

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

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

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

Bollettino ADAPT 29 gennaio 2024, n. 3

È evidente come nell'attuale dibattito sulla transizione ecologica e giusta, si sia dedicata considerevole **attenzione alle nuove opportunità lavorative**, ovvero sulla **trasformazione delle professioni e aggiornamento delle competenze nelle nuove economie green**.

Particolare enfasi è stata posta, conseguentemente, sui cosiddetti "**lavori verdi**", **analizzando le caratteristiche, le peculiarità e criticità di tali nuove (o vecchie ma aggiornate) opportunità lavorative**. Anche in Italia, si sono promosse numerose ricerche sulla diffusione dei *green jobs*, fra cui è opportuno richiamare [l'analisi condotta da IRES-CGIL](#) nel 2010 che ha identificato 54 nuove professioni distribuite su varie qualifiche, coinvolgendo sia figure specializzate che non; ovvero il [rapporto Excelsior](#) condotto da Unioncamere e Anpal nel 2018, incentrato sui fabbisogni occupazionali e professionali, il quale ha confermato che, oltre all'economia digitale, la domanda più significativa di impiego nei prossimi anni si concentrerà nel campo dell'ecosostenibilità.

Invero, **a fronte di numerosi studi economici e quantitativi, sembra mancare una riflessione su "come fare" nell'individuare e sviluppare tali nuove competenze e professioni, ovvero, ancor prima, su cosa siano queste nuove professioni**.

In questo quinto articolo che si propone di chiarire i termini della transizione (si vedano i precedenti articoli ai seguenti link: P. Manzella, S. Prosdocimi, [Le parole della Sostenibilità: la Transizione Ecologica](#), in Boll. ADAPT, 25 settembre 2023; P. Manzella, S. Prosdocimi, [Le parole della Sostenibilità 2: la Transizione Giusta](#), in Boll. ADAPT, 2 ottobre 2023; P. Manzella, S. Prosdocimi, [Le parole della Sostenibilità/3: la Transizione Socio-ecologica](#), in Boll. ADAPT, 16 ottobre 2023; P. Manzella, S. Prosdocimi, [Le parole della Sostenibilità/4: la Transizione Energetica](#), in Boll. ADAPT, 16 ottobre 2023) si vuole quindi provare a definire il concetto di "**green jobs**", a partire da una

riflessione in merito alle policies internazionali e comunitarie in merito.

La definizione giuridica a livello internazionale

Nel contesto dell'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile e dell'esito del Summit Rio+20, si conferma la centralità della cosiddetta **economia verde**, quale uno degli strumenti più importanti disponibili per raggiungere lo sviluppo sostenibile, al fine di contribuire alla **«crescita economica sostenuta, migliorando l'inclusione sociale, il benessere umano e creando opportunità di lavoro dignitoso per tutti, preservando nel contempo il sano funzionamento degli ecosistemi terrestri»**. Al centro, dunque, di una transizione verde e giusta, si evidenzia la necessità della promozione dei lavori dignitosi, mezzi per raggiungere l'obiettivo dello sviluppo sostenibile e la transizione giusta.

Similmente, anche gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (SDGs) richiamano l'importanza di promuovere un'occupazione degna e giusta nei processi di transizione. In particolare, l'obiettivo 8 si preoccupa di **«incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti»**, dunque esplicitando la necessità di garantire condizioni lavorative adeguate e giuste per tutti i lavoratori nei processi di transizione, senza discriminazioni e con particolare attenzione alla sostenibilità economica e ambientale.

Lo stesso **Accordo di Parigi**, pur non occupandosi direttamente del tema dell'occupazione, invero nei considerando iniziali afferma come gli obiettivi di seguito affermati siano stati identificati **«tenendo conto degli imperativi di una giusta transizione per la forza lavoro e della creazione di posti di lavoro decorosi e di qualità, in linea con le priorità di sviluppo definite a livello nazionale»**.

Il tema del lavoro verde, a livello internazionale, emerge quindi in stretto collegamento con il concetto di lavoro giusto. Infatti, un posto di lavoro nelle nuove produzioni ed economie trasformate dalla transizione ecologica e digitale deve essere "degno", tale dunque da garantire ai lavoratori un ambiente lavorativo sicuro, condizioni adeguate, retribuzioni eque e opportunità di sviluppo professionale.

