

Posizione della CES su Dotare i lavoratori delle competenze necessarie per la transizione verde

Adottato nella riunione del Comitato esecutivo della CES del 16-17 marzo 2022

Sfondo

Il 1° luglio 2020 la Commissione europea ha pubblicato l'[Agenda europea delle competenze](#) incentrata sull'aggiornamento e la riqualificazione per le transizioni verdi e digitali del mercato del lavoro.

Il 14 gennaio 2022 la Commissione europea ha presentato una [proposta di raccomandazione del Consiglio sull'apprendimento della sostenibilità ambientale a seguito di una consultazione pubblica](#) in due fasi nel 2021. Questa raccomandazione del Consiglio riguarda l'apprendimento della consapevolezza ambientale e della sostenibilità per tutti, mentre la [proposta della Commissione di una raccomandazione del Consiglio La raccomandazione per garantire un'equa transizione verso la neutralità climatica](#), presentata il 14 dicembre 2021, si concentra anche sullo sviluppo delle competenze per i lavoratori nella transizione verde. I ministri degli affari sociali dell'UE si sono riuniti il 15 febbraio 2022 per discutere la questione delle competenze, sia per i giovani che per gli adulti, per affrontare le sfide della transizione verde e digitale.

La seguente posizione include il punto di vista dei sindacati sulla politica della Commissione europea e riassume il punto di vista della CES su come dotare i lavoratori delle competenze necessarie per la transizione verde.

Non ci sono posti di lavoro su un pianeta morto. Ecco perché ridurre rapidamente le emissioni di gas serra dell'UE è una priorità assoluta per i sindacati europei. Raggiungere gli obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra è fondamentale se l'Europa è seriamente intenzionata a rispettare il suo impegno ai sensi [dell'accordo di Parigi](#). Tuttavia, per raggiungere questi obiettivi, le politiche climatiche devono essere **socialmente eque**. Sfortunatamente, il [Green Deal europeo](#) non è ancora accompagnato dalle politiche sociali equivalenti per rendere questa transizione una transizione giusta, in linea con l'attuazione del **pilastro europeo dei diritti sociali** e della [dichiarazione di Porto](#). Riconosciamo che la [proposta di raccomandazione del Consiglio sull'apprendimento per la sostenibilità ambientale](#) e la [proposta della Commissione di raccomandazione del Consiglio per garantire un'equa transizione verso la neutralità climatica](#) cercano di basarsi su queste politiche.

La **crisi COVID-19** ha avuto un impatto su tutti, ha trasformato il modo in cui le persone lavorano e ha aumentato la consapevolezza sul cambiamento climatico (ad esempio modificando i consumi, i trasporti, il lavoro). Come ci ricorda il recente parere del CESE [\[1\]](#), tutti hanno bisogno delle conoscenze e delle informazioni necessarie in materia di ambiente sostenibile per combattere efficacemente il cambiamento climatico e adattarsi a esso. Inoltre, tutti devono comprendere e anticipare i suoi effetti previsti come inondazioni, incendi, ondate di caldo ed eventi meteorologici estremi [\[2\]](#).

Le politiche climatiche avranno un **forte impatto sui lavoratori** e richiederanno una massiccia formazione, riqualificazione e miglioramento delle competenze. Questa transizione dovrebbe essere utilizzata come un'opportunità per creare posti di lavoro di qualità con buone condizioni di lavoro in tutti i settori e in tutte le regioni. La riqualificazione e il miglioramento delle competenze dei lavoratori devono essere visti come una responsabilità socio-economica. Il **ruolo dei datori di lavoro** nel sostenere l'accesso dei lavoratori alla formazione è quindi essenziale. L'accesso alla formazione dovrebbe essere garantito ai lavoratori indipendentemente dalla loro situazione contrattuale, in qualsiasi settore, area geografica d'Europa e nelle aziende indipendentemente dalle dimensioni. Spesso i lavoratori a tempo parziale e con contratto a breve termine, prevalentemente donne, giovani, migranti, lavoratori autonomi solitari e lavoratori scarsamente qualificati hanno meno accesso alla formazione. Occorre prestare particolare attenzione a queste persone e ai gruppi vulnerabili nelle strategie per le competenze. Siamo preoccupati che le nuove iniziative dell'UE sui [conti di apprendimento individuali](#) e [le micro-credenziali](#) possano lasciare i lavoratori gli unici responsabili del proprio sviluppo delle competenze, mentre i cambiamenti nei loro posti di lavoro sono influenzati dalle politiche climatiche che sono scollegate dalle loro conseguenze sociali.

