUC prevede un sondaggio dei lavoratori sul luogo di lavoro come metodo di fare campagna. Alcuni sindacati affiliati alla TUC hanno fatto lo stesso (per esempio, Unite ha condotto un sondaggio sul suo settore ICT).

²¹ Alcuni dei dati in questa e in altre sezioni sono tratti dalle previsioni del CEDEFOP sulla domanda e offerta di competenze fino al 2025 che copre 33 paesi: gli UE27, i paesi candidati (Croazia, Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia e Turchia) più Islanda, Norvegia e Svizzera.

- Lo sviluppo delle competenze può essere positivamente influenzato da diversi fattori tra cui la domanda dei clienti (maggiore la domanda, maggiore l'impatto sullo sviluppo delle competenze), i requisiti normativi (licenze, certificazioni e requisiti per la salute e la sicurezza sul lavoro, che in genere inducono un maggiore sviluppo delle competenze) e cooperazione istituzionale (tra il mercato del lavoro e gli istituti di istruzione e formazione).

Gli ultimi dati CEDEFOP confermano le tendenze identificate sopra verso posti a specializzazione medio-alta²². La Tabella 9 mostra la domanda per gruppi professionali allargati e per qualifiche negli 8 settori selezionati; la Tabella 10 mostra lo stesso dato per l'economia totale.

Tabella 9: Domanda aggregata per gruppi professionali allargati e per qualifiche negli otto settori, 2010-2025*

	2010				2025			
	Percentuale di occupazione rispetto al totale	Percentuale di lavoratori poco qualificati in queste mansioni	Percentuale di lavoratori mediamente qualificati in queste mansioni	Percentuale di lavoratori altamente qualificati in queste mansioni	Percentuale di occupazione rispetto al totale	Percentuale di lavoratori poco qualificati in queste mansioni	Percentuale di lavoratori mediamente qualificati in queste mansioni	Percentuale di lavoratori altamente qualificati in queste mansioni
Legislatori, dirigenti e imprenditori	12%	23%	42%	34%	11%	19%	39%	41%
Professionisti	7%	3%	17%	80%	9%	4%	21%	75%
Professioni tecniche	13%	12%	57%	31%	15%	11%	50%	39%
Impiegati	10%	21%	62%	17%	9%	19%	55%	26%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	15%	30%	60%	10%	14%	20%	61%	19%
Agricoltori e pescatori	0%	40%	54%	6%	0%	43%	50%	7%
Artigiani, operai specializzati	27%	38%	56%	7%	24%	30%	60%	11%
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	9%	41%	55%	5%	8%	32%	60%	8%
Professioni non qualificate	8%	55%	42%	4%	9%	42%	51%	8%

* L'ombreggiatura evidenzia le principali variazioni discusse nel testo.

Fonte: Calcolo degli autori sulla base dei dati CEDEFOP

La Tabella 9 mostra che nel 2010 il gruppo professionale più richiesto negli otto settori selezionati erano gli artigiani e operai specializzati (27%), mentre nell'ambito dell'economia totale (Tabella 10) questo gruppo rappresenta solo il 13%. Sul periodo 2010-2025 ci sarà un aumento della domanda di mansioni specializzate (professionisti, tecnici ed equivalenti). La struttura del principale gruppo professionale – artigiani e operai specializzati – si evolverà verso qualifiche medio-alte. In generale, negli otto settori selezionati la percentuale di lavoratori altamente qualificati aumenterà in tutti i gruppi professionali salvo i professionisti dove aumenterà la domanda di competenze medio-alte.

²² Sono aggregati tre livelli di qualificazione – massa, media e alta – sulla base della seguente classificazione: la bassa qualificazione include 1) istruzione pre-primaria; 2) istruzione primaria (elementari) e 3) secondaria inferiore (medie); la qualificazione media – 4) istruzione secondaria superiore e 5) istruzione post secondaria ma non terziaria; alta qualificazione – 6) prima fase dell'istruzione terziaria e 7) seconda fase dell'istruzione terziaria.

Tabella 10: Domanda aggregata per gruppi professionali allargati e per qualifiche nell'economia totale, 2010-2025*

	2010				2025			
	Percentuale di occupazione rispetto al totale	Percentuale di lavoratori poco qualificati in queste mansioni	Percentuale di lavoratori altamente qualificati in queste mansioni	Percentuale di lavoratori altamente qualificati in queste mansioni	Percentuale di occupazione rispetto al totale	Percentuale di lavoratori poco qualificati in queste mansioni	Percentuale di lavoratori altamente qualificati in queste mansioni	Percentuale di lavoratori altamente qualificati in queste mansioni
Legislatori, dirigenti e imprenditori	8%	19%	38%	44%	9%	15%	34%	50%
Professionisti	14%	2%	13%	85%	15%	2%	17%	80%
Professioni tecniche	16%	8%	51%	40%	17%	7%	44%	49%
Impiegati	10%	17%	61%	22%	9%	13%	54%	33%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	13%	30%	59%	12%	13%	20%	60%	20%
Agricoltori e pescatori	7%	69%	26%	4%	5%	53%	37%	9%
Artigiani, operai specializzati	13%	36%	57%	7%	11%	31%	58%	11%
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	8%	39%	56%	5%	7%	30%	61%	9%
Professioni non qualificate	11%	56%	39%	5%	13%	41%	49%	10%

* L'ombreggiatura evidenzia le principali variazioni discusse nel testo.

Fonte: Calcolo degli autori sulla base dei dati CEDEFOP

La Tabella 11 mostra le tendenze della domanda di lavoro per gruppi professionali allargati negli otto settori selezionati. Nei settori automobile, chimica, edilizia, forniture, mobile e tessile la maggior parte dei lavoratori rappresentano due gruppi professionali: artigiani e operai specializzati e/o conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili. Il settore ICT è dominato da professionisti, tecnici ed equivalenti. Elevate percentuali di professionisti, tecnici ed equivalenti si registrano anche nei settori chimica e forniture.

Il CEDEFOP prevede che nel periodo 2010-2025 la struttura professionale non dovrebbe subire modifiche significative salvo in due dei settori selezionati: l'automobile e le forniture. In questi settori la quota di professionisti dovrebbe notevolmente aumentare a discapito degli artigiani e operai specializzati (vedi frecce nella Tabella 11). Questa evoluzione può essere spiegata dall'ecologizzazione dell'economia, ma anche da altri fattori (p. es. cambiamento dei modelli di produzione/distribuzione).

Tabella 11: Domanda per gruppi professionali allargati in ciascuno degli otto settori selezionati nel 2010 e nel 2025*

	Automobili		Chimica		Edilizia		Distribuzione e commercio		Forniture		Mobile		ICT		Tessile	
	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25	'10	'25
Legislatori, dirigenti e imprenditori	5%	7%	9%	10%	6%	8%	16%	14%	6%	9%	6%	6%	11%	12%	6%	6%
Professionisti	12%	20%	11%	15%	4%	5%	4%	5%	15%	19%	4%	7%	36%	36%	3%	5%
Professioni tecniche	15%	17%	18%	19%	6%	8%	14%	17%	22%	25%	10%	14%	26%	25%	8%	12%
Impiegati	7%	5%	10%	9%	5%	4%	13%	13%	13%	11%	8%	8%	7%	4%	6%	6%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1%	1%	1%	2%	0%	1%	29%	25%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	4%
Agricoltori e pescatori	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
Artigiani, operai specializzati	28%	17%	10%	9%	63%	60%	12%	11%	24%	16%	42%	33%	11%	13%	38%	25%
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	27%	26%	32%	26%	6%	5%	4%	5%	13%	12%	16%	17%	6%	7%	29%	27%
Professioni non qualificate	6%	8%	9%	8%	9%	9%	8%	10%	6%	7%	10%	13%	2%	2%	8%	15%

* L'ombreggiatura evidenzia le principali variazioni discusse nel testo. Le frecce indicano la variazione della domanda nei gruppi professionali più significativi dei settori selezionati tra il 2010 e il 2025.

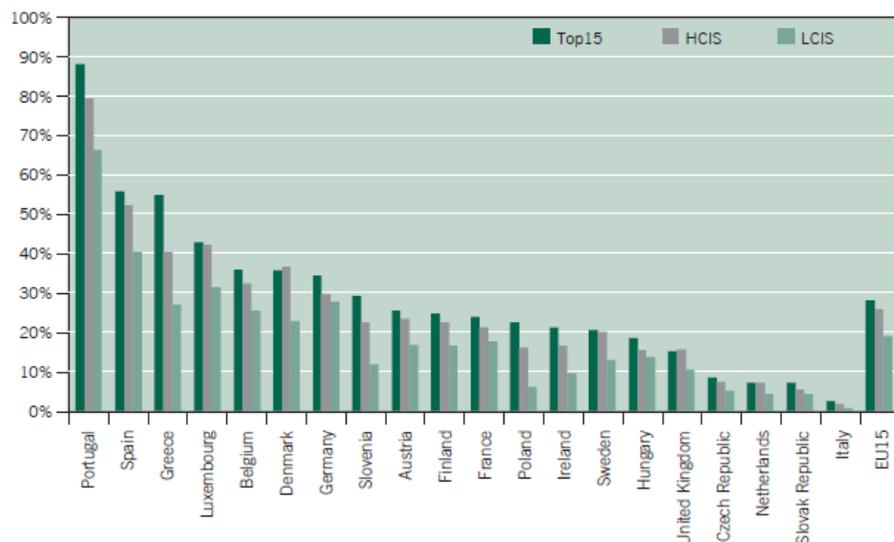
Fonte: Calcolo degli autori sulla base dei dati CEDEFOP

Distribuzione degli effetti del passaggio a un'economia verde sullo sviluppo delle competenze

Secondo la Commissione europea e l'OIL, la composizione delle competenze dei lavoratori nei settori ad alta e bassa intensità di carbonio influirà sulla transizione dell'occupazione (Commissione europea – OIL, 2011a). La quota di lavoratori poco o non specializzati è

maggiore nei settori ad alta intensità di carbonio eccetto in due paesi (Figura 10). Per esempio, negli UE-15, i lavoratori non qualificati nei settori a bassa intensità di carbonio (LCIS) sono quasi un quinto contro il 27 per cento dei settori ad alta intensità di carbonio (HCIS) e quasi il 30 per cento nei 15 settori a maggiore intensità di emissione.

Figura 10: Percentuale di lavoro non qualificato per classificazione industriale, 2005*

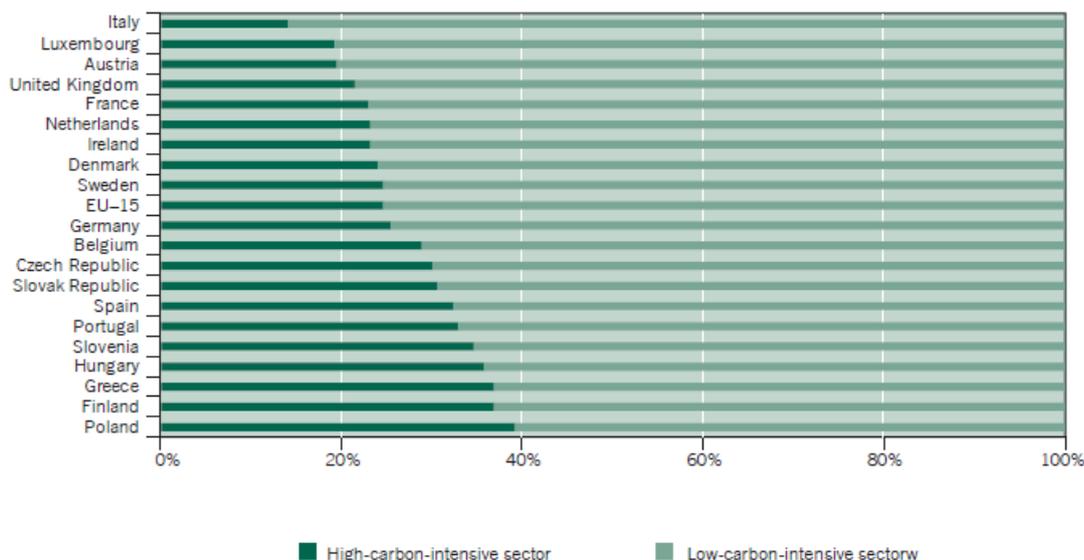


* HCIS e LCIS significa rispettivamente settori ad alta o bassa intensità di carbonio; TOP15 – i 15 settori a maggiore intensità di emissioni.

Fonte: Commissione europea - OIL, 2011a.

Se guardiamo alla distribuzione settoriale dei lavoratori altamente qualificati, è evidente che la grande maggioranza di essi lavora nei settori LCIS (Figura 11). In effetti, negli UE-15 più di tre quarti dei lavoratori altamente qualificati sono impegnati in attività a bassa intensità di carbonio.

Figura 11: Percentuale di lavoratori altamente qualificati, 2005

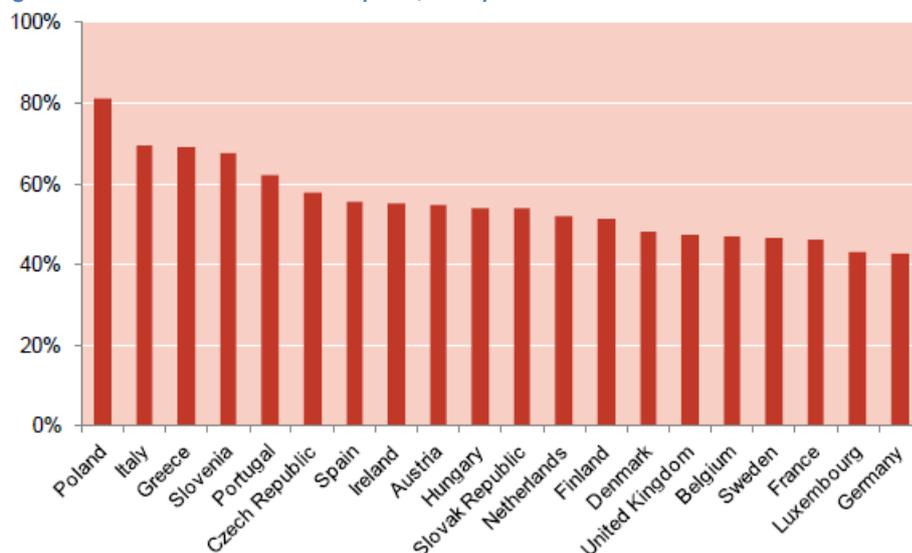


Fonte: Commissione europea - OIL, 2011a.

Da questi dati si può desumere che la pressione nel processo di adeguamento sarà principalmente sui lavoratori non specializzati dei settori HCIS, tra cui forniture e chimica (tra i 15 a maggiore intensità di carbonio), del tessile e della distribuzione (la cui intensità di carbonio è minore, non rientrano nei top 15) (Commissione europea - OIL, 2011b). Secondo le stime

dell'Istituto internazionale di Studi del lavoro, i settori HCIS nell'UE occupano circa 87 milioni di lavoratori, 21 milioni dei quali non specializzati (Commissione europea - OIL, 2011b). Il tasso di lavoratori non qualificati nei settori HCIS tende a essere un po' più elevato nei paesi dell'Europa orientale e meridionale (Figura 12). Per avere maggiore impatto, le politiche per una transizione giusta dovrebbero prestare particolare attenzione a questi settori e regioni.