In modo simile, anche **l'Unione Europea, a partire dal Green Deal**, inizia a occuparsi della questione. Affermando come la transizione ecologica e l'economia circolare possano essere chiave

e opportunità per nuove attività produttive e posti di lavoro, il macro piano comunitario delinea, accanto agli obiettivi di lotta al cambiamento climatico e eliminazione delle emissioni, un meccanismo finalizzato a **«tutelare i cittadini e i lavoratori più vulnerabili di fronte alla transizione, cui offrirà accesso a programmi di riqualificazione professionale, posti di lavoro in nuovi settori economici o alloggi efficienti sotto il profilo energetico»**. Si inizia, quindi, ad associare al concetto di *green job* quello delle competenze e della riqualificazione professionale. In tal senso, il Piano identifica nel [Fondo sociale europeo](#) Plus un valido strumento a sostegno dei lavoratori, al fine di acquisire le competenze di cui possano aver bisogno per la transizione dai settori in trasformazione e declino, a quelli in espansione e in adattamento ai nuovi obiettivi e processi. Il Green Deal richiama, inoltre, la necessità di aggiornare l'[Agenda per le competenze europee](#) per incrementare l'occupabilità nell'economia verde, nuovamente confermando il binomio *green jobs - green skills*.

Secondo questa indicazione, nel luglio 2020, **la Commissione Europea ha rilanciato il proprio impegno nel campo delle competenze e della formazione attraverso la nuova [Skills Agenda](#), ovvero l'Agenda europea per le competenze, la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza**. Il documento, che evidenzia la necessità per milioni di lavoratori di aggiornare le proprie competenze o di riqualificazione professionale, afferma il possibile impatto positivo della transizione, sia per l'ambiente che per i lavoratori, solo attraverso una popolazione e una forza lavoro informate e capaci di pensare e agire nella transizione stessa. Cinque sono le azioni da intraprendersi secondo il programma delineato dall'Agenda: la definizione di una tassonomia delle competenze verdi; la promozione e sottoscrizione di accordi con gli Stati membri su indicatori per il monitoraggio e l'analisi statistica delle competenze verdi; l'elaborazione di un Quadro europeo delle competenze verdi per l'educazione ai cambiamenti climatici, alle questioni ambientali, alla transizione verso l'energia pulita e allo sviluppo sostenibile; lo sviluppo delle competenze verdi di base per il mercato del lavoro; l'integrazione delle considerazioni ambientali e climatiche a tutti i livelli dell'istruzione, promuovendo in particolare percorsi STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) per le giovani donne.

Nella nuova Agenda emerge un elemento nuovo relativo ai ***green jobs*, ovvero la necessità che tale nuovo programma sia trasversale a tutti i settori e aperto a tutti i portatori di interessi, invero individuando alcuni settori prioritari già individuati nel Green Deal europeo, in cui l'intervento risulta essere prioritario**, e dove, quindi, strategie per lo sviluppo delle competenze e riqualificazione saranno essenziali.

A partire dalle azioni indicate nella Skills Agenda si è quindi creata la **tassonomia** che ha

aggiornato dal 2022 il portale *ESCO - multilingual classification of European Skills, Competences, Qualifications and Occupations* con **preciso riferimento alla transizione verde o, per meglio dire alla sfera della sostenibilità**. Difatti, riconoscendo come la transizione stia apportando trasformazioni fondamentali nel modello economico europeo, creando nuovi posti di lavoro e sostituendo o ridefinendo alcuni lavori, la Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione ha definito una tassonomia delle competenze per la transizione verde.

Il contesto nazionale italiano

Nel contesto normativo italiano si registra una simile attenzione al tema dei lavori verdi e delle nuove competenze.

Come, peraltro, emerge dall'analisi delle politiche europee, un ruolo centrale è rivestito dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**. Già nelle premesse si evidenzia, se non ancora la centralità della promozione dei lavori verdi, **la necessità dell'adeguamento delle competenze in virtù delle necessità transizioni ecologica e digitale**. Il Piano identifica, infatti, quattro assi principali sulle quali interviene la realizzazione del programma di riforme e investimenti: l'accesso, per snellire e rendere più efficaci e mirate le procedure di selezione e favorire il ricambio generazionale; la buona amministrazione, per semplificare norme e procedure; le competenze, per allineare conoscenze e capacità organizzative alle nuove esigenze del mondo del lavoro e di una amministrazione moderna; la digitalizzazione, quale strumento trasversale per meglio realizzare queste riforme.

Secondo, dunque, tali indicazioni, è possibile riflettere sulla **Missione 2** del Piano dedicata alla rivoluzione verde e transizione ecologica. In particolare, si delineano fra gli altri obiettivi lo «stimolo agli investimenti locali, **creazione di posti di lavoro, promozione della resilienza sociale ed integrazione delle energie rinnovabili**». Si sottolinea, in aggiunta, come «**la creazione di posti di lavoro nei settori di sviluppo della missione potrà, in presenza delle competenze necessarie, accrescere l'occupazione giovanile**».