Il Cedefop [\[3\]](#) riferisce che il 46,1% della popolazione adulta, circa 128 milioni di adulti in Europa, necessita di aggiornamento e riqualificazione. [\[4\]](#) La formazione dei dipendenti è un elemento chiave di qualsiasi politica di mitigazione e i lavoratori dei settori che subiranno un impatto negativo **necessitano di un sostegno efficace** per accedere a programmi di formazione, riqualificazione e miglioramento delle competenze. Accogliamo con favore il fatto che la proposta di *raccomandazione del Consiglio sull'apprendimento per la sostenibilità ambientale* riguardi anche i settori dell'IFP e dell'apprendimento degli adulti, ma ci rammarichiamo che non affronti la formazione dei dipendenti e le esigenze dei lavoratori quando si tratta della transizione verde delle industrie.

Le strategie per le competenze non possono essere separate dalla creazione di posti di lavoro di qualità e dalle strategie di conservazione. Infatti, i programmi di formazione, riqualificazione o riqualificazione non serviranno a nulla per i lavoratori se vivono in un'area economicamente deserta che non offre opportunità di lavoro alternative. I lavoratori hanno bisogno di posti di lavoro alternativi di qualità nelle stesse regioni in cui si faranno sentire gli effetti della transizione. Affinché ciò accada, l'Unione europea e i suoi Stati membri dovrebbero sviluppare le giuste politiche industriali per mantenere i posti di lavoro evitando la rilocalizzazione delle emissioni di carbonio e riuscire a trasferire le attività industriali in Europa.

L'importanza dello sviluppo delle competenze nella mitigazione, nell'adattamento ai cambiamenti climatici e nell'economia circolare

Per parlare di competenze per il lavoro nelle regioni e nei settori interessati dalla transizione verde, dobbiamo essere concreti sul fabbisogno di competenze e andare oltre lo stretto prisma delle competenze di base e digitali. I cambiamenti delle competenze nell'economia dovranno corrispondere ai cambiamenti futuri portati dalle politiche di mitigazione e adattamento, nonché dal passaggio a un'economia circolare. Queste politiche avranno effetti diversi su diversi segmenti della forza lavoro, il che significa che abbiamo bisogno di approcci differenziati e mirati per affrontare queste sfide.

Quando si tratta di mitigazione, ai sensi della sua legge sul clima, l'UE deve raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. L'agenda climatica, a partire dall'attuazione del "pacchetto Fit for 55", accelererà enormemente la trasformazione del mondo del lavoro. Quantitativamente parlando, il pacchetto fit for 55 potrebbe avere un possibile impatto aggregato sull'occupazione (equivalente a una perdita di 494.000 posti di lavoro entro il 2030 o una possibile creazione di 110.000 posti di lavoro in aggregato) che tuttavia dissimula forti variazioni settoriali e regionali [\[5\]](#). I lavoratori direttamente interessati hanno bisogno di sostegno nel periodo di transizione per essere riqualificati e accompagnati. La sfida delle competenze nel prossimo decennio è enorme, ma è fattibile se vengono messe in atto le politiche giuste? Riteniamo che sia necessario tenere conto delle differenze regionali e locali e non solo dei dati globali e sostenere le regioni più colpite.

Le strategie di adattamento [\[6\]](#) ai cambiamenti climatici che stiamo già affrontando influenzeranno anche molti settori in termini di organizzazione del lavoro, fabbisogno di competenze, capacità di investimento e occupazione (aumento dello stress da caldo, inondazioni, ondate di caldo, incendi, siccità...). Molti settori avranno bisogno che i lavoratori adeguino le proprie competenze e formazione per far fronte a questi cambiamenti [\[7\]](#). Ciò richiede politiche efficaci sulla previsione delle

competenze e l'aggiornamento dei profili professionali e occupazionali con il coinvolgimento dei sindacati nelle decisioni.