Figura 12: Percentuale di lavoratori poco/non qualificati nei settori ad alta intensità di carbonio (HCIS), 2005*



Fonte: Commissione europea - OIL, 2011b.

Le figure qui sopra potrebbero esagerare il problema considerato che i 15 settori a maggiore intensità di carbonio sono responsabili di circa il 95% delle emissioni totali di CO₂ del segmento HCIS e dell'85% circa di tutte le emissioni dovute ad attività produttive (Commissione europea - OIL, 2011a). Solo il 12 per cento di tutti i lavoratori sono impiegati nei 15 settori a maggiore intensità di carbonio (circa 24 milioni di persone). Tuttavia, come già osservato, la percentuale di lavoratori non qualificati nei 15 settori è superiore alla media HCIS. Pertanto, nel quadro dell'adattamento, le pressioni per lo sviluppo di competenze nei settori delle forniture energetiche e della chimica potrebbero essere particolarmente forti.

Gli studi precedenti (per esempio, EUROFOUND, 2013) e l'analisi condotta nel presente studio (vedi le panoramiche dei settori selezionati che accompagnano il rapporto) rivelano i diversi effetti del passaggio a un'economia più verde sullo sviluppo delle competenze nei vari settori (Tabella 12). Probabilmente le maggiori pressioni dovute all'adattamento, oltre ai già identificati settori delle forniture energetiche e della chimica, ricadranno sul settore edile. I settori dell'automobile, distribuzione e commercio, mobili e tessile subiranno pressioni più moderate e l'ICT sarà probabilmente il settore meno interessato in questo contesto.

Tabella 12: Sintesi degli effetti sullo sviluppo delle competenze in tutti i settori selezionati

Settori	Effetti
Automobile	<ul style="list-style-type: none"> • Impatto moderato dovuto alla forte resilienza del settore • Forte domanda di lavoro altamente specializzato negli UE-15, media-bassa specializzazione negli UE-12 • Domanda di competenze interdisciplinari o multiple con il passaggio del business model del settore dai prodotti ai servizi • Particolare richiesta di lavoro altamente qualificato nei segmenti emergenti come la produzione di veicoli a base emissioni
Chimica	<ul style="list-style-type: none"> • Impatto medio - alto dato il lungo periodo necessario per l'ecologizzazione del settore • Forte pressione nel processo di adeguamento sui lavoratori poco/non qualificati
Edilizia	<ul style="list-style-type: none"> • Impatto elevato • Passaggio a lavori più qualificati (per esempio, forte domanda di competenze tecniche) • Forte domanda di riconoscimento delle competenze verdi, di innovazione nella formazione (p. es. formazione sul cantiere), interdisciplinari (in particolare nei lavori di riqualificazione) e competenze verdi generiche • Sviluppo di competenze particolarmente necessario nelle PMI e nel relativamente ampio settore informale della costruzione

Distribuzione e commercio	<ul style="list-style-type: none"> • Impatto moderato (più elevato nel retail) • Grande domanda di competenze trasferibili p. es. conoscenza degli eco-prodotti e comprensione delle esigenze del cliente • Probabile perdita di posti / elevate pressione di adattamento sui lavoratori meno qualificati (in particolare nel retail) • Grande domanda di multicompetenze
Mobile	<ul style="list-style-type: none"> • Impatto moderato • Gli effetti principali riguardano i lavoratori altamente qualificati
ICT	<ul style="list-style-type: none"> • Basso impatto, i lavoratori altamente qualificati continuano a essere molto richiesti come ora • Forte domanda di competenze trasferibili di base, tipo STEM (scienza, tecnologia, engineering e matematica), unite a competenze commerciali di manageriali
Tessile	<ul style="list-style-type: none"> • Impatto in generale ridotto, ma forte pressione di aggiustamento per i lavoratori poco/non qualificati • Domanda di competenze più orizzontali (multifunzionali) • Importanti le competenze interdisciplinari
Forniture	<ul style="list-style-type: none"> • Impatto elevato • Forte domanda di competenze trasferibili di base, tipo STEM • Particolare bisogno di nuove competenze in energie rinnovabili • Forte pressione nel processo di adeguamento sui lavoratori poco/non qualificati

Fonte: Elaborato dagli autori, parzialmente sulla base di EUROFOUND 2013 e delle panoramiche dei settori selezionati che accompagnano il rapporto.

Conseguenze del passaggio a un'economia verde sulle competenze generiche

Oltre al know-how 'verde' specifico a ciascun settore, i cambiamenti nei metodi di produzione e l'adozione dei nuovi modelli di attività dell'economia verde renderanno necessario rafforzare il capitale umano in generale. I lavoratori di tutti i settori selezionati subiranno significative pressioni di aggiustamento delle loro competenze generiche e trasferibili. La domanda di competenze STEM (scienza, tecnologia, engineering e matematica) è già elevata attualmente, e non è probabile che diminuisca in un prossimo futuro. Le competenze STEM sono alla base delle competenze verdi altamente specializzate (CEDEFOP 2010). La mancanza generale di interesse nella scienza e nell'ingegneria comporta una carenza di competenze tecniche disponibili (Commissione europea 2011b). Di conseguenza, la carenza di competenze STEM potrebbe pregiudicare notevolmente l'ecologizzazione di molti se non tutti i settori economici (EUROFOUND, 2013).

Le competenze multiple (per esempio la combinazione di nuove competenze verdi e competenze tradizionali) e le competenze interdisciplinari dovrebbero essere sempre più richieste in tutti i settori, specie per le mansioni altamente specializzate, siano esse manuali o non manuali (EUROFOUND,2013). Inoltre, dato che le mansioni di routine / ripetitive sono sempre più affidate alla tecnologia piuttosto che alle persone, aumenterà la domanda di competenze in materia di capacità autonoma di soluzione dei problemi, pianificazione, organizzazione e comunicazione anche nelle mansioni elementari (CEDEFOP 2012).

Secondo un recente studio USA (White S. et al, 2012), i lavoratori formati per competenze verdi integrate in un quadro più ampio di competenze professionali sono assai meglio posizionati rispetto a quelli formati in un quadro separato di sole competenze verdi. Una formazione che innesta le competenze verdi su una base competenze più tradizionali offre ai giovani maggiori opportunità sul mercato del lavoro: le competenze verdi potranno essere più interessanti per le imprese ma intanto, se il mercato per la loro applicazione non è ancora stabile, avranno sempre le competenze di base per lavorare comunque.

Conseguenze e aree di intervento per i sindacati

L'ecologizzazione dell'economia e gli scenari per lo sviluppo di competenze verdi dipenderanno molto dalle svolte sempre più frequenti e brusche dell'economia e del mercato del lavoro, che ridefiniranno il paesaggio della forza lavoro. Tutti i lavoratori dovranno adattarsi alle mutazioni dell'ambiente di lavoro. È importante dunque situare lo sviluppo delle competenze verdi in un contesto più ampio, e in relazione alla domanda di altre competenze che divenissero rilevanti in futuro. Un recente studio di Davies et al (2011) costituisce un buon esempio di 'preveggenza' in questo senso (Riquadro 5).

Riquadro 5: Maggiori svolte e competenze chiave per la futura forza lavoro

Lo studio prevede sei principali svolte che potrebbero ridisegnare il paesaggio futuro.

1. Estrema longevità: l'aumento dell'aspettativa di vita modifica la natura delle carriere professionali e dell'apprendimento.
2. Avvento di macchine e sistemi intelligenti: l'automazione scalza il lavoro umano dalle mansioni meccaniche e ripetitive.
3. Mondo computerizzato: l'enorme incremento di sensori e potenza di calcolo da del mondo un sistema programmabile.
4. Nuova ecologie dei media: i nuovi strumenti di comunicazione richiedono competenze digitali al di là del testo.
5. Organizzazioni superstrutturate: le tecnologie sociali danno adito a nuove forme di produzione e creazione del valore.
6. Interconnessione mondiale: con l'aumento dell'interconnettività mondiale, la diversità e l'adattabilità divengono centrali per il funzionamento delle organizzazioni.

Che cosa significano per i lavoratori queste sei svolte rivoluzionarie nel decennio a venire? Lo studio identifica dieci competenze che saranno fondamentali per i profili che si attenderanno dalla forza lavoro.

1. Sense-making: è la capacità di determinare il senso profondo e l'intenzione di quanto viene espresso.
2. Intelligenza sociale: la capacità di relazionarsi agli altri in modo profondo e diretto, di avvertire e stimolare le reazioni e le interazioni desiderate.
3. Pensiero innovativo e flessibile: abilità di pensare ed elaborare soluzioni e risposte che vanno al di là del sentiero battuto o di regole fisse.
4. Competenza interculturale: capacità di muoversi e funzionare in ambiti culturali diversi.
5. Pensiero computazionale: capacità di tradurre grandi quantità di dati in concetti astratti e di comprendere il ragionamento basato su dati.
6. Alfabetizzazione mediatica: capacità di valutare criticamente e sviluppare contenuti che utilizzano nuove forme mediatiche, e di piegare questi media ai fini di una comunicazione persuasiva.
7. Interdisciplinarietà: conoscenza, e capacità di comprensione, di concetti trasversali a diverse discipline.
8. Mentalità progettuale: capacità di rappresentare e sviluppare mansioni e processi di lavoro ai fini del risultato desiderato.
9. Gestione del carico cognitivo: capacità di discernere e filtrare informazioni secondo la loro importanza e di capire come ottimizzare la funzione cognitiva con l'aiuto di svariati strumenti e tecniche.
10. Collaborazione virtuale: capacità di lavorare in modo produttivo, di stimolare il coinvolgimento e di dimostrarsi presenti nell'ambito di un team virtuale.

Fonte: Preparato dagli autori, parzialmente su base EUROFOUND, 2013.

È vero che le competenze verdi settoriali e le future (e più orizzontali) competenze sopra illustrate saranno particolarmente importanti per i lavoratori altamente qualificati, cionondimeno, considerata l'evoluzione degli ambienti di lavoro, saranno richieste anche ai lavoratori meno qualificati e ai giovani al loro ingresso nel mercato del lavoro.

Il ruolo dei sindacati è importante in particolare per favorire l'avanzamento dei lavoratori meno specializzati e dei giovani nei settori selezionati. Il potenziale di avanzamento di carriera nell'ecologizzazione dei settori (specialmente quelli tradizionalmente più sindacalizzati) è strettamente legato alla natura dei posti di lavoro sindacalizzati, dove le posizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera sono integrati in un più ampio contesto di contrattazioni tra i lavoratori e la direzione. Ciò è particolarmente importante laddove si stanno sviluppando posti 'più verdi' al gradino inferiore del mercato del lavoro non solo perché chiarisce la via di accesso a questi lavori ma anche perché consente di attribuire un valore misurabile all'aggiornamento delle competenze documentando, per esempio, risultati migliori (e più verdi) in termini di produttività e di risparmio energetico (White S. et al, 2011).

Data la natura in certo modo prevedibile del processo di adattamento, i sindacati dispongono di un considerevole spazio di manovra per lavorare con governi, imprese e altri soggetti interessati per facilitare la transizione dei lavoratori meno qualificati e dei giovani.

Dall'esame dei testi e dal sondaggio presso le organizzazioni affiliate alla CES (vedi Capitolo 4, sezione 4.3) emergono più esempi di iniziative sindacali mirate allo sviluppo delle competenze verdi dei giovani lavoratori piuttosto che iniziative per la collocazione dei giovani lavoratori in posti sostenibili. Altre ricerche mostrano che le iniziative per lo sviluppo delle competenze sono più diffuse di quelle per la collocazione – nel sondaggio condotto nel 2012 (1200 risposte)²³ dal Labour Research Department per conto della TUC – il 10% afferma che vi

²³ Per informazioni sul sondaggio 2012: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1529>.

sono ora delle opportunità di riorientamento e aggiornamento delle competenze in relazione ai cambiamenti climatici (era il 7% nel sondaggio del 2009 su 1300 risposte)²⁴. Dunque una percentuale maggiore rispetto alle risposte del sondaggio del 2009 (7%) afferma nel 2012 che le imprese stanno creando 'nuovi' posti verdi.

Un esempio di buona prassi a questo proposito è il campo estivo organizzato dalla CS-CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras – Spagna) con l'obiettivo di sostenere i giovani sindacalisti nell'organizzazione delle loro attività di rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale in relazione all'ambiente. L'iniziativa è di carattere generale e prende in considerazione le competenze verdi in alcuni settori (Riquadro 6).

Riquadro 6: XXV Campo estivo organizzato dalla CS-CCOO

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS-CCOO) confedera lavoratori spagnoli di ogni settore in una struttura basata su due assi: le Federazioni (suddivise in base alle attività o settori che rappresentano) e i Sindacati territoriali (che si occupano del territorio in cui si trova il luogo di lavoro). La promozione dello sviluppo sostenibile e l'affiliazione delle donne e dei giovani sono tra le principali priorità della CS-CCOO.

Ogni anno, il dipartimento giovani della CS-CCOO organizza un campo estivo di tre giorni per circa 100 partecipanti da tutta la Spagna. Il campo estivo di quest'anno è organizzato in collaborazione tra il dipartimento Ambiente della CS-CCOO e Sustain Labour (la Fondazione internazionale per lo sviluppo sostenibile). Si tratta del più importante evento destinato dalla CS-CCOO specificamente ai giovani rappresentanti sindacali. L'obiettivo è di sostenerli nell'organizzazione delle loro attività di rappresentanza dei lavoratori in ambito aziendale, con particolare attenzione al loro ruolo nelle contrattazioni collettive. Nel 2011, il tema principale del XXV campo estivo sindacale e l'analisi del ruolo che i sindacati possono svolgere nella lotta per un'"altra globalizzazione". Si è discusso di ambiente, di modelli di produzione sostenibili e di lotta ai cambiamenti climatici da un punto di vista sindacale, per poi affrontare i temi dello sviluppo di competenze in materia di energie verdi e di rinnovo energetico degli edifici.

Sia il dipartimento Giovani che il dipartimento Ambiente della CS-CCOO hanno concluso che la formazione dei giovani sindacalisti alle problematiche ambientali non dovrebbe essere una cosa separata, dovrebbe anzi essere istituzionalizzata come un o dei pilastri della formazione sindacale generale.

Fonte: Informazioni fornite da CS-CCOO.

Abbiamo esempi anche di iniziative sindacali per la formazione alla sostenibilità estese al di là di una sola organizzazione. Una di queste è il progetto "Uso efficiente delle risorse per lavoratori e consigli aziendali" portato avanti dalla DGB (Deutsche Gewerkschaftsbund) insieme alla DGB Bildungswerk Bund (l'organizzazione della DGB che si occupa di formazione). L'iniziativa, pur non mirata specificamente ai giovani, ha sistematicamente (sulla base di una particolare metodologia) e positivamente portato a un miglioramento delle competenze di circa 1.000 lavoratori in materia di efficienza energetica e uso delle risorse nelle aziende selezionate (Riquadro 7). Si tratta di un buon esempio di azione sindacale portata avanti oltre il luogo di lavoro e al di là delle (più generiche) attività di sensibilizzazione dei sindacati.