Il riferimento nella sezione precedente alla classificazione ESCO è peraltro utile non solamente per la ricostruzione del quadro europeo, ma anche nella ricostruzione del quadro nazionale. Infatti, **nell'ambito della regolamentazione del Fondo Nuove Competenze le abilità/competenze classificate quali "green" dalla Commissione Europea nel gennaio 2022, sono state riclassificate dall'ANPAL, per le finalità della specifica misura**. Ovvero, al fine della

presentazione dell'istanza di accesso al Fondo, i datori di lavoro devono identificare in sede di intesa la necessità di un aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica in funzione di uno dei processi successivamente elencati fra cui, per l'appunto, quelli aggiornati sulla base delle indicazioni dell'ESCO.

Riflessioni linguistiche e concettuali

Numerose sono le definizioni di green job nella letteratura internazionale: ad esempio, l'ILO li descrive come «posti di lavoro dignitosi che contribuiscono a preservare o ripristinare l'ambiente, sia in settori tradizionali come la manifattura e l'edilizia, sia in nuovi settori verdi emergenti come le energie rinnovabili e l'efficienza energetica» e che «contribuiscono a migliorare l'efficienza nell'uso dell'energia e delle materie prime, limitare le emissioni di gas serra, ridurre al minimo i rifiuti e l'inquinamento, proteggere e ripristinare gli ecosistemi e sostenere l'adattamento agli effetti del cambiamento climatico». Ancora, la Commissione Europea afferma come i «green jobs sono “tutti i posti di lavoro che dipendono dall'ambiente o che vengono creati, sostituiti o ridefiniti (in termini di competenze, metodi di lavoro, profili generati, ecc.) nel processo di transizione verso un'economia più verde”».

Ancora oggi non disponiamo di una definizione univoca di green jobs: tuttavia, già da questi primi richiami si evidenzia **l'espansione del concetto da una dimensione ristretta ai soli settori direttamente coinvolti in materia ambientale, a una dimensione olistica** considerando, quindi le influenze della transizione verde nella maggior parte delle professioni e profili occupazionali ([1]). Infatti, in tal senso, **alcune ricerche** evidenziano piuttosto come i *green jobs* varino nella percentuale di *greening* (l'uso e l'importanza delle attività a impatto ambientale), con pochissimi impieghi composti esclusivamente da attività a impatto ambientale, **suggerendo che il termine green dovrebbe essere considerato come un continuum piuttosto che come una caratteristica binaria.**

Diverse sono invece le concezioni a livello nazionale: **nei Paesi anglosassoni, l'espressione green jobs sia diventata piuttosto consolidata, a tal punto da essere stata inserita come voce a sé stante in diversi dizionari.** Un esempio è il *Cambridge Dictionary*, che definisce il **green job** come **“a job that is related to the protection of the natural environment”**. Sebbene si possa discutere sull'efficacia di questa definizione, è altresì interessante notare come lo stesso dizionario ponga come **alternativa all'espressione green jobs, traducibile in italiano con 'lavori verdi', quella di green-collar jobs**, che riprende chiaramente i costrutti in lingua inglese utilizzati per identificare la forza lavoro impiegatizia (*white-collar workers*) e gli operai (*blue-*

collar workers). L'espressione **green-collar job**, resa spesso in italiano con 'lavoro dei colletti verdi', identifica soprattutto i lavoratori "attivi nei settori dell'agricoltura e della tutela dell'ambiente, con particolare riguardo alle energie rinnovabili".

Esaminando le due definizioni, tuttavia, si notano delle **incongruenze che illustrano chiaramente le difficoltà nel delineare i contorni delle mansioni relative ai lavori e lavoratori verdi**. Come suggerito nella parte definitoria fornita nei paragrafi precedenti, **sarebbe limitativo nonché fuorviante caratterizzare il lavoro verde semplicemente come un'attività riguardante l'agricoltura**, a maggior ragione considerando lo stretto rapporto che, come detto, sussiste tra i concetti di 'lavoro verde' e 'lavoro giusto', che non necessariamente sono circoscritti alle attività agricole.

La questione diventa ancora più complessa laddove si considerino altre espressioni frequentemente impiegate, anche in ambito scientifico, per identificare i lavori verdi. Nella letteratura internazionale di lingua inglese si parla infatti spesso, **inglobando significati comuni, di sustainability jobs, eco-jobs, environmental jobs e, come detto, green-collar jobs**. Ciascuna di queste 'etichette' **intende enfatizzare un aspetto relativo alla dimensione ambientale generalmente intesa**, anche se non di rado risulta poi difficile definire in maniera netta le differenze tra l'una o l'altra espressione, quantomeno a livello concettuale.

Pietro Manzella

ADAPT Senior Research Fellow

✕ [@Pietro_Manzella](#)

Sara Prosdocimi

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

✕ [@ProsdocimiSara](#)

[1] Per ulteriori approfondimenti, si veda Fondazione ADAPT, *Green Skills in VET – Final report*, in *Green Skills in Vet Project*, Grant Agreement No. VS/2021/0017.