Il passaggio a un'economia circolare richiederà anche il miglioramento delle competenze e la formazione dei lavoratori. Secondo l'ultimo progetto congiunto delle parti sociali dell'UE [\[8\]](#), l'impatto sull'occupazione del passaggio all'economia circolare differirebbe notevolmente tra i settori in cui alcuni settori come la gestione dei rifiuti, la riparazione, la manutenzione, il riciclaggio, la rifabbricazione e il riutilizzo trarrebbero i maggiori benefici, mentre settori come le industrie estrattive, le industrie primarie i metalli di base, i materiali e le sostanze chimiche, nonché alcuni beni durevoli, ne risentirebbero negativamente. Il progetto congiunto delle parti sociali dell'UE evidenzia che il passaggio a un'economia circolare tende a richiedere competenze più elevate per i lavoratori in quanto devono adattarsi all'uso di materiali riciclati. Allo stesso tempo, il passaggio all'economia circolare porterebbe probabilmente anche a un aumento della domanda di qualifiche di medio livello, soprattutto nella riparazione e manutenzione, che potrebbe contribuire a mitigare le attuali tendenze alla dualizzazione del mercato del lavoro. Più in generale, il pensiero circolare dovrà essere applicato in ogni settore, industria, professione e programma educativo. L'economia circolare dovrebbe essere "integrata a tutti i livelli di istruzione, poiché la natura mutevole di molti posti di lavoro richiederà conoscenze su come applicare principi circolari, come l'efficienza delle risorse, il know-how sui nuovi materiali o nuovi modelli di servizio in diverse professioni, e competenze digitali".[\[9\]](#)

Per avere successo in questa transizione, l'anticipazione delle esigenze di competenze sarà di fondamentale importanza. Anche la fiducia nei lavoratori e la fiducia dei dipendenti nel processo saranno fondamentali. A questo proposito, riqualificare i lavoratori per mantenerli nella stessa azienda è la politica più rassicurante. È inoltre essenziale per le aziende garantire che le competenze acquisite non vadano perdute. Quando ciò non è possibile nella stessa azienda ed è necessaria la transizione da lavoro a lavoro, è essenziale mantenere i lavoratori nello stesso settore e concedere loro tempo sufficiente per la riconversione, senza perdite finanziarie per il lavoratore. Occorre inoltre garantire che i lavoratori possano trovare opportunità di lavoro alternative nelle stesse regioni in cui sono attivi oggi, al fine di non compromettere il sostegno delle comunità alla necessaria transizione.

Anche la formazione inclusiva dei dipendenti sarà la chiave per il successo della transizione verde. In effetti, il coinvolgimento dei dipendenti nello sviluppo di piani di formazione aiuterà ad anticipare correttamente i fabbisogni di competenze. Probabilmente porterà anche a una maggiore innovazione verso

tecnologie pulite e processi di economia circolare poiché i lavoratori sono attori attivi dell'innovazione sul campo nelle aziende e nei settori.

La strategia di decarbonizzazione dell'UE deve basarsi su un coordinamento e una pianificazione delle politiche coerenti. È pertanto di primaria importanza collegare strettamente la strategia industriale dell'UE e le politiche in materia di competenze. Ciò dovrebbe portare a un maggiore coordinamento anche a livello nazionale. I lavoratori devono sapere come cambierà il loro lavoro e che tipo di nuovi posti di lavoro verranno creati. Riconosciamo la proposta della Commissione di co-creare percorsi di transizione per i 14 ecosistemi industriali individuati nella [strategia industriale europea](#) e sottolineiamo l'importante ruolo che le parti sociali svolgono a tale riguardo, in particolare quando si tratta di identificare i bisogni di formazione e sviluppare la strategia delle competenze.

L'importanza dello sviluppo delle competenze nella giusta transizione

Per sostenere le regioni e i settori che subiranno un impatto negativo, il **concetto di transizione giusta** dovrebbe essere integrato in tutte le politiche dell'UE, **comprese le strategie in materia di competenze**. La decarbonizzazione dovrebbe portare al mantenimento e alla creazione di posti di lavoro di qualità sostenibili in tutti i settori e in tutte le regioni. Ciò è necessario per evitare l'aumento delle disuguaglianze tra le regioni e per garantire la coesione e la convergenza verso l'alto.