Riquadro 7: Progetto della DGB: formazione sull'"Uso efficiente delle risorse per lavoratori e consigli aziendali"

La DGB (Deutsche Gewerkschaftsbund) insieme alla DGB Bildungswerk Bund (l'organizzazione della DGB che si occupa di formazione) hanno realizzato insieme il progetto sulla formazione all'"Uso efficiente delle risorse per lavoratori e consigli aziendali"(KoReBB) dal mese di maggio 2008 fino ad aprile 2011. La DGB Bildungswerk Bund si occupa di formazione a livello nazionale per i membri dei consigli aziendali e di sensibilizzazione politica attraverso corsi organizzati per gli iscritti insieme ai sindacati settoriali (IG Metall, IG BCE, ver.di, NGG ecc.). Il progetto KoReBB era sostenuto anche dal Ministero Federale tedesco per l'ambiente, la Preservazione della natura e la Sicurezza nucleare.

L'intento era di supportare l'adozione di misure per un migliore utilizzo di risorse nelle aziende. KoReBB si proponeva di esplorare e promuovere le opzioni esistenti per un uso efficiente dell'energia, dei materiali e delle fonti energetiche e contribuire così alla preservazione di posti di lavoro (rendere più verde il luogo di lavoro). La conclusione principale del progetto è che, in media, i costi dell'energia e dei materiali – e non il costo del lavoro – sono le maggiori spese fisse per le aziende. Un'idea che suggerisce alle imprese una strategia differente (e migliore): uso efficiente delle risorse piuttosto che tagli al personale. Il potenziale per un uso più efficiente delle risorse è stimato tra il 5 e il 20%. In più, le misure volte a un uso più efficiente delle risorse nelle imprese possono motivare i lavoratori (in contrasto con i tagli di posti che non possono che mandare un segnale negativo agli stessi lavoratori). Il progetto poggiava sul principio di base che la consapevolezza ambientale e i cambiamenti di comportamento non possono realizzarsi che con la partecipazione dei lavoratori.

²⁴ Per informazioni sul sondaggio 2009: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1319>.

In varie fasi, il progetto si proponeva per prima cosa di sensibilizzare i livelli regionale e locale della DGB, nei consigli aziendali, sull'importanza dell'uso efficiente delle risorse per poi passare a sviluppare la competenza professionale dei consigli aziendali e dei lavoratori in questo campo. Il progetto mirava anche a sostenere i consigli aziendali e i lavoratori nell'attuazione di attività volte a migliorare l'uso delle risorse nelle loro aziende. In ogni consiglio aziendale la DGB ha portato avanti le seguenti attività: contattare i membri del consiglio aziendale, convincere il consiglio aziendale, la direzione e le risorse umane delle bontà del progetto, presentare l'approccio e discutere le problematiche relative alla formazione, pianificare le misure e la formazione. Tali attività dovevano portare a un progetto esterno dedicato alla formazione aziendale e alla qualificazione su specifiche questioni legate all'uso efficiente delle risorse.

Le formazioni sono state disposte in varie fasi: eventi intersettoriali con i sindacati; formazioni settoriali specifiche; scambi di buone prassi; cooperazione diretta con le aziende (9 progetti pilota). Alla fine, circa 1000 partecipanti hanno ottenuto il certificato di "Esperti in uso efficiente delle risorse". Nel quadro di una formazione ulteriore, il progetto propone corsi di formazione e un certificato per la qualifica di "Esperto interno aziendale nell'uso efficiente delle risorse".

Il progetto contiene numerosi elementi di buone prassi utilizzabili da altri sindacati: ampio coinvolgimento di soggetti diversi; identificazione di situazioni win-win in cui lavoratori, datori di lavoro e ambiente hanno qualcosa da guadagnare; sviluppo di meccanismi di coinvolgimento (p. es. gruppi di lavoro); e superamento della mancanza di competenze tecniche/ambientali grazie alla formazione fornita. Tuttavia il progetto era basato su una rete aperta caratterizzata da una partecipazione volontaria e priva di standard. Altro aspetto problematico era trovare l'interesse e l'impegno delle imprese a finanziare la formazione.

A KoReBB ha fatto seguito un altro progetto sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) e l'uso efficiente delle risorse nelle PMI (*Vertreten - Verbinden - Verantworten. Netzwerk zum sozialen Engagement im Handwerk*, VVV), che sarà portato avanti nel periodo 2012-2014 con i seguenti obiettivi: (1) sensibilizzazione allo sviluppo sostenibile e all'uso efficiente delle risorse (nel quadro della CSR); e (2) sensibilizzazione dei lavoratori non sindacalizzati in merito alle attività sindacali (più è elevato il tasso di sindacalizzazione, più forte è la base per le contrattazioni collettive).

Fonte: Hoffman, J. (2013); Aumayr, C. (2011); Ministero Federale tedesco per l'ambiente, la Preservazione della natura e la Sicurezza nucleare (2012); sito web del progetto KoReBB all'indirizzo: <http://www.betriebsratsqualifizierung.de/projekte/korebb>

Un buon esempio di iniziativa ancora più estesa in termini di attività, settori, arco temporale e numero di partner interessati è il progetto "Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement" (l'acronimo dà la parola inglese RISE (sorgere, alzarsi): una rete sindacale intersettoriale per la sensibilizzazione sull'ambiente (vedi Riquadro 8). Pur non essendo incentrata specificamente sui giovani lavoratori, l'iniziativa è comunque un buon esempio di azione sindacale per la formazione sostenibile organizzata geograficamente su vari settori soggetti a ristrutturazione. Inoltre, tenuto debito conto delle condizioni locali, è facilmente esportabile ad altre regioni d'Europa.

Riquadro 8: Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement (RISE)

Il progetto "Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement" (RISE) è sostenuto dal governo della Regione Vallone ed è stato avviato da due importanti sindacati belgi: la Confédération des Syndicats Chrétiens – CSC e la Fédération Générale du Travail de Belgique – FGTB. La Fondation Travail-Université (FTU) è stata coinvolta nel progetto in qualità di partner scientifico a supporto dell'azione sindacale. RISE è strutturato in tre fasi principali: (1) RISE I -1996-1999; (2) RISE II - 2000-2003; e (3) RISE III dal 2004 a oggi.

All'inizio l'obiettivo generale di RISE era di rendere più efficiente il dialogo sociale in materia di questioni ambientali nelle aziende della regione e di sviluppare nuove iniziative nell'ambito di tale dialogo. RISE I era pensato come esperimento pilota volto a sviluppare e validare delle attività in quattro aree: (1) informazione e sensibilizzazione dei lavoratori; (2) formazione dei rappresentanti sindacali; (3) esperimenti pilota di partecipazione dei lavoratori al cambiamento ambientale della loro azienda; e (4) "supporto tecnico" (eco-consulenza) sulle questioni ambientali sollevate dalle iniziative di base.

Particolare importanza rivestono gli esperimenti pilota mirati a sviluppare un dialogo sociale concreto durante la realizzazione di progetti ambientali a livello aziendale. In totale sono stati portati avanti sei casi di studio sperimentali.

- (1) In uno stabilimento chimico per la fabbricazione di fertilizzanti e altri prodotti agrochimici (278 lavoratori) l'esperimento consisteva da una parte nella separazione selettiva dei rifiuti non chimici (da uffici, laboratori e imballaggi) e dall'altra parte nella riduzione delle emissioni di nitrato nelle acque.
- (2) In uno stabilimento alimentare per la fabbricazione di salsicce e paté (169 lavoratori) l'azione era volta alla sensibilizzazione e cambiamento dei comportamenti nel quadro della separazione selettiva dei rifiuti di produzione e del riciclaggio dei materiali di imballaggio.
- (3) In una fonderia per la produzione di semilavorati in rame piatti e trafilati (179 lavoratori) è stato fatto un sondaggio sui problemi ambientali con conseguente creazione di una mappa dei rischi con partecipazione diretta dei lavoratori.
- (4) In un impianto di manutenzione per locomotive elettriche e diesel appartenente all'operatore ferroviario nazionale (la SNCB/NMBS) (950 lavoratori) è stato messo a punto un piano integrato di bonifica ambientale: trattamento delle acque reflue, separazione selettiva dei rifiuti, migliore identificazione dei prodotti pericolosi, nuovo piano di prevenzione con inclusi i rischi ambientali, istituzione di una 'cellula ambientale' a livello di stabilimento.

- (5) In uno stabilimento di assemblaggio che 'customizza' vetture importate per il mercato belga (137 lavoratori) l'esperimento consisteva nel cercare nuove soluzioni per una serie di problemi ambientali o di salute e sicurezza in quanto quelle esistenti non erano soddisfacenti per i lavoratori: inquinamento dell'aria, cattivo funzionamento dei filtri, uso incorretto dei solventi, rischi dovuti a inadeguato allestimento dello stabile.
- (6) In un'azienda specializzata nella rimozione dell'amianto (47 lavoratori), RISE ha permesso di negoziare un'iniziativa per la formazione dei lavoratori sugli aspetti ambientali e sanitari legati all'amianto.

La selezione delle aziende era a cura dei sindacati, ma non era basata su progetti ambientali esistenti o futuri. Le aziende sono state selezionate a partire da criteri complessi di diversità settoriale e di equilibrio di interessi tra i sindacati. La valutazione da parte di ambedue le confederazioni sindacali dimostra che l'esperimento pilota ha portato a un considerevole miglioramento della qualità del dialogo sociale sulle questioni della salute e sicurezza, nonché le politiche per la qualità e l'ambiente a livello delle aziende.

Il progetto RISE II (2001-2003) è stato messo a punto da CSC e FGVB in modo tale da continuare a espandere e diversificare la gamma di iniziative del progetto. I principali obiettivi erano il continuo rafforzamento della formazione e sensibilizzazione ambientale; lo sviluppo di nuove iniziative nelle aziende, anche in aree non ancora esplorate; consolidare l'esperienza nella gestione delle problematiche ambientali e diffondere questa conoscenza all'interno e all'esterno delle due confederazioni; rafforzare il supporto tecnico così che i rappresentanti dei lavoratori fossero meglio informati e le loro azioni meglio strutturate rispetto ai disponibili ambientali. Il progetto aveva inoltre un orientamento specifico su richiesta della Regione Vallonia: l'implementazione dello standard di gestione ambientale ISO 14001 e dei sistemi di gestione ambientale EMAS (Eco Management and Audit Scheme), come il monitoraggio della conformità alle normative e del fenomeno NIMBY (acronimo di "not in my backyard," ossia "non dietro casa mia", che denota l'opposizione a progetti che potrebbero essere sviluppati dentro o nei pressi delle aree residenziali).

Dal 2004 la Regione Vallone ha sottoscritto un accordo quadro con tutti i soggetti socioeconomici interessati (parti sociali: Walloon Business, UCM – la principale organizzazione padronale francofona, e i sindacati) della Regione Vallone affinché portino ulteriormente avanti le loro azioni in termini di sensibilizzazione, informazione e formazione ambientale nelle rispettive sfere di competenza). Da allora, ogni anno (a settembre-ottobre) ciascuna delle parti presenta un'agenda regionale per l'anno successivo.

Fonti: Réseau Intersindical de Sensibilisation à l'Environnement (online). Disponibile su: <http://www.rise.be/>; Valenduc, G. (2001).

Oltre alle iniziative sindacali di carattere generale o multisetoriale illustrate sopra, ve ne sono alcune specifiche per la formazione alle competenze verdi dei giovani lavoratori, in particolare nei settori economici. Le panoramiche dei settori economici selezionati che accompagnano questo rapporto contengono diversi esempi tra cui i progetti Wakefield and District Homes e il partenariato UCATT per l'edilizia residenziale a zero emissioni (nella panoramica del settore edile), i tirocini di Sofiyska Voda AD 'Challenge the Future' (nella panoramica del settore delle forniture), i programmi di formazione di Energias de Portugal (nella panoramica del settore delle forniture) o il progetto della Federazione spagnola MCA-UGT per migliorare le qualifiche dei giovani in materia di veicoli elettrici (nella panoramica dedicata al settore dell'automobile).

Molte delle iniziative sindacali per lo sviluppo delle competenze verdi dei giovani lavoratori propongono attività di sensibilizzazione generale per la promozione di competenze soft/generiche in relazione allo sviluppo sostenibile (p. es. comportamenti nel quadro dell'ecologizzazione del luogo di lavoro di lavoro quali uso di teleconferenze (anziché spostamenti fisici), controllo dell'illuminazione, riduzione dei consumi elettrici dei computer e altre macchine, ecc.). Lo sviluppo di competenze soft/generiche è cruciale per sviluppare le capacità dei sindacati riguardo allo sviluppo sostenibile. Per esempio, competenze che comportano capacità di influire e persuadere sono importantissime per negoziare e contattare collettivamente con i datori di lavoro sulle tematiche verdi, i cambiamenti dei processi di lavorazione e il coinvolgimento generale dei sindacati.

Per di più, lo sviluppo di competenze soft/generiche è prezioso di per sé, anche se non apporta un valore economico immediato. Stimolando le persone a cambiare i loro comportamenti, potrebbe anche stimolare (in termini sia di ritmo che di qualità) la transizione a una società a basse emissioni di carbonio ed efficiente uso delle risorse. Per esempio, secondo Wilke e Wolff (2012) per rendere verde il settore dell'automobile appare prima necessario indurre i cittadini a modificare il loro concetto di mobilità e diminuire il numero di vetture di proprietà individuale. Per rendersene basta pensare che attualmente la conseguenza della mobilità individuale è che in Europa vi sono quasi 500 vetture per ogni 1000 abitanti: trasferiamo questo concetto di mobilità in Cina o in India e le emissioni totali di CO₂

umenteranno sproporzionatamente, anche se le nuove vetture fossero alimentate elettricamente.

Tuttavia, il passaggio all'economia verde richiede non solo competenze soft/generiche. Ai lavoratori sono richieste mansioni specifiche che non avevano mai svolto in precedenza, per esempio gli elettricisti devono installare disponibili solari, eolici o a basso consumo, gli idraulici devono lavorare con attrezzature a energie rinnovabili e sistemi come i boiler a biomassa e soluzioni di riscaldamento dell'acqua a energia solare, gli addetti all'isolamento devono fare lavori di retrofitting o refezione dell'isolamento. Pertanto, ai fini di un significativo progresso verso l'economia verde vi è una sostanziale esigenza non solo di competenze soft/generiche ma anche di competenze verdi specifiche a 'complemento' di quelle tradizionali dei lavoratori specializzati.

Dall'esame dei testi e dal sondaggio presso le organizzazioni affiliate alla CES (vedi Capitolo 4, sezione 4.3) emerge che vi sono meno iniziative sindacali incentrate sulle attività economiche di base di determinati settori (p. es. competenze dei giovani per i lavori di riqualificazione nel settore edile). Iniziative di questo tipo sono particolarmente importanti poiché in certi settori i giovani lavoratori (specie quelli meno qualificati) sono soggetti a notevoli pressioni di adattamento in relazione al passaggio a un'economia più verde. Un buon esempio di azione sindacale per rendere più verdi le attività economiche di un'azienda partendo dalla base è il caso Magor Brewery (vedi riquadro 9). Benché non rientri nell'ambito dei settori selezionati e non sia rivolta specificamente ai giovani, l'iniziativa costituisce un esempio positivo di come i sindacati possano formare i loro delegati a negoziare sulle questioni ambientali, incluse modifiche dei processi di produzione e dell'organizzazione delle attività.

Riquadro 9: Riduzione dell'impronta di carbonio della Magor Brewery

La Magor Brewery è una birreria di grandi dimensioni che si trova nel Regno Unito, e precisamente nel Galles. Copre una superficie di 57 acri e dà lavoro a circa 350 persone, utilizzando di conseguenza un'enorme quantità di risorse per produrre la sua gamma di birre. Il sindacato Unite, che rappresenta quasi il 90% della forza lavoro, era in posizione ideale per aiutare l'azienda a ridurre la sua impronta di carbonio e risparmiare sulle risorse aziendali.

Tony Bates è presidente della delegazione Unite e tecnico di produzione alla birreria Magor. Il suo contributo è stato fondamentale nell'avviare un'iniziativa che ha visto la forza lavoro prendere il timone del risparmio energetico. Tony racconta: "L'idea originale è partita dall'iniziativa di Unite 'Green Workplace'. Il fattore trainante è stato il fatto che alcuni colleghi volevano passare ai fatti e fare qualcosa anziché solo parlarne. Io ho coordinato il varo, e poi la cosa è praticamente andata avanti da sola". Il risultato è il progetto JUPITER (Join Us People in Tackling Energy Reduction).

Unite ha creato una squadra di Guardiani dell'energia e convocato una riunione per capire dove intervenire per ottenere un risparmio energetico e come farlo. Il risultato è stato un elenco di obiettivi a breve e lungo termine. I Guardiani dell'energia rappresentano tutti i reparti della birreria Magor e attualmente si riuniscono ogni mese. Sorvegliano l'andamento delle migliori apportate ed esaminano i processi di lavorazione, cercando possibili modi per ridurre l'uso di acqua ed energia. Tutti i lavoratori sono coinvolti, e i Guardiani dell'energia propongono le idee che emergono nei rispettivi reparti. Il risultato è lo sviluppo di una mentalità orientata al risparmio energetico, con l'effetto collaterale che i lavoratori portano lo stesso messaggio, e le stesse idee di risparmio energetico, anche nel loro ambito domestico.

Il progetto è in atto ormai da due anni, e l'investimento iniziale dell'azienda di 1,4 milioni di sterline per realizzare le idee e iniziative proposte dai lavoratori è stato recuperato in meno di 18 mesi. Dall'inizio del progetto l'azienda ha registrato una diminuzione del 46% dell'uso di acqua, del 49% dell'uso di energia elettrica e un taglio del 23% dei costi di riscaldamento. Nei primi due anni l'azienda ha risparmiato più di 2 milioni di sterline in bollette, risparmio ottenuto mediante un mix di rapidi interventi e un programma di progressiva installazione di attrezzature più efficienti. Sulla base di questo successo l'azienda ha investito ancora 1,1 milione di sterline nel progetto Jupiter.

Per Tony, una delle cose più importanti del progetto è stato il fatto di 'tirare in barca' le persone che fin dall'inizio si erano dimostrate interessate. "All'inizio ho cercato le persone più positive, interessate all'ambiente, cosicché la squadra era già entusiasta e pronta all'azione da subito", ci dice. "La sfida era quella di assicurarsi l'adesione della maggior parte degli iscritti. Lo 'slogan' era che non si trattava di far risparmiare soldi all'azienda bensì di garantire un futuro ai nostri figli e ai figli dei nostri figli, oltre a cambiare mentalità e imparare a risparmiare anche sulle bollette di casa." Tony ritiene che l'appoggio della direzione è stato uno dei fattori vitali del successo. I suoi consigli sono: trovare le persone più interessate alla tematica; agire a stretto contatto con i lavoratori per sensibilizzarli e coinvolgerli; essere certi che si tratti di un'iniziativa autonoma; tenere riunioni aperte, inclusive e paritarie; ma soprattutto essere positivi e sapere che ci vorrà tempo.

Il progetto è ora entrato nella seconda fase, quella della diffusione del risparmio energetico oltre la birreria Magor presso tutta la comunità imprenditoriale locale. Stiamo contattando altri soggetti interessati per istituire una coalizione gallese dell'energia per la condivisione delle migliori pratiche e per l'innovazione nel risparmio energetico. A un evento recente hanno partecipato 20 locali e ci auguriamo che avvieranno presto dei loro progetti specifici. Il caso Magor Brewery dimostra come una forza lavoro organizzata sindacalmente possa davvero sviluppare progetti a vantaggio non solo dei suoi iscritti ma anche dell'azienda in cui lavorano e di tutta la comunità locale.

Fonti: Hatch, 2011.

Ultimo ma non meno importante, riecheggiando la conclusione della sezione precedente sulle tendenze demografiche e occupazionali, le opinioni dei lavoratori rispetto allo sviluppo di competenze verdi, alle possibili strategie di azione in quest'area, e al ruolo dei sindacati in questo processo sono tuttora ben poco conosciute e/o studiate. Servono pertanto ulteriori ricerche per sfruttare appieno il potenziale dei sindacati nel quadro dello sviluppo di competenze che allevierebbero non poco le pressioni di aggiustamento sui giovani lavoratori e altre fasce vulnerabili nella transizione a un'economia più verde.

4. RISULTATI DEL SONDAGGIO

Sintesi dei risultati

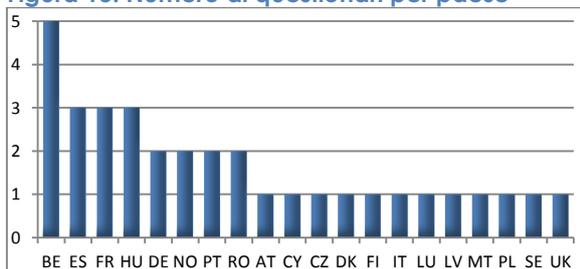
- Il sondaggio mostra che i dipartimenti/sezioni dei sindacati dedicati ai giovani e all'ambiente/sviluppo sostenibile hanno solo da poco iniziato a collaborare in materia di occupazione sostenibile dei giovani e conseguente formazione. Sovente, i giovani non sono presi in considerazione nel lavoro dei sindacati sull'ambiente/sviluppo sostenibile e d'altro canto l'ambiente/sviluppo sostenibile spesso non è considerato una priorità nel lavoro dei sindacati con/per i giovani. Questa cooperazione non ha ancora raggiunto la maturità. Vi sono diversi terreni di cooperazione, per esempio la sensibilizzazione, l'elaborazione di documenti politici, scambi di informazioni o visite tecniche: la scelta del tipo di cooperazione dipende dalla questione da affrontare e anche dalle caratteristiche del sindacato
- Il sondaggio rivela che al momento circa metà dei sindacati si attivano per promuovere la sostenibilità oltre il luogo di lavoro attraverso campagne, attività di formazione, sessioni informative, conferenze, promozione di buone prassi, iniziative di coordinamento e consultazione con altri sindacati e soggetti interessati. Per stimolare la cooperazione tra le sezioni giovani e le sezioni ambiente/sviluppo sostenibile, tutti i sindacati dovrebbero fare loro e adottare questo ruolo attivo.
- Tali sezioni potrebbero collaborare per ridurre i tassi tutt'ora elevati di disoccupazione giovanile per esempio sviluppando le attività di apprendistato correlate all'ambiente/sviluppo sostenibile. Attualmente gran parte delle iniziative sindacali sono mirate a rendere più verdi i posti di lavoro esistenti e/o alla sensibilizzazione in generale. Vi sono ben pochi esempi di iniziative in materia di collocazione dei giovani in posti di lavoro sostenibili. E ancora più rari sono gli esempi di iniziative di collocazione o formazione in particolari settori o in particolari attività di base di certe aziende.
- Dal sondaggio emerge un elenco non esaustivo di misure concrete (senza un particolare ordine di priorità) per facilitare il lavoro dei sindacati in tema di occupazione sostenibile dei giovani e relativa formazione.
 - Integrare lo sviluppo sostenibile nell'istruzione e/o formazione professionale fin dall'inizio.
 - Collegare fortemente le recenti iniziative politiche (p. es. la Garanzia per i giovani) all'agenda giovani/sviluppo sostenibile.
 - Concentrarsi su iniziative sindacali mirate allo sviluppo di posti sostenibili per i giovani e collegarle a quelle mirate alla formazione dei giovani alle competenze verdi.
 - Condividere le esperienze compresa la preparazione di casi di studio/documenti politici/orientamenti, visite tecniche/di studio
 - Concedere ai rappresentanti sindacali il tempo sufficiente per dedicarsi alle questioni relative allo sviluppo sostenibile durante il lavoro e sul lavoro.
 - Prestare maggiore attenzione non solo al contenuto dell'iniziativa ma anche alla sua forma (p. es. combinare l'istruzione con il divertimento, fornendo prima materiale attraente per poi passare alla formazione).

Tra il 12 marzo e il 15 giugno 2013 è stato condotto un sondaggio su 85 organizzazioni affiliate alla CES per un totale di 36 paesi in Europa occidentale, centrale e orientale. Il sondaggio è stato inviato a tutti i membri CES indipendentemente dal fatto che rappresentassero o meno gli otto settori selezionati. I principali obiettivi del sondaggio erano: 1) rivelare il potenziale di cooperazione tra le sezioni/dipartimenti giovani e ambiente/sviluppo sostenibile sui temi dell'occupazione e formazione dei giovani; e 2) individuare esempi di buone prassi in questo senso. Il sondaggio cerca di dimostrare l'importanza di questo tipo di lavoro collaborativo nel contesto attuale caratterizzato da un clima economico ostile e nel quale i sindacati subiscono la pressione della riduzione dei budget e degli iscritti e la conseguente pressione di accantonare questo tipo di lavoro.

4.1. Numero e caratteristiche dei partecipanti

In totale sono stati ricevuti 34 questionari da 20 paesi (Figura 13). I membri CES dei seguenti 16 paesi non hanno compilato i questionari: Andorra, Bulgaria, Croazia, Estonia, Grecia, Islanda, Irlanda, Liechtenstein, Lituania, Monaco, San Marino, Slovacchia, Slovenia, Svizzera, Paesi Bassi, e Turchia.

Figura 13: Numero di questionari per paese



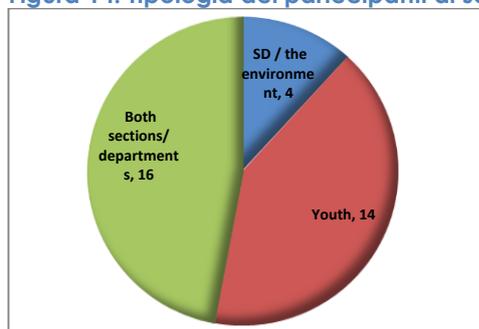
Fonte: Preparato dagli autori

28 questionari provenivano da membri CES.

Gli altri sei sono stati inviati dalle seguenti organizzazioni:

1. PRO-GE (AT);
2. Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) (DE);
3. VDSZSZ- Free Trade Union of Railway Workers (HU);
4. Fellesforbundet (Federazione dei sindacati uniti norvegesi) (NO);
5. S.N.T.T Taron Technical Trade Union (RO);
6. Federatia sindicatelor din transport Transloc si servicii publice ATU Romania (RO).

Figura 14: Tipologia dei partecipanti al sondaggio



Fonte: Preparato dagli autori

Il numero di casi in cui le sezioni/dipartimenti giovani e ambiente/sviluppo sostenibile hanno risposto congiuntamente è approssimativamente pari al numero di risposte separate. I risultati indicano che le sezioni/dipartimenti giovani si sono maggiormente impegnate nel sondaggio rispetto alle sezioni sviluppo sostenibile.

4.2. Note metodologiche

Il questionario è composto di 18 domande destinate (a) a persone che lavorano con i giovani e/o (b) a persone che lavorano per lo sviluppo sostenibile e (c) domande congiunte o di carattere generale (il modello del questionario è fornito in Appendice 2°. Vi erano solo due domande aperte, le rimanenti erano chiuse o almeno parzialmente chiuse. Un questionario pilota è stato testato con il sindacato lituano *Solidarumas* e il documento finale è stato distribuito dalla CES.

Nell'analisi dei risultati vi sono due questioni metodologiche da considerare. Primo, alcuni questionari sono stati compilati da una sezione/dipartimento che ha risposto anche alle domande destinate all'altra sezione/dipartimento:

- 9 su 16 questionari sono stati compilati dalla sezione/dipartimento giovani che ha risposto anche alle domande destinate alla sezione/dipartimento ambiente/sviluppo sostenibile;
- 2 su 4 questionari sono stati compilati dalla sezione/dipartimento ambiente/sviluppo sostenibile che ha risposto anche alle domande destinate alla sezione/dipartimento giovani;

Il motivo più probabile è che il sindacato interessato non abbia una sezione/dipartimento ambiente/sviluppo sostenibile. Potrebbe anche denotare una mancanza di lavoro collaborativo tra sezioni/dipartimenti. Tuttavia, la cosa potrebbe anche non essere

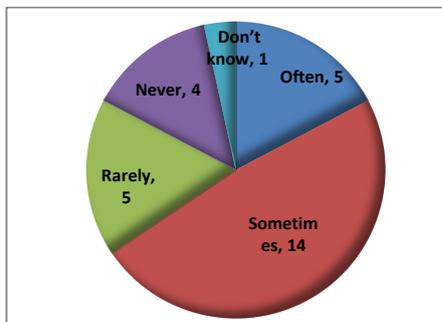
intenzionale ma dovuta agli ultimi sviluppi interni ed esterni ai sindacati, per esempio la crescente pressione sulle risorse disponibili, particolarmente in tempi di austerità e tagli. Un altro aspetto potrebbe essere l'aumento della mole di lavoro e delle responsabilità dovuto a fusioni o crescita delle rispettive organizzazioni e/o all'espansione della loro agenda di lavoro a tematiche prima non affrontate. In una grande organizzazione questo può rendere più difficoltosi la comunicazione interna e il lavoro collaborativo.

Secondo, delle 34 organizzazioni che hanno risposto al questionario, 5 non sono federazioni. Benché la qualità delle risposte sia di stesso livello pari a quella delle federazioni, la rappresentatività di questi sindacati è di portata inferiore e pertanto la sua ponderazione è inferiore a quella delle federazioni.