Nel contesto delle politiche delle competenze, una **transizione giusta significa** :

Rigorose valutazioni dell'impatto socioeconomico e strategie dettagliate per una transizione giusta per anticipare i cambiamenti e creare opportunità di lavoro alternative nelle regioni e nei settori che saranno interessati da questi cambiamenti. La CES richiede un'analisi più granulare degli effetti sull'occupazione e sulle competenze a livello regionale e settoriale a sostegno di strategie regionali su misura per una transizione da lavoro a lavoro dei lavoratori.

Garantire il **diritto alla formazione, alla riqualificazione e al miglioramento delle competenze dei dipendenti**, nonché politiche attive del mercato del lavoro per garantire che i lavoratori siano ben dotati delle nuove competenze necessarie. Conoscere la sostenibilità ambientale è essenziale per tutti gli adulti ei paesi dell'UE dovrebbero rafforzare le loro **strategie di apprendimento degli adulti e il finanziamento dell'apprendimento degli adulti**. L'attuazione del ^{1° principio} del **pilastro europeo dei diritti sociali** è essenziale per garantire il diritto di tutti i lavoratori ad accedere a una formazione dei dipendenti di qualità e inclusiva sulle capacità e le competenze necessarie per la transizione verde. Un migliore accesso alla formazione dei dipendenti per tutti i lavoratori con situazioni

contrattuali diverse deve essere garantito dalle imprese nell'ambito dei contratti collettivi. È essenziale garantire che una formazione dei dipendenti di qualità e inclusiva sia collegata a posti di lavoro di qualità, condizioni di lavoro dignitose e una transizione giusta. Al fine di sostenere gli adulti e i lavoratori poco qualificati durante la transizione verde, l'effettiva attuazione della [raccomandazione del Consiglio dell'UE sui "percorsi di miglioramento delle competenze"](#) è della massima importanza.

La convalida delle competenze dei lavoratori acquisite nell'ambito del lavoro quotidiano è essenziale per garantire che le loro competenze siano ben riconosciute in nuovi posti di lavoro con buone condizioni di lavoro. Convalidare le loro abilità e competenze, fornire loro orientamento e consulenza di qualità, garantire loro l'accesso al congedo scolastico retribuito e l'accesso alle qualifiche complete sono essenziali per una transizione giusta. A tale proposito, la CES è preoccupata [\[10\]](#) che solo sette paesi dell'UE dispongano di una linea di bilancio nazionale specifica per la convalida, mentre altri utilizzano un approccio decentralizzato e progetti a breve termine per sostenere la convalida. Per rendere i processi di validazione accessibili a tutti e pienamente inclusivi, devono essere gratuiti e svolgersi all'interno delle istituzioni pubbliche.

Dialogo sociale e contrattazione collettiva efficaci per garantire una forte partecipazione dei lavoratori in tutte le fasi del processo, compreso l'adattamento delle strategie in materia di competenze, i fondi per la formazione, l'accesso alla formazione e alle qualifiche, nonché l'organizzazione della formazione e dell'IFP. **La transizione da un lavoro all'altro** è necessaria per garantire una transizione agevole per i lavoratori ed evitare periodi di disoccupazione. La protezione sociale è responsabilità collettiva di tutte le parti interessate, le parti sociali, le autorità locali, i fornitori di istruzione e formazione professionale e i servizi pubblici per l'impiego, e pertanto dovrebbe essere garantita attraverso il dialogo sociale. Chiediamo che i sindacati siano coinvolti nella **governance a livello europeo e nazionale** sulle strategie delle competenze per la green economy e nella definizione dei “principi comuni e un linguaggio condiviso sulla sostenibilità” che è una delle azioni dell'iniziativa della Commissione all'interno della *Raccomandazione del Consiglio sull'apprendimento per la sostenibilità ambientale*. **Il dialogo sociale** con i sindacati a livello aziendale, settoriale e nazionale è essenziale per attuare efficacemente questa iniziativa politica. Le parti sociali svolgono un ruolo chiave nella definizione delle esigenze di competenze, nell'aggiornamento dei profili delle qualifiche e nel fornire orientamento ai lavoratori. È inoltre importante fornire supporto ai sindacati

per formare i loro rappresentanti sulle transizioni verdi e per guidare i lavoratori ad accedere alle procedure di formazione e convalida delle competenze.