4.3. Analisi

Relazione tra sviluppo sostenibile e giovani

Figura 15: Il vostro lavoro sullo svi. sos./ambiente include tematiche relative ai giovani

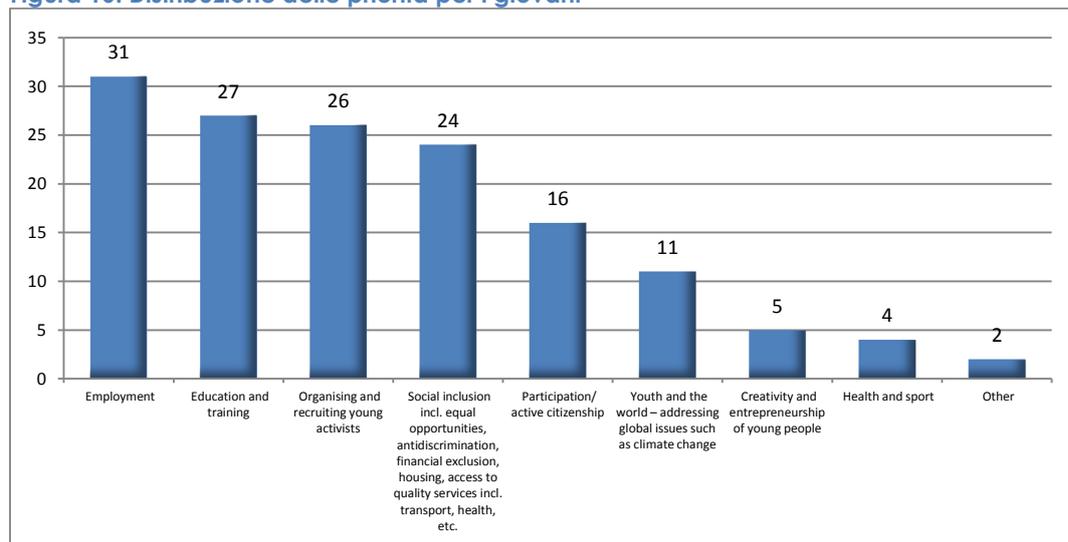


Fonte: Preparato dagli autori

Dal sondaggio emerge che le tematiche giovanili sono in genere coperte nel lavoro sindacale relativo all'ambiente/sviluppo sostenibile: su 29 risposte, 5 dichiarano che spesso sono incluse e 14 che a volte sono incluse.

Le problematiche globali intorno ai cambiamenti climatici e strettamente legate allo sviluppo sostenibile sono ritenute importanti in 11 risposte. La priorità giovanile più menzionata dai sindacalisti che lavorano nelle sezioni giovani è l'occupazione (Figura 16). Si potrebbe dedurre che lo sviluppo sostenibile non è ancora strettamente collegato alle principali priorità per i giovani e le due agende sono considerate separate.

Figura 16: Distribuzione delle priorità per i giovani*



* Altre priorità sono: (1) informazione sui sindacati dei giovani non affiliati; e (2) supporto e collaborazione con rappresentanti dei giovani e degli apprendisti nel quadro di fiere ed eventi.

Fonte: Preparato dagli autori

In circa la metà dei casi (13 risposte su 30) le tematiche dell'ambiente/sviluppo sostenibile sono menzionate in una o più delle priorità summenzionate. Questo dimostra che vi sono ancora abbondanti capacità e opportunità di rinsaldare i legami, condividere buone prassi e

adottare misure comuni che integrano le priorità dei giovani e l'ambiente/sviluppo sostenibile (specialmente per l'occupazione, ma anche per l'istruzione e formazione).

Nei casi in cui le tematiche dell'ambiente/sviluppo sostenibile sono state viste come priorità giovanili, le risposte menzionano di solito temi generici quali la svolta energetica, i posti di lavoro verdi, il modello di crescita alternativo e la giusta transizione verso l'economia verde. Una sola risposta indica un tema di carattere specifico: l'efficienza energetica negli edifici. In genere i sindacati affrontano questi temi nell'ambito di eventi di formazione/informazione. Alcuni integrano l'ambiente e lo sviluppo sostenibile nelle loro priorità mediante pubblicazioni, proposte di piani di studi per la formazione professionale o partecipando a gruppi di lavoro e/o al dialogo sociale con le autorità o i datori di lavoro.

Il sondaggio chiede anche alle persone che lavorano sullo sviluppo sostenibile se prendono in considerazione i temi ambientali nel quadro delle attività interne del sindacato. Molte risposte (18 su 30) sono affermative mentre circa un terzo non considera questi temi (10) o non sa se siano presi in considerazione (2). Circa la metà di coloro che hanno risposto sottolinea la sostenibilità delle proprie attività, per esempio: valutazione dell'impatto ambientale, certificazione ambientale, uso di trasporti pubblici, uso/acquisto di materiali e attrezzature sostenibili (carta riciclata, inchiostri), adozione di misure di rendimento energetico (pannelli solari, isolamento, illuminazione efficiente, smaltimento corretto dei rifiuti). L'altra metà sottolinea il proprio ruolo attivo nella promozione della sostenibilità mediante campagne, attività di formazione, sessioni informative, conferenze, all'esame dei testi e dal sondaggio presso le organizzazioni affiliate alla promozione di buone prassi, coordinamento di iniziative e consultazione con altri sindacati e soggetti interessati.

Relazione tra sviluppo sostenibile e qualità del lavoro

Nella maggior parte dei casi (21 su 27, con 5 risposte negative e 1 'non so') il lavoro sindacale sull'ambiente/sviluppo sostenibile include temi relativi alla qualità del lavoro. Circa metà di coloro che hanno risposto non ha specificato nessun tema particolare in relazione alla qualità del lavoro. Chi lo ha fatto ha menzionato principalmente temi legati alla salute / benessere e allo sviluppo delle competenze.

Spesso i temi relativi alla qualità del lavoro sono affrontati nel corso delle contrattazioni collettive, delle attività di formazione e/o delle campagne di sensibilizzazione. Pochi ricorrono ad altri mezzi, per esempio materiale informativo (pubblicazioni, opuscoli, newsletter), pagine intranet o reti sindacali.

La maggioranza di coloro che hanno risposto (19 su 30, con 9 risposte negative e 2 'non so') include l'ambiente/sviluppo sostenibile nella definizione di 'lavoro dignitoso' del loro sindacato. Solo pochi tuttavia elaborano ulteriormente su temi specifici. Per esempio, un sindacato menziona il collegamento tra progresso (e tutela) sociale, protezione dell'ambiente e lavoro dignitoso. Altri sottolineano il collegamento a temi generali quali le condizioni di lavoro dei lavoratori attuali e futuri (salute, pressione sempre maggiore sulle prestazioni di lavoro, confini sfocati tra lavoro e incertezza del mercato del lavoro) o il mutare dei sistemi di produzione/nuovi modelli di sviluppo settoriale.

Nella definizione di 'lavoro dignitoso' i temi dell'ambiente/sviluppo sostenibile sono menzionati in vari documenti (programmi di attività, proposte per la Garanzia dei giovani, documenti congressuali, piani operativi), o attività relative a campagne e contrattazioni collettive.

Iniziative sindacali²⁵

Nel sondaggio si chiede ai sindacati di segnalare se sono coinvolti in iniziative mirate alla formazione alle competenze verdi, collocamento dei giovani lavoratori, programmi di formazione per giovani disoccupati e attività analoghe. 10 sindacati su 34 segnalano almeno una iniziativa. Le iniziative segnalate sono 21 in totale. Molte di queste da parte di sindacati spagnoli (12), mentre Germania, Italia e Portogallo ne segnalano 2, e Belgio, Norvegia e Regno Unito 1 ciascuno.

La formazione alle competenze verdi per i giovani lavoratori è l'iniziativa più segnalata, meno frequenti sono il collocamento dei giovani e i programmi di formazione alle competenze verdi per giovani disoccupati. Vi sono anche altri tipi di iniziative: rapporti di ricerca, accordi/piani, scambi di informazioni su attività incentrate sull'ecologizzazione e progetti specifici (p. es. BUILD UP SKILLS per favorire la formazione continua o ulteriore degli artigiani e altri lavoratori e posatori nel settore edile²⁶).

I partecipanti al sondaggio hanno segnalato anche iniziative di altri sindacati di cui erano al corrente, 7 in totale di cui tre in Belgio, due in Portogallo, una in Germania e una nel Regno Unito.

Un'analisi di tutte le iniziative sindacali segnalate rivela che per la maggior parte erano mirate a rendere più verdi i posti esistenti e/o alla sensibilizzazione generale, mentre assai poche miravano alla formazione giovani, occupati o disoccupati, o a creare posti per i giovani in determinati settori o a particolari attività aziendali.

Importanza dell'occupazione e formazione sostenibile per i giovani

La maggioranza di coloro che hanno risposto (19 su 33, con 11 risposte negative e 3 'non so') considera l'occupazione e formazione sostenibile dei giovani una priorità nel quadro delle rispettive attività di contrattazioni collettive e dialogo sociale. La maggioranza di chi considera l'occupazione e la formazione sostenibile dei giovani una priorità sottolinea l'alto tasso di disoccupazione giovanile e ritiene che lo sviluppo sostenibile sia un'opportunità per ridurlo. Una delle misure più citate a questo proposito è lo sviluppo dell'apprendistato.

Chi non ha indicato l'occupazione e formazione sostenibile dei giovani tra le priorità della sua organizzazione ha fatto rilevare (in ordine di priorità):

- la mancanza di risorse (mancanza di tempo o assenza di una sezione/dipartimento dedicati, ecc.);
- priorità più pressanti (preservazione dei posti di lavoro o questioni sociali);
- mancanza di tradizione (si è sottolineato che in passato i due temi occupazione giovanile e sviluppo sostenibile erano nettamente separati) o la novità del concetto (il fatto che questi temi sarebbero troppo recenti per essere completamente integrati nelle attività sindacali).

La metà dei sindacati partecipanti (17 su 33) ha documenti di posizione specifici sull'occupazione sostenibile dei giovani. I temi maggiormente evocati da questi sindacati sono:

- formazione professionale duale;
- una garanzia della formazione;
- qualificazione dei lavoratori poco qualificati;
- aggiornamento del curriculum (C)VET (formazione professionale continua);

²⁵ Alcune iniziative sindacali sono illustrate i dettagli al capitolo 3 e/o nelle panoramiche settoriali riportate nei documenti separati che accompagnano questo rapporto. L'elenco completo di tutte le iniziative sindacali identificate nel sondaggio è disponibile presso la CES.

²⁶ <http://www.buildupskills.eu>

- una seconda possibilità per chi non finisce gli studi;
- qualità e diritti dell'occupazione sostenibile dei giovani (contro i mini-job e iniziative analoghe);
- accesso alla formazione e integrazione professionale;
- priorità a determinati contratti (p. es. a tempo indeterminato/permanenti) che riducono l'incertezza del lavoro;
- prestiti agevolati e supporto all'imprenditorialità dei giovani;
- aggiornamento dell'orientamento alle carriere nella scuola; e
- riconciliazione tra famiglia e lavoro per promuovere la possibilità di occupazione per le donne e i giovani.

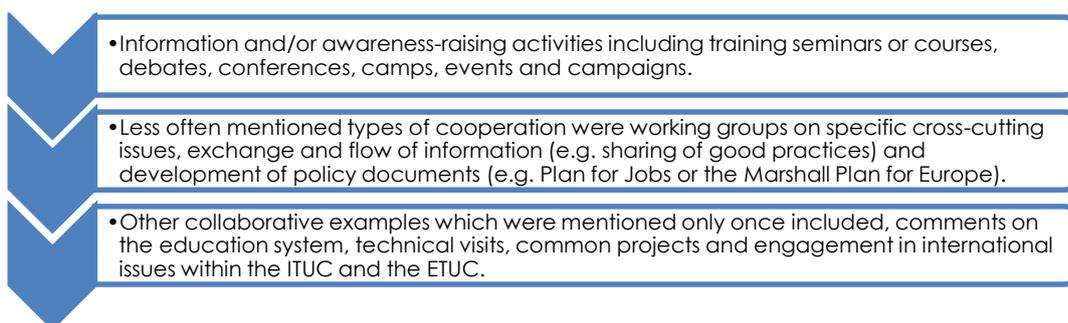
Alcuni fra coloro che hanno risposto si tengono su posizioni più generali, per esempio: l'autonomia dei giovani e la lotta contro le condizioni di lavoro precarie; un nuovo modello di crescita per i giovani e altri lavoratori; e documenti politici (p. es. il Piano del Lavoro) che delineano posizioni complesse in relazione a occupazione e ambiente.

Cooperazione tra sindacati e tra sindacati e soggetti esterni

Circa tre quarti delle 28 iniziative sindacali per la formazione alle competenze verdi, per il collocamento dei giovani o attività analoghe comportano almeno un altro partner. Nella maggior parte dei casi si tratta di altri sindacati, istituti di istruzione/formazione (a vari livelli incluso quello universitario), enti pubblici (autorità locali o regionali, consigli comunali, centri per l'occupazione, ecc.), ONG (fondazioni, alleanze, ecc.), imprese e altri soggetti interessati quali ambasciate, istituti di ricerca, osservatori, ecc. Tutto questo suggerisce che per queste iniziative c'è una solida cooperazione dei sindacati con altri soggetti interessati, mentre c'è ancora molto spazio per la cooperazione interna, per esempio integrare lo sviluppo sostenibile e le questioni giovani in altre agende, o promuovere azioni innovative per consolidare questi temi.

Vi sono diverse possibili azioni per rafforzare la cooperazione interna tra sezioni/dipartimenti sindacali che si occupano di sviluppo sostenibile e giovani. Dal sondaggio emerge che la forma di cooperazione più diffusa in questo senso sono le attività di informazione e/o sensibilizzazione (Figura 17), mentre altre forme sono più rare. Vale la pena di notare che una delle risposte dichiara che "questa è la prima cooperazione fra i nostri due dipartimenti!".

Figura 17: Tipi di cooperazione tra sezioni/dipartimenti che si occupano di sviluppo sostenibile e questioni giovanili, in ordine di priorità



Fonte: Preparato dagli autori

È interessante che il sondaggio CES sui posti di lavoro verdi del 2012²⁷ indichi una varietà ancora maggiore di attività di sensibilizzazione che potrebbero essere promosse congiuntamente dalle sezioni/dipartimenti: Il 34% di coloro che hanno risposto pubblica una newsletter verde o organizza una giornata verde per informare i lavoratori sull'ambiente e i

²⁷ Per informazioni sul sondaggio 2012: <http://www.lrd.org.uk/issue.php?pageid=45&issueid=1529>.

cambiamenti climatici, il 24% ha condotto un sondaggio verde, il 17% un audit verde e il 15% ha mostrato DVD/film sull'argomento (LRD, 2012). Il sondaggio CES mostra che l'altro metodo più popolare per lottare contro i cambiamenti climatici nell'ambito del lavoro è la partecipazione a discussioni sull'ambiente con la direzione (indicato dal 26% di coloro che hanno risposto) e la formazione ambientale per i delegati aziendali (indicato dal 20% di coloro che hanno risposto) (LRD, 2012). L'attuazione delle suddette iniziative di sensibilizzazione potrebbe stimolare ulteriormente la collaborazione tra e all'interno dei sindacati e portare ad azioni più innovative ed efficaci.

La cooperazione tra sezioni/dipartimenti che si occupano di sviluppo sostenibile e tematiche giovanili potrebbe essere ulteriormente facilitata dal coinvolgimento dei giovani nelle attività sindacali, che potrebbe stimolare altri, nuovi tipi di azione sindacale.

Coinvolgimento dei giovani

Secondo i membri della CES che hanno risposto al sondaggio, il modo più efficace per coinvolgere i giovani nelle attività formative e occupazioni relative all'ecologizzazione dell'economia è l'approccio tradizionale che copre formazione, sensibilizzazione, dibattiti/discussioni, seminari o conferenze. Tali attività, secondo coloro che hanno risposto, dovrebbero essere pertinenti, attraenti (p. es. seminari che istruiscono divertendo, o fornitura di materiale informativo attraente seguita da formazioni), sensibilizzazione sulle questioni ambientali capace di comunicarne l'importanza, e proporre ai giovani una prospettiva ottimistica sulle nuove opportunità di lavoro.

Secondo alcuni sindacati lo sviluppo sostenibile dovrebbe essere integrato nella formazione di base, per esempio adattando il contenuto della formazione in modo da prevedere informazioni che i giovani devono obbligatoriamente conoscere alla fine dell'istruzione secondaria, ricorrendo a un metodo di confronto e a immagini che corrispondono meglio alla realtà del lavoro rispetto alle aspettative.

Al di là della formazione e sensibilizzazione, le risposte suggeriscono le seguenti ulteriori misure:

- in alcuni casi la necessità di progetti più pratici e di utilizzare strumenti come i social media (web, spot, ecc.);
- un paio di risposte suggeriscono misure politiche (ossia più politiche pubbliche per i giovani o la necessità di cambiare i criteri delle politiche per l'occupazione);
- una risposta sostiene la necessità che i giovani rappresentanti sindacali possano disporre del tempo sufficiente per dedicarsi alle questioni relative allo sviluppo sostenibile durante il lavoro e sul lavoro;
- una suggerisce una condivisione di pratiche tra vari paesi (dimostrando come le cose possono/non possono funzionare e/o dimostrando le conseguenze della "peggiore pratica");
- una sottolinea la necessità di stabilire un efficace canale di comunicazione sulle azioni intraprese.

Il sondaggio suggerisce che il fatto di focalizzare l'impegno sui giovani non significa trascurare le esigenze di altri lavoratori, in effetti coloro che hanno risposto sottolineano la necessità di fornire opportunità di formazione allo sviluppo sostenibile a tutte le generazioni (apprendimento lungo tutto il corso della vita per tutti i lavoratori). Ne consegue che le attività per la formazione e l'occupazione sostenibile dei giovani quanto meno non ostacolano gli interessi di altri gruppi e anzi è probabile che abbiano effetti positivi per tutti.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Questo studio si prefiggeva di fare un collegamento tra l'agenda europea sulla disoccupazione giovanile e l'agenda europea a lungo termine (2050) sull'energia e l'uso efficiente delle risorse, che propugna lo sviluppo di una trasformazione sostenibile del modello di produzione e consumo esistente in Europa. Il progetto cerca di esaminare come sia possibile collegare le iniziative sindacali per la formazione e il collocamento dei giovani alla crescita dei nuovi settori verdi e alla trasformazione (ecologizzazione) dei settori tradizionali. Il ruolo delle parti sociali nella creazione di programmi per il trasferimento delle conoscenze e competenze collettive alle nuove generazioni è indispensabile per il varo delle ambiziose politiche UE sui cambiamenti climatici (p. es. la direttiva sull'efficienza energetica) in tutta Europa. Lo studio ha esplorato il ruolo dei sindacati in questo processo. Ne conseguono le seguenti conclusioni e raccomandazioni.

CONCLUSIONI

- L'osservazione del contesto politico generale mostra che le iniziative sindacali mirate alla formazione e collocazione dei giovani in relazione allo sviluppo sostenibile possono contribuire a far fronte alle attuali sfide occupazionali, sindacali, economiche e ambientali in diversi modi:
 - Elevare il livello dell'istruzione e della formazione, ridurre la disoccupazione e facilitare l'ingresso dei giovani sul mercato del lavoro, limitando così significativamente il rischio di esclusione sociale.
 - Stimolare la mobilità dei giovani e promuovere le relative buone prassi (p. es. apprendistati in materia di sostenibilità) in tutta Europa.
 - Spronare una maggiore anticipazione delle competenze richieste e dei sistemi per fornirle.
 - Potenziare la rappresentanza sindacale e la tutela dei lavoratori (specialmente dei giovani, spesso particolarmente vulnerabili) ampliando le attività e l'influenza dei sindacati.
 - Contribuire all'uscita dalla crisi economica.
 - Attrezzare i giovani con strumenti e competenze adeguati a far fronte alle sfide relative ai cambiamenti climatici ad altre problematiche ambientali, sociali ed economiche.
 - Contribuire insieme alle imprese e agli altri soggetti interessati al passaggio verso una forma di capitalismo più innovativa e inclusiva, caratterizzata da un'applicazione sempre più intensa di tecnologie di rottura (nanotecnologia, soluzioni di energia rinnovabile, ecc.) e collaborare con soggetti precedentemente trascurati o ignorati dalle imprese.
- L'analisi delle tendenze demografiche e occupazionali rivela che l'ecologizzazione dell'economia avrà probabilmente effetti più evidenti sui giovani lavoratori dei settori automobilistico, chimico, edile, del mobile, ICT, tessile, della distribuzione e del commercio. Questo è dovuto a diversi fattori come le loro quote di emissione di GHG, l'efficienza energetica e nell'uso delle risorse, gli effetti sull'occupazione delle nuove politiche ambientali, la percentuale di giovani lavoratori e la domanda di rotazione/sostituzione dei lavoratori anziani. Questi settori rappresentano circa 1/3 dell'occupazione totale in Europa e costituiscono probabilmente circa 1/4 della domanda di manodopera totale (nuovi posti più rotazione/sostituzione).
- I testi esaminati suggeriscono che gli effetti aggregati sull'occupazione delle politiche addizionali necessarie a raggiungere gli obiettivi energetici e climatici per il 2020 saranno probabilmente assai ridotti (massimo 1,5% in termini netti). Vi saranno peraltro scarti significativi tra i vari settori: gli effetti relativi più significativi (in termini di quote) sull'occupazione negli UE27 sono previsti sui settori tessile, forniture energetiche e mobile (negativi) e sul settore edile (positivi), mentre gli effetti assoluti più significativi sono previsti nei settori edile, tessile, mobile, ICT e distribuzione e commercio. Per di più, gli effetti dell'ecologizzazione dell'economia sull'occupazione registreranno variazioni significative

sul piano regionale, temporale e occupazionale (con una certa maggiore incidenza sulle qualifiche medio-basse). Gli effetti indiretti sull'occupazione lungo la catena di valore e approvvigionamento potrebbero essere assai maggiori. In ogni caso, gli effetti a lungo termine sull'occupazione dell'ecologizzazione dell'economia dipenderanno molto dal livello degli investimenti in soluzioni verdi.

- Appare evidente che i sindacati possono adottare posizioni assai diverse sulla relazione tra posti di lavoro e ambiente, da una posizione pro-tecnologica secondo cui non vi saranno effetti negativi sull'occupazione a una prospettiva di movimento sociale che promuove forme di produzione alternative. Gli esempi di iniziative sindacali mirate al collocamento di giovani lavoratori in posti di lavoro verdi analizzati nella presente relazione, come pure le panoramiche settoriali che l'accompagnano, presentano ampie variazioni in termini, tra l'altro, di posizioni adottate, ambito geografico, portata, periodo di attuazione, numero di parti interessate e tipologie.
- Le competenze verdi rivestono un ruolo importante per le carriere dei giovani lavoratori nei settori tradizionali. È provato che i lavoratori formati alle competenze verdi nell'ambito di un bagaglio più ampio di competenze professionali sono molto meglio posizionati rispetto a quelli formati solo per una serie di competenze verdi. Una formazione che innesta le competenze verdi su una base di competenze più tradizionali offre ai giovani maggiori e migliori opportunità sul mercato del lavoro.
- L'ecologizzazione dell'economia comporterebbe i seguenti probabili effetti sullo sviluppo delle competenze: a) aumento della domanda di competenze di alto livello, b) potenziamento, piuttosto che mutazione, delle competenze già esistenti, c) aumento della divisione negativa tra lavoratori altamente specializzati e poco specializzati, che potrebbe migliorare nel corso del tempo; d) significative pressioni di adattamento sui lavoratori poco specializzati nei settori a elevate emissioni di carbonio (con in prima linea forniture energetiche, edilizia e chimica), e) aumento della domanda di competenze trasferibili, tra cui formazione STEM (scienza, tecnologia, engineering e matematica), multicompetenze, interdisciplinarietà e altre ancora come il sense-making (capacità di assimilazione ed elaborazione delle informazioni e attività), social intelligence (capacità di comprendere e rapportarsi alle persone), capacità di pensiero laterale e soluzione di problemi, competenza interculturale, pensiero computazionale, conoscenza/capacità di utilizzo dei nuovi media, mentalità progettuale, gestione del carico cognitivo e collaborazione virtuale.
- Il ruolo dei sindacati è importante in particolare nel sostenere i lavoratori meno specializzati e i giovani nei settori selezionati. Il potenziale di avanzamento di carriera nei settori verdi è strettamente legato alla natura dei posti di lavoro sindacalizzati, dove le posizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera sono integrati in un più ampio contesto di contrattazioni tra i lavoratori e la direzione. Data la natura in certo modo prevedibile del processo di adattamento, i sindacati dispongono di un considerevole spazio di manovra per lavorare con altri partner al fine facilitare la transizione per i lavoratori meno qualificati e per i giovani. La presente relazione e le panoramiche settoriali che l'accompagnano hanno identificato un maggior numero di iniziative sindacali mirate allo sviluppo delle competenze verdi per giovani lavoratori rispetto a quelle mirate alla collocazione nel mondo del lavoro.
- La ricerca dimostra che attualmente gran parte delle iniziative sindacali relative all'occupazione sostenibile dei giovani sono mirate a rendere più verdi i posti di lavoro esistenti e/o alla sensibilizzazione in generale. Per quanto valide, simili iniziative non toccano il cuore del problema, ossia il processo di produzione in sé e il suo impatto sull'ambiente. Vi è dunque la necessità di ambiziose iniziative sindacali rivolte in particolare a determinati settori o determinate attività aziendali che sappiano coniugare azioni per la formazione e/o il collocamento dei giovani lavoratori con attività che trasformino il ruolo dei lavoratori nel processo di ecologizzazione, prendendo in esame il potenziale per azioni collettive, per esempio il progetto Lucas Airport, l'iniziativa del sindacato Unite alla birreria Magor e il progetto di formazione DGB 'KoReBB', che pur non essendo mirate specificamente ai giovani lavoratori sono esemplari in questo contesto

- Una delle ragioni principali del numero limitato di iniziative sindacali mirate alla formazione e collocazione dei giovani in relazione all'ecologizzazione potrebbe essere costituita da limiti intrinseci agli stessi sindacati. Il sondaggio tra le organizzazioni affiliate alla CES mostra che i dipartimenti/sezioni sindacali dedicati ai giovani e all'ambiente/sviluppo sostenibile hanno solo da poco iniziato a collaborare in materia di occupazione sostenibile dei giovani e conseguente formazione. Sovente, i giovani non sono presi in considerazione nel lavoro dei sindacati sullo sviluppo sostenibile e d'altro canto lo sviluppo sostenibile spesso non è considerato una priorità nel lavoro dei sindacati con/per i giovani. Questo può anche non essere intenzionale, ma dovuto piuttosto all'aumento della pressione, della mole di lavoro e delle responsabilità che gravano su molte organizzazioni. In ogni caso, i risultati del sondaggio mostrano che c'è molto spazio per migliorare la cooperazione tra le sezioni giovani e ambiente/sviluppo sostenibile.

RACCOMANDAZIONI

- Il collegamento giovani – ambiente offre ai sindacati l'opportunità di portare i processi di giusta transizione a un livello superiore, concentrandosi sulle attività basilari di produzione attraverso, per esempio, il coinvolgimento diretto dei giovani lavoratori nella trasformazione delle forme di produzione esistenti e nello svilupparne di nuove. Come affermano Rätzzel e Uzzell (2013), i sindacati possono giocare un ruolo importante nel processo di giusta transizione adottando 'strategie riformiste' che colleghino le campagne per i posti di lavoro verdi a programmi incentrati sull'uso delle competenze e conoscenze dei lavoratori per esplorare ed elaborare modalità di trasformazione delle industrie e dei servizi. L'importanza di simili iniziative sindacali non può che aumentare. Per esempio, l'attuazione della direttiva europea sull'efficienza energetica offre alle parti sociali un'opportunità per implementare iniziative per migliorare l'efficienza energetica nell'ambito del processo di trasformazione.
- Per favorire questa trasformazione, le parti sociali, inclusi i sindacati, devono sviluppare maggiormente la loro *intelligence*, ossia conoscenza e comprensione, dei posti di lavoro e delle competenze verdi, e questo potrà richiedere: affrontare il problema della penuria di competenze attraverso attività di monitoraggio e anticipazione; identificare le competenze chiave per il passaggio all'economia verde; misure appropriate a garanzia di un'adeguata istruzione e formazione; e un intensivo lavoro di base per trasformare dall'interno il ruolo dei lavoratori nel processo di transizione. Queste e altre attività devono essere incentrate sui giovani lavoratori e altre fasce vulnerabili, e su particolari regioni geografiche particolarmente interessate ai processi di trasformazione, nonché sui settori particolarmente inquinanti. I sindacati potrebbero iniziare a lavorare insieme alle imprese e agli altri soggetti interessati alla creazione di una forma di capitalismo più innovativa e inclusiva, caratterizzata da un'applicazione sempre più intensa di tecnologie di rottura (nanotecnologia, soluzioni di energia rinnovabile, ecc.) e collaborare con soggetti precedentemente trascurati o ignorati dalle imprese.
- L'analisi e gli esempi di iniziative sindacali considerati nel rapporto, nonché le panoramiche settoriali che lo accompagnano, indicano come sia fondamentale scegliere la giusta argomentazione (o una combinazione di argomentazioni/presupposti) dietro le iniziative concrete e costruire le azioni sindacali intorno a tale(i) argomentazione(i). Vi possono essere dei compromessi nel senso di quanto una data argomentazione prenda in considerazione l'ambiente interno ed esterno di un'organizzazione e se questa sia più moderata o radicale. I risultati di questi compromessi possono essere assai diversi. La scelta corretta può rafforzare il sindacato in termini di influenza politica e rappresentanza, mentre una scelta sbagliata potrebbe indebolirlo ed eventualmente portare a una perdita di iscritti e/o di influenza politica.
- Il sondaggio CES dimostra che, tra l'altro, vi sono ancora abbondanti capacità e opportunità di adottare misure comuni che integrano le priorità dei giovani e dello sviluppo sostenibile. Per esempio, le sezioni sindacali giovani e ambiente/sviluppo sostenibile potrebbero lavorare congiuntamente in collaborazione con altri soggetti interessati (enti governativi, organizzazioni imprenditoriali, istituti professionali, ecc.) per

ridurre i tassi tutt'ora elevati di disoccupazione giovanile, per esempio sviluppando le attività di apprendistato correlate allo sviluppo sostenibile. L'attuazione di queste e altre misure dipenderà dalle particolari caratteristiche e politiche interne dei sindacati e dall'ambiente in cui devono muoversi. Ci sono già degli esempi (p. es. Green Skills Partnership for London (Partenariato delle competenze verdi per Londra)) di cui tenere conto nel prepararsi ad attuare iniziative analoghe.