Accogliamo con favore il fatto che la *raccomandazione del Consiglio per garantire un'equa transizione verso la neutralità climatica* sottolinei che i lavoratori dovrebbero essere coinvolti nello sviluppo e nell'attuazione delle strategie nazionali in materia di competenze. Tuttavia, deploriamo il fatto che la Raccomandazione del Consiglio non avrà alcun effetto immediato sugli Stati membri in quanto si tratta semplicemente di soft law. Inoltre, deploriamo il fatto che la Raccomandazione del Consiglio manchi di ambizione nel promuovere solidi sistemi di contrattazione collettiva e copertura in tutta Europa.

Anche le transizioni giuste dovrebbero essere sostenute da mezzi finanziari sufficienti. L'iniziativa dell'UE dovrebbe chiedere agli Stati membri di garantire un **bilancio pubblico sostenibile** per sostenere l'educazione alla responsabilità ambientale nell'apprendimento degli adulti, la convalida dell'apprendimento informale e non formale e l'orientamento e la consulenza. Ciò dovrebbe essere monitorato dal semestre europeo e dal quadro di valutazione della situazione sociale. La CES accoglie con favore il fatto che la *raccomandazione del Consiglio* chieda ai paesi dell'UE di utilizzare il RRF e altri strumenti finanziari dell'UE (FSE+, Erasmus, FESR, proventi delle aste ETS [\[11\]](#), ecc.) per sostenere l'apprendimento ambientale. Tuttavia, questi strumenti sono importanti anche per garantire l'accesso allo sviluppo delle competenze dei lavoratori per la transizione verde delle industrie che porta a posti di lavoro di qualità con buone condizioni di lavoro, e le parti sociali dovrebbero essere coinvolte nell'assegnazione dei fondi per le competenze necessarie.

Ulteriori richieste della CES per dotare i lavoratori delle competenze necessarie per la transizione verde

Sottolineiamo l'importanza di **rispettare le competenze nazionali** per quanto riguarda il miglioramento dei sistemi di IFP e di apprendimento degli adulti, i regolamenti sulla definizione dei requisiti di qualificazione e sul perseguimento delle professioni per la transizione verde. L'accesso alla **piena qualificazione** deve essere un diritto per tutti gli adulti e i lavoratori sulla base di corsi di formazione convalidati e certificati, competenze verdi e consapevolezza ambientale. Facendo riferimento alla *Raccomandazione del Consiglio sull'apprendimento per la sostenibilità ambientale*, [ricordiamo](#) che i sindacati sostengano le micro-credenziali solo quando sono complementari alle qualifiche complete, di qualità garantita e accreditate, quando sono riconosciute come prova di conseguimento e non solo convalidate, e

svolgono un ruolo nella convalida dell'apprendimento non formale e informale (NFIL).

Il Green Deal europeo ha annunciato che la Commissione europea avrebbe preparato un "quadro di competenze europeo per aiutare a sviluppare e valutare conoscenze, abilità e atteggiamenti in materia di cambiamento climatico e sviluppo sostenibile". Ci rammarichiamo che la *raccomandazione del Consiglio sull'apprendimento per la sostenibilità ambientale* non si concentri in modo efficiente **sull'istruzione e formazione professionale e sull'apprendimento degli adulti**. Inoltre, non presenta soluzioni ai lavoratori e ai disoccupati affinché possano accedere a una **formazione dei dipendenti di qualità e inclusiva** che potrebbe aiutarli ad acquisire le competenze necessarie per la transizione verde. Sottolineiamo che la riqualificazione e riqualificazione dei lavoratori è una responsabilità socio-economica e non individuale. Pertanto, i lavoratori non dovrebbero essere lasciati soli a trovare e finanziare corsi di formazione sulle competenze per le transizioni verdi delle industrie. La *raccomandazione del Consiglio* dovrebbe sottolineare maggiormente **la responsabilità dei governi e delle imprese nel** garantire una formazione efficace, di qualità e inclusiva per posti di lavoro di qualità e una giusta transizione per i lavoratori.

Equipaggiare i lavoratori nella transizione verde deve essere collegato al diritto al **congedo scolastico retribuito** che dovrebbe sostenere i lavoratori che frequentano programmi di studio o corsi per lo sviluppo della carriera in relazione a nuovi posti di lavoro verdi e per il proprio interesse al fine di essere più consapevoli dei cambiamenti ambientali e della sostenibilità sviluppo.