- Il potenziale e le opportunità ci sono, dato che al momento circa metà dei sindacati si attivano per promuovere la sostenibilità oltre il luogo di lavoro attraverso campagne, attività di formazione, sessioni informative, conferenze, promozione di buone prassi, iniziative di coordinamento e consultazione con altri sindacati e soggetti interessati. Per stimolare la cooperazione tra le sezioni giovani e le sezioni ambiente/sviluppo sostenibile, tutti i sindacati dovrebbero fare loro e adottare questo ruolo proattivo.
- Dal sondaggio emerge anche un elenco non esaustivo di misure concrete (senza un particolare ordine di priorità) che possono facilitare il lavoro dei sindacati in tema di occupazione sostenibile dei giovani e relativa formazione.
 - Integrare lo sviluppo sostenibile nell'istruzione e/o nella formazione professionale fin dall'inizio.
 - Collegare fortemente le recenti iniziative politiche (p. es. la Garanzia per i giovani) all'agenda giovani/sviluppo sostenibile.
 - Concentrarsi su iniziative sindacali mirate allo sviluppo di occupazione verde per i giovani e collegarle a quelle mirate alla formazione dei giovani alle competenze verdi.
 - Condividere le esperienze, compresa la preparazione di casi di studio/documenti politici/orientamenti, visite tecniche/di studio
 - Concedere ai rappresentanti sindacali il tempo sufficiente per dedicarsi alle questioni relative allo sviluppo sostenibile durante il lavoro e sul lavoro.
 - Prestare maggiore attenzione non solo al contenuto dell'iniziativa ma anche alla sua forma (p. es. combinare l'istruzione con il divertimento, fornendo prima materiale attraente per poi passare alla formazione).
- Una recente ricerca sui fattori trainanti e gli ostacoli alla sostenibilità sul luogo di lavoro (CIRPA, 2011) conclude che "in base a un semplicissimo schema di interpretazione del dualismo fattori trainanti/ostacoli, sembrerebbe che i fattori trainanti poggino più sull'individuo mentre gli ostacoli dipendono dall'organizzazione". Pertanto, nelle iniziative sindacali potrebbe essere necessario affrontare i due aspetti: coinvolgere i giovani per stimolare il fattore trainante del processo di transizione e creare condizioni favorevoli alla promozione della sostenibilità dentro e fuori i sindacati per rimuovere gli ostacoli a livello di organizzazione.
- La ricerca indica che vi sono considerevoli potenziali e opportunità per trasformare l'attuale business model dei sindacati. Tale trasformazione potrebbe includere un'espansione delle attività sindacali tradizionali (quali contrattazioni salariali e campagne per migliori condizioni di lavoro) inglobando nuovi elementi nel modello dell'organizzazione sindacale. Le nuove attività sindacali potrebbero prevedere una formazione più approfondita e intensiva degli iscritti per metterli in condizione di organizzare e attivarsi maggiormente, partecipare di più alle attività del sindacato, occupandosi di occupazione giovanile da una parte, e di stimolare maggiormente i progressi verso lo sviluppo sostenibile dall'altra parte. I sindacati potrebbero poi impegnarsi maggiormente in alleanze con i movimenti ambientali per trovare risposte innovative a questi problemi.
- Resta il fatto che né la trasformazione dell'attuale modus operandi dei sindacati né il coinvolgimento dei giovani sono possibili senza risorse adeguate. Per il successo di questi processi è importante non solo reperire sufficienti risorse, ma anche garantirne la continuità, trattandole come *investimenti* e non come costi.
- I sindacati potrebbero impegnarsi con Eurostat e altri istituti di statistica per lo sviluppo di indicatori compositi per una misurazione coerente della qualità del lavoro su diversi settori e paesi. Tali indicatori compositi potrebbero includere un elenco non esaustivo di variabili per la misurazione dei risultati scolastici, della permanenza del lavoro, del tipo di lavoro,

dell'orario di lavoro, degli orari non standard, del lavoro atipico e delle opportunità di istruzione e formazione. Gli indicatori compositi della qualità del lavoro potrebbe anche contribuire al monitoraggio dei progressi della transizione a un'economia a basse emissioni ed efficiente nell'uso delle risorse.

- Ultimo ma non meno importante, occorre intensificare la ricerca multi e interdisciplinare, quantitativa e qualitativa, per evidenziare le opzioni future dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori in materia di formazione e occupazione sostenibile dei giovani; per esplorare le possibilità di cambiare i comportamenti tra i lavoratori; e per capire quale possa essere il ruolo dei sindacati nel trasformare i sistemi di produzione per arrivare a una società a basse emissioni di carbonio e ad alto rendimento energetico.

La Tabella di marcia 2050, che delinea le opzioni strategiche dell'UE per arrivare a una riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, richiede sia lo sviluppo di nuovi settori sia una sostanziale trasformazione delle modalità di produzione, trasporto e consumo nei settori tradizionali. Questi cambiamenti, che saranno implementati nei prossimi 40 anni, influiranno sull'intera vita lavorativa dei giovani che entrano oggi nel mercato del lavoro. I sindacati hanno qui un ruolo cruciale e potrebbero posizionarsi nell'ambito del processo di 'giusta transizione' come agenti del cambiamento, formando e motivando i lavoratori non solo nei settori tradizionalmente sindacalizzati ma anche nei nuovi settori verdi la cui sindacalizzazione non è ancora sviluppata. Questo può aiutare non solo a rafforzare i sindacati ma anche a rispondere costruttivamente alle sfide della disoccupazione giovanile e dei cambiamenti climatici.

REFERENZE

CONTESTO:

1. Barr, N. 2006. Pensions: Overview of the issues. *Oxford Review of Economic Policy* 22(1), pp. 1-14.
2. Cambridge Econometrics and Ecorys (2011). *Assessing the Implementation and Impact of Green Elements of Member States' National Recovery Plans*. Relazione finale per la Commissione europea (DG Ambiente);
3. CEDEFOP. 2009. *Skills for Europe's Future: Anticipating Occupational Skills Needs* [Online]. Disponibile su: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5194_en.pdf
4. CEDEFOP. 2012. *Future Skills demand and supply in Europe – Forecast 2012*. Research Paper 26 [Online]. Disponibile su: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf
5. CEDEFOP (2013a). *Skills for a low-carbon Europe: role of vocational education and training in a sustainable energy scenario*. Nota informativa;
6. CEDEFOP (2013b). *Skills for a low-carbon Europe: The role of VET in a sustainable energy scenario – Synthesis report*. Research paper No. 34. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea;
7. Consiglio dell'Unione europea(2009). Risoluzione del Consiglio del 27 novembre 2009 su un quadro rinnovato di cooperazione europea in materia di gioventù (2010-2018). C 311/01 [Online]. Disponibile su:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:311:0001:0011:EN:PDF>
8. CUPE (2007). *Green bargaining guide*. Ottawa: Canadian Union of Public Employees [Online]. Disponibile su: <http://cupe.ca/greening-workplace/green-bargaining-guide>;
9. Delhaxhe, A. (ed). 2013. *Youth Social Exclusion and Lessons from Youth Work: Evidence from literature and surveys*. Report produced by the Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) [Online]. Disponibile su: http://eacea.ec.europa.eu/youth/tools/documents/social_exclusion_and_youth_work.pdf
10. ETUI-REHS (2008). *European Trade Unions and Sustainable development*
11. EUROFOUND. 2010. *Flexible forms of work: 'Very atypical' contractual arrangements'* [Online]. Disponibile su: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10091.htm>
12. EUROFOUND (2012). *Social dialogue in times of global economic crisis*. [Online]. Disponibile su: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1221.htm>
13. EUROFOUND (2013). *Impact of the crisis on industrial relations* [Online]. Disponibile su: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1301019s/tn1301019s.htm>
14. Commissione europea. DG Occupazione, Affari sociali e Inclusione (2012a). *Youth employment: Commission proposes package of measures* [Online]. Disponibile su: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=89&newsId=1731>
15. Commissione europea. (2012b). *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes* [Online]. Disponibile su: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_en.pdf
16. Commissione europea, DG Occupazione, Affari sociali e Inclusione (2012c). *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea;
17. Commissione europea (2012d). *Exploiting the employment potential of green growth*. Documento di lavoro dei servizi della Commissione accompanying the document Towards a job-rich recovery. Strasburgo, SWD(2012) 92 definitivo;
18. Commissione europea (2011a). *A Roadmap for moving to a competitive low carbon economy in 2050*, COM(2011) 112 definitivo, 8 marzo.
19. Commissione europea (2011b). *A resource-efficient Europe: Flagship initiative under the Europe 2020 Strategy*, COM(2011) 21 definitivo, 26 gennaio;
20. Commissione europea (2011c). *Our life insurance, our natural capital: an EU biodiversity strategy to 2020*, COM(2011) 244 definitivo, 3 maggio;
21. Eurostat. 2012. *Indicators* [Online]. Disponibile su: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_social_policy_equality/youth/indicators
22. Eurostat (2013). *Unemployment statistics* [Online]. Disponibile su: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics
23. Fulton, L. (2013). *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI [Online]. Disponibile su: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Trade-Unions2>
24. GIL, M.T. B. (2013) *Moving towards eco-unionism. Reflecting the Spanish experience*. In: Rathzel, N & Uzzell, D. (eds). *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. New York: Routledge.

25. Hart S.L. (2010). *Capitalism at the Crossroads: Next Generation Business Strategies for a Post-crisis World*. New Jersey: Prentice Hall;
26. IMF/ILO (2010). "The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion". Discussion Document: Joint ILO-IMF conference in cooperation with the office of the Prime Minister of Norway;
27. ILO (2008). *Skills for improved productivity, employment growth and development*. Report V, International Labour Conference, Ginevra, 97^a sessione;
28. ILO (2010). "Climate Change and Labour: the need for a 'just transition'" International Journal of Labour Research. Vol. 2 Issue 2, Ginevra;
29. Jackson, T. (2009). *Prosperity without growth: Economics for a finite planet*. London: Earthscan;
30. Kahanec, M., Fabo, B. (2013). Migration Strategies of the Crisis-Stricken Youth in an enlarged European Union. Discussion Paper No. 7285, March [Online]. Disponibile su: <http://ftp.iza.org/dp7285.pdf>;
31. Lanning, T. and Rudiger, K. 2012. *Youth unemployment in Europe: lessons for the UK* [Online]. Disponibile su: <http://www.researchonline.org.uk/sds/search/download.do;jsessionid=8EB0BC2ACB09A1B9DD9ED6AA24C78047?ref=B27130>
32. MDG-F (2013). Youth, employment and migration: Review of MDG-F Joint Programmes Key Findings and Achievements. MDG-F Thematic Studies [Online]. Disponibile su: http://www.mdgfund.org/sites/all/themes/custom/undp_2/docs/thematic_studies/English/full/YEM_Thematic%20Study.pdf
33. MURILLO, M.L. (2013). From sustainable development to a green and fair economy. Making the environment a trade union issue. In: Rathzel, N & Uzzell, D. (eds). *Trade Unions in the Green Economy. Working for the environment*. New York: Routledge.
34. OCSE (2012). *The Future of Families to 2030 – Work/Family Life Balance: Future Trends and Challenges*. Parigi: OCSE.
35. Olivier Jos G.J., G. Janssens-Maenhout and J.A.H.W. Peters (2012). *Trends in global CO₂ emissions: 2012 Report*. Background studies: PBL Netherlands Environmental Assessment Agency and Commissione europea, Joint Research Centre, Institute for Environment and Sustainability.
36. Rätzzel, N. and D. Uzzell (eds.) (2013). *Trade unions in the Green Economy: Working for the environment*. London/ New York: Routledge;
37. Rand. 2004. *Research Brief: The future at Work – Trends and Implications* [Online]. Disponibile su: http://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB5070/index1.html
38. Sigma Scan (2010). "Live to Work: Integration or Imbalance?".
39. Stollt, M. and S. Meinert (2010). *Worker Participation 2030. Four scenarios*. A project of the
40. European Trade Union Institute (ETUI) in collaborazione con Institute for Prospective Analyses e.V. (IPA). *Worker participation 2030. Four scenarios* [Online] Disponibile su: <http://www.worker-participation.eu/About-WP/Publications/Worker-participation-2030.-Four-scenarios>
41. Nazioni Unite (1992). *Agenda 21*. Conference on Environment & Development, Rio de Janeiro, Brasile, 3 - 14 giugno [Online]. Disponibile su: <http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf>
42. Nazioni Unite. 2007. *World Economic and Social Survey – Development in an Ageing World* [Online]. Disponibile su: http://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_archive/2007wess.pdf
43. Vandaele, K. (2012). Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand? *European Journal of Industrial Relations*, agosto, pp. 1-16;
44. Watt, A. (2012). *Work less to pollute less? What contribution can or must working time reduction play in reducing carbon emissions?* Bruxelles: ETUI aisbl, documento di lavoro 2012.08.

PANORAMICA DELLE TENDENZE IN MATERIA DI DEMOGRAFIA, OCCUPAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE IN RELAZIONE ALLA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA VERDE:

1. Aumayr, C. (2011), The role of the social partners in the transition towards a green economy: Two good practices examples. In *Greening the labour market* conference. Parlamento europeo, Bruxelles, 30 giugno;
2. Cambridge Econometrics, GHK and Warwick Institute for Employment Research (2011), *Studies on sustainability issues – Green jobs; trade and labour*, Relazione finale for the Commissione europea, DG Employment, Cambridge Econometrics, Cambridge;
3. CEDEFOP (2010), *Skills for green jobs: European synthesis report*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo;
4. CGIL (2013). *Creare lavoro per dare futuro e sviluppo al paese* [Online]. Disponibile su: http://www.cgil.it/Archivio/EVENTI/Conferenza_Programma_2013/CGIL_Plan_for_jobs_2013.pdf;
5. CIRPA (2011). *D2.2. Report on the main results in each case study. WP2: Diagnosis of Everyday Practices of Production and Consumption*. FP7 project 'Low Carbon at Work (LOCAW): Modeling