L'intelligence per **prevedere il fabbisogno di competenze** per nuovi posti di lavoro e compiti e per collegarsi a strategie efficaci del settore e delle competenze è essenziale in relazione a questa iniziativa. Le parti sociali e gli SPI devono essere coinvolti nella previsione dei fabbisogni di competenze e nel farli corrispondere ai posti di lavoro e all'offerta di formazione per i lavoratori. Accogliamo con favore il fatto che entrambe le raccomandazioni del Consiglio si concentrino sull'importanza della previsione delle competenze. La Commissione dovrebbe istituire un indicatore/parametro annuale fino al 2030 sul numero di adulti e dipendenti che partecipano a corsi di formazione sulle competenze verdi, sulle competenze verdi e sulla consapevolezza ambientale e sulla responsabilità. Ciò potrebbe seguire l'esempio dell'Agenda europea delle competenze che ha istituito un punto di riferimento sulla partecipazione ai corsi di formazione sulle competenze digitali.

Sottolineiamo l'importanza di adeguare i programmi di **apprendistato** alle competenze necessarie per la transizione verde. Con riferimento alla *proposta della*

Commissione di raccomandazione del Consiglio per garantire un'equa transizione verso la neutralità climatica, vorremmo sottolineare che l'attuazione della raccomandazione del Consiglio sul quadro europeo per un apprendistato efficace e di qualità dovrebbe essere rafforzata al fine di garantire un'elevata qualità, inclusività, un apprendistato equo e retribuito per tutti e che le competenze fornite agli apprendisti includano la responsabilità ambientale e la consapevolezza climatica.

[1] Comitato economico e sociale europeo: [Verso una strategia dell'UE per migliorare le abilità e le competenze verdi per tutti \(parere d'iniziativa\)](#) , 2020

[2] CESE: [Verso una strategia dell'UE per migliorare le abilità e le competenze verdi per tutti](#) , 2020

[3] CEDEFOP: [responsabilizzare gli adulti attraverso percorsi di aggiornamento e riqualificazione. Volume 1: popolazione adulta con potenziale di miglioramento e riqualificazione](#) , 02/2020

[4] Dal punto di vista settoriale si prevede che verranno creati 1,5 milioni di nuovi posti di lavoro nel settore energetico, 1,1 milioni di posti di lavoro nel settore edile e 100.000 nel settore agricolo, mentre ca. Nel settore automobilistico si prevede la perdita di 150.000 posti di lavoro. In: [McKinsey: Net-Zero Europe Percorsi di decarbonizzazione e implicazioni socioeconomiche](#) , 2020

[5] Documento di lavoro dei servizi della Commissione, Valutazione d'impatto " [Rafforzare l'ambizione climatica dell'Europa per il 2030 Investire in un futuro climaticamente neutro a vantaggio dei nostri cittadini](#) ".

[6] CES, 2020, [Una guida per i sindacati - adattamento ai cambiamenti climatici e mondo del lavoro](#) ; [progetto CES](#) su adattamento e mondo del lavoro; [Risoluzione](#) CES: Una nuova strategia dell'UE per l'adattamento ai cambiamenti climatici per il mondo del lavoro

[7] OIL: [Occupazioni e competenze più ecologiche](#) , 2010

[8] [Rapporto finale](#) del PROGETTO DELLE PARTI SOCIALI EUROPEE SULL'ECONOMIA CIRCOLARE E IL MONDO DEL LAVORO

[9] [Rapporto Sitra: come l'economia circolare cambia i posti di lavoro in Europa, marzo 2021](#)

[10] Posizione della CES sul miglioramento della convalida dell'apprendimento non formale e informale, 2021

[11] L'ETS " [Direttiva 2018/410 del 14 marzo 2018 che modifica la direttiva 2003/87/CE per migliorare le riduzioni delle emissioni economicamente efficaci e gli investimenti a basse emissioni di carbonio, e la decisione \(UE\) 2015/1814](#) " prevede che gli Stati membri utilizzino a almeno il 50% dei proventi della vendita all'asta o l'equivalente in valore finanziario per scopi legati al clima e all'energia.