- agents and organizations to achieve transition to a low carbon Europe', Workpackage 2 – Deliverable 2.2;
6. Davies A., D. Fidler and M. Gorbis (2011), *Future Work Skills 2020*, Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute;
 7. Elliot, D. (2011), *Renewable energy and Lucas Aerospace “workers plans”* [Online]. Disponibile su: <http://www.tmponline.org/2011/10/28/lucas-arms-workers-plans/>;
 8. Employment Committee, EMCO (2010), *Towards a greener labour market – The employment dimension of tackling environmental challenges*, Relazione finale approvata dall'EMCO il 10 novembre 2010;
 9. EUROFOUND (2002), *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*, Foundation paper no. 1, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo;
 10. EUROFOUND (2013). *Greening of industries in the EU: Anticipating and managing the effects on quantity and quality of jobs* (include casi di studio su 48 aziende);
 11. Commissione europea – ILO (2011a), *Towards a greener economy: the social dimensions*, Commissione europea, DG Occupazione, Affari sociali e Inclusione e International Institute for Labour Studies of the International Labour Organisation (ILO);
 12. Commissione europea – ILO (2011b), *Green structural change: Sectoral analysis and policy challenges*, EC-IILS joint discussion paper series No. 16;
 13. Commissione europea (2006), *Study on Eco-industry, its size, employment, perspectives and barriers to growth in an enlarged EU*, disponibile su: http://ec.europa.eu/environment/enveco/eco_industry/pdf/ecoindustry2006.pdf;
 14. Commissione europea, Direzione generale Energy (2010), *EU energy trends to 2030: Update to 2009*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo;
 15. Commissione europea, Direzione generale Environment (2011a), *Impacts of Structural Change: Implications for policies supporting transition to a Green Economy*, Relazione finale;
 16. Commissione europea (2011b), *Impact assessment – accompanying document to a Roadmap for moving to a competitive low carbon economy in 2050*, Documento di lavoro dei servizi della Commissione, SEC(2011) 288 definitivo, 8.3.2011;
 17. Comunicazione della Commissione europea (2012a). *Moving youth into employment*. COM(2012) 727 definitivo, Bruxelles, 5.12.2012;
 18. Commissione europea (2012b), *Exploiting the employment potential of green growth*, Staff Working Document, aprile 2012, Final 92;
 19. Commissione europea, Direzione generale Occupazione, Affari sociali e Inclusione (2013), *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*, European Employment Observatory Review;
 20. Eurostat (2009a). *Youth in Europe: A statistical portrait*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea;
 21. Eurostat (2009b). *The environmental goods and services sector: a data collection handbook*, disponibile su: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-09-012/EN/KS-RA-09-012-EN.PDF;
 22. Ministero Federale tedesco per l'ambiente, la Preservazione della natura e la Sicurezza nucleare (2012), *German Resource Efficiency Programme (ProgResS)*, Germania: BMU;
 23. Green Skills Partnership for London (2012). Leaflet [Online]. Disponibile su: http://api.ning.com/files/v5iOMUm5N31XYWWOwgPocTR4jCbUoS8plvZUK0tvI3dFhrH4aBp*pJCA7pZHFuU4DimJhFX04jhKYwDFmBxhPVQxqJho1wPM/GSPLbriefingv3.docx;
 24. Hatch, K. *A pint doesn't have to cost the Earth*. Case study of TUC Green Workplaces Network [Online]. Disponibile su: http://www.tuc.org.uk/greenworkplacesnetwork/Case_studies/Green_Workplaces_Network_Case_Study_Magor_Brewery.pdf;
 25. Hoffman, J. (2013), *DBG Case studies*. In *ETUC seminar*. Bruxelles, 25 giugno;
 26. ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) (2011), *Promoting decent work in a green economy*. ILO background note to 'Towards a green economy: Pathways to sustainable development and poverty eradication', Nazioni Unite Environment Programme, Nairobi;
 27. Kristoffersen, G. (2013). *YS presentation: Greener Jobs*. In *ETUC seminar*. Bruxelles, 25 giugno;
 28. Labour Research Department (LRD)(2012). *Green Unions at Work 2012*;
 29. Lanning, T. and K. Rudiger, "Youth unemployment in Europe: lessons for the UK", TUC/ CIPD/ IPPR, 2012;
 30. Miranda, G. and Larcombe, G. (2012), *Enabling local green growth: Addressing climate change effects on employment and local development*, OCSE Local Economic and Employment Development (LEED) Documento di lavoro 2012/01, OCSE Publishing, Parigi;
 31. OCSE (2012). *The jobs potential of a shift towards a low-carbon economy*. Relazione finale for the Commissione europea, DG Employment, 4 giugno;

32. Rätzzel, N. and Uzzell, D. (2011) "Trade Unions and Climate Change: The Jobs versus Environment Dilemma", *Global Environmental Change*, 21, pp. 1215–1223;
33. Rätzzel, N., D. Uzzell and D. Elliot (2010). "Can trade unions become environmental innovators?" *Soundings*. 46. p 76 – 87;
34. UNEP e ILO (2008), *Green Jobs – Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. Report produced by Worldwatch Institute and commissioned by UNEP, ILO, IOE, ITUC, Nairobi;
35. Union Learn SERTUC, *Green Skills Partnership for London – GSPL* [Online]. Disponibile su: http://issuu.com/unionlearn/docs/stuart_barber-green-skills-partnerships;
36. Valenduc, G. (2001). Trade unions as agents of environmental awareness: outcomes from the RISE project. In: Hildebrandt, E., Lorentzen, B. & Schmidt, E. (eds). *Towards a Sustainable Worklife*. Berlino: Sigma;
37. Walther, A., G. M. Hejl and T. B. Jensen (2002). *Youth Transitions, Youth Policy and Participation*. State of the Art Report;
38. West University of Timisoara (2012). *D3.2 Report on the external conditions influencing sustainable practices and behaviours. WP3. Structural and organizational factors influencing sustainability-related everyday practices in the workplace. Part 1: Documents and interviews analysis. FP7 Project 'Low Carbon at Work (LOCAW): Modelling Agents and Organisations to achieve Transition to a Low Carbon Europe', Workpackage 3 – Deliverable 3.2*;
39. White S. and L. Dresser and J. Rogers (2012), *Greener reality: Jobs, Skills and Equity in cleaner U.S. Economy, COWS*;
40. Wilke P. and A. Wolff (2012). "Transition to a low-carbon economy – challenges for the automotive sector". In: Galgóczi, B. (ed.)(2012). *Greening industries and creating jobs*. European Trade Union Institute (ETUI), Bruxelles.

APPENDICE 1. DEFINIZIONE DEI SETTORI

Sezione del rapporto settoriale	Tendenze demografiche	Stimolo all'occupazione/Sviluppo di competenze
Classificazione utilizzata	Nace rev. 2	Nace rev. 1
Fonte	Eurostat	CEDEFOP
Tessile	Industrie tessili (C13) Confezione di articoli di abbigliamento (C14) Confezione di articoli in pelle e simili (C15)	Industrie tessili (DB17) Confezione di articoli di abbigliamento; preparazione, tintura e confezione di pellicce (DB18) Preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse marocchineria, selleria e calzature (DC19)
Chimica	Fabbricazione di prodotti chimici (C20) Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici (C21) Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche (C22)	Fabbricazione di prodotti farmaceutici e di prodotti chimici e botanici per usi medicinali (DG24.4) Fabbricazione di prodotti farmaceutici e di prodotti chimici (DG24) (eccetto DG24.4) Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche (DH25)
Automobile	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi (C29)	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi (DM34)
Mobile	Fabbricazione di mobili (C31)	Altre industrie manifatturiere: Fabbricazione di mobili; altre industrie manifatturiere (DN36) Recupero e preparazione per il riciclaggio (DN37)
Forniture (p. es. elettricità, gas e acqua)*	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata (D35) Raccolta, trattamento e fornitura di acqua (E36)	Produzione e distribuzione di energia elettrica (E40.1) Produzione e distribuzione di calore (E40.3) Produzione di gas; distribuzione di combustibili gassosi mediante condotte (E40.2) Raccolta, depurazione e distribuzione d'acqua (E41)
Edilizia	Costruzione di edifici (F41) Genio civile (F42) Lavori di costruzione specializzati (F43)	Costruzioni (F45)
Distribuzione e commercio	Commercio all'ingrosso, escluso quello di autoveicoli e di motocicli (G46) Commercio al dettaglio, escluso quello di autoveicoli e di motocicli (G47)	Commercio, manutenzione e riparazione di autoveicoli e motocicli; vendita al dettaglio di carburanti per autotrazione (G50) Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio, autoveicoli e motocicli esclusi (G51) Commercio al dettaglio, escluso quello di autoveicoli e di motocicli; riparazione di beni personale per la casa (G52)
ICT (in senso lato)	Programmazione, consulenza informatica e attività connesse (J62) Attività dei servizi d'informazione (J63) Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica (C26)	Fabbricazione di macchine per ufficio, di elaboratori e sistemi informatici (DL30) Fabbricazione di apparecchi radiotelevisivi e di apparecchiature per le comunicazioni (DL32) Computer e attività affini (K72)
Totale economia	Tutte le attività (A-T)	Tutte le attività (A-Q)

* Escluse le reti fognarie.

APPENDICE 2. SONDAGGIO CONDOTTO PRESSO LE ORGANIZZAZIONI AFFILIATE ALLA CES -
QUESTIONARIO

DOMANDE DI CARATTERE GENERALE

1. Per cortesia specificare l'organizzazione e la/le sezioni/dipartimenti sindacali rappresentati in questo questionario.

Nome dell'organizzazione:	
Paese dell'organizzazione:	
Settore/i rappresentato/i dall'organizzazione:	
Il questionari è compilato da una o più persone che lavora(n) nelle seguenti sezioni/dipartimenti:	<input type="checkbox"/> Sviluppo sostenibile/ambiente
	<input type="checkbox"/> Giovani
	<input type="checkbox"/> Ambedue le sezioni/dipartimenti

DOMANDE per la persona che lavora nella sezione/dipartimento sviluppo sostenibile/ambiente

2. Il vostro lavoro sullo sviluppo sostenibile/ambiente include tematiche relative ai giovani?	<input type="checkbox"/> Sovente
	<input type="checkbox"/> A volte
	<input type="checkbox"/> Raramente
	<input type="checkbox"/> Mai
	<input type="checkbox"/> Non so

3. Tenete in considerazione gli aspetti ambientali nelle vostre attività interne (p. es. considerazioni ambientali nel processo di reclutamento, nelle attività, campagne, ecc.)?	<input type="checkbox"/> Sì (per cortesia specificare):
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> Non so

4. Il vostro lavoro sullo sviluppo sostenibile/ambiente include tematiche relative alla qualità del lavoro (p. es. sviluppo delle competenze, carriera e sicurezza dell'occupazione, salute e benessere, equilibrio lavoro-vita privata)?	<input type="checkbox"/> Sì (specificare la o le tematiche e le attività afferenti):
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> Non so

5. Estremi della persona che lavora sezione/dipartimento sviluppo sostenibile/ambiente:	Nome e cognome:	
	Settore(i) coperto(i):	
	Email:	
	Tel.:	

DOMANDE per la persona che lavora nella sezione/dipartimento giovani (incl. occupazione giovanile)

6. Quali sono le vostre priorità per i giovani come organizzazione? Spuntare una o più risposte.	<input type="checkbox"/> Istruzione e formazione
	<input type="checkbox"/> Occupazione
	<input type="checkbox"/> Creatività e imprenditorialità dei giovani
	<input type="checkbox"/> Salute e sport
	<input type="checkbox"/> Partecipazione / cittadinanza attiva
	<input type="checkbox"/> Inclusione sociale incl. pari opportunità, antidiscriminazione, esclusione finanziaria, alloggi, accesso a servizi di qualità (trasporti, sanità, ecc.)
	<input type="checkbox"/> Sindacalizzazione e reclutamento di giovani attivisti
	<input type="checkbox"/> I giovani e il mondo – nel quadro di tematiche globali come i cambiamenti climatici
	<input type="checkbox"/> Altro (specificare):
	<input type="checkbox"/> Non so

7. Nel quadro delle priorità selezionate sopra vengono trattate tematiche relative all'ambiente/sviluppo sostenibile?	<input type="checkbox"/> Sì (descrivere brevemente quali tematiche e come sono trattate):
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> Non so

8. Nella definizione di 'lavoro dignitoso' della vostra organizzazione vi sono riferimenti all'ambiente/sviluppo sostenibile?	<input type="checkbox"/> Sì (specificare quali e in che contesto):
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> Non so

9. Estremi della persona che lavora nella sezione/dipartimento o giovani (incl. occupazione giovanile):	Nome e cognome:	
	Settore(i) coperto(i):	
	Email:	
	Tel.:	

DOMANDE alle quali dovrebbero rispondere congiuntamente le persone delle sezioni/dipartimenti **Giovani e Sviluppo sostenibile**

10. La vostra organizzazione è coinvolta in una delle seguenti iniziative? Se sì, descrivetela qui sotto. Se c'è più di una iniziativa basterà copiare e incollare la tabella e compilarla per ciascuna iniziativa.	<input type="checkbox"/> Formazione alle competenze verdi per giovani lavoratori
	<input type="checkbox"/> Collocamento di giovani lavoratori nell' economia verde
	<input type="checkbox"/> Programma(i) di formazione alle competenze verdi per giovani disoccupati
	<input type="checkbox"/> Altro (descrivere brevemente):
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> Non so

Nome dell'iniziativa (originale e tradotto in inglese):	Originale:	In inglese:
L'iniziativa è mirata specificamente alla fascia di età 15-29?	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No (specificare il gruppo target):
Date di inizio e fine dell'iniziativa:	Data d'inizio:	Data finale (se applicabile):
Partner (eventuali) dell'iniziativa p. es. impresa, istituto professionale, ONG, governo, ecc.):		
Quali attività specifiche sono state portate avanti?		
Su quali particolari posti di lavoro e/o competenze verdi era incentrata l'iniziativa?		
Quali sono stati gli esiti dell'iniziativa (p. es. numero di posti creati, numero di persone formate, cambiamento delle condizioni di lavoro, ecc.)?		
Quali sono le principali lezioni apprese (p. es. che cosa si sarebbe potuto fare diversamente, quali ulteriori interventi sarebbero necessari per potenziare l'iniziativa)?		
Nome ed email della persona da contattare per maggiori informazioni:		

11. Siete al corrente di una delle seguenti iniziative da parte di altri sindacati? Se sì, fornire cortesemente gli estremi della persona da contattare per maggiori informazioni maggiori informazioni.	<input type="checkbox"/> Formazione alle competenze verdi per giovani lavoratori
	<input type="checkbox"/> Collocamento di giovani lavoratori nell'economia verde
	<input type="checkbox"/> Programma(i) di formazione alle competenze verdi per giovani disoccupati
	<input type="checkbox"/> Altro (descrivere brevemente):
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> Non so
Nome ed email della persona da contattare per maggiori informazioni:	

12. L'occupazione giovanile e la formazione sostenibile sono una priorità per il vostro sindacato nel quadro delle contrattazioni collettive e del dialogo sociale?	<input type="checkbox"/> Sì (spiegare perché):
	<input type="checkbox"/> No (spiegare perché):
	<input type="checkbox"/> Non so

13. La vostra organizzazione ha una posizione politica specifica sull'occupazione giovanile sostenibile?	<input type="checkbox"/> Sì (per cortesia specificare):
	<input type="checkbox"/> No
	<input type="checkbox"/> Non so

14. In che modo le vostre sezioni/dipartimenti Giovani e Sviluppo sostenibile lavorano insieme per l'occupazione giovanile sostenibile (incl. organizzazione di formazioni, scambi di informazioni, ecc.)?	Spiegare brevemente:
---	----------------------

15. A vostro parere, qual è il modo più efficace per coinvolgere i giovani nelle attività formative e occupazionali relative al passaggio all'economia verde?	Illustrare brevemente:
--	------------------------

FINE DEL SONDAGGIO

16. I risultati del sondaggio, unitamente ad alcuni casi di studio e al rapporto analitico, saranno discussi alla conferenza di chiusura che si terrà a Bruxelles in ottobre. Siete interessati a partecipare?	<input type="checkbox"/> Sì
	<input type="checkbox"/> No
17. Siete interessati a ricevere il rapporto finale di questo studio?	<input type="checkbox"/> Sì
	<input type="checkbox"/> No
18. Autorizzate la referenza del nome della vostra organizzazione nello studio? In caso di più risposte, comunicare una sola decisione.	<input type="checkbox"/> Sì
	<input type="checkbox"/> No

GRAZIE PER IL VOSTRO CONTRIBUTO AL SONDAGGIO!