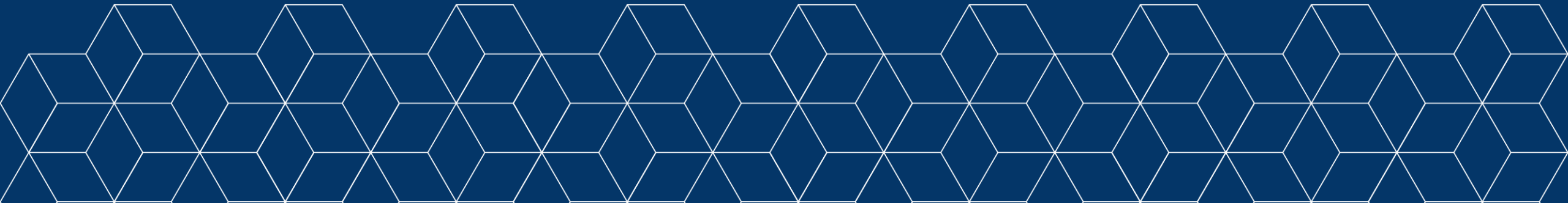


Tiziana Lang, Cristina Lion

**Green e fair transition tra lavoro, competenze e inclusione sociale:  
un bilancio dell'attuazione della Raccomandazione europea relativa  
alla garanzia di una transizione equa verso la neutralità climatica**

**XVIII Conferenza ESPAnet Italia**

**Torino, 16 settembre 2025**



# Il contesto di riferimento

- ❑ Cambiamento climatico e conseguenze sull'economia
- ❑ Green economy e green jobs
- ❑ Transizione verde tra lavoro e competenze
- ❑ La Raccomandazione europea: *green & fair transition*
- ❑ Quali politiche attive del lavoro a supporto della green & fair transition



# **CONTENUTI**

**GREEN TRANSITION TRA  
LAVORO E COMPETENZE**

**LA RACCOMANDAZIONE  
EUROPEA**

**LE POLITICHE MESSE  
IN CAMPO**

**LE PROSPETTIVE**



# GREEN TRANSITION TRA LAVORO E COMPETENZE



### Domanda di lavoro e competenze verdi

- ❑ nel 2024 la domanda di lavoro green da parte delle imprese rappresenta il 34,4% sul totale delle entrate programmate
- ❑ l'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale rappresentano complessivamente l'81,4%; la percentuale scende al 63,7% per le skills specifiche per la gestione di prodotti e tecnologie green
- ❑ le imprese non riescono tuttavia a reperire facilmente i profili necessari a sostenere la transizione green, una difficoltà dichiarata dal 53,8% delle imprese (mismatch)



### L'occupazione «verde»

- ❑ nel 2023 il 16,5% dei contratti attivati riguarda professioni green, con una domanda particolarmente rilevante in ambiti strategici come l'agricoltura e la gestione delle risorse ambientali, anche se la dinamica della domanda di lavoro per i *green jobs* non è stata lineare (era del 19,7% nel 2014)
- ❑ la maggior parte delle assunzioni relative ai *green jobs* riguarda figure con competenze basse e medie (*low e medium skills*): i contratti attivati dalle imprese hanno riguardato soprattutto profili con competenze più tradizionali che sono chiamati a "adattarsi", ovvero a sviluppare competenze di base per essere in grado di rispondere alle esigenze di una produzione orientata verso la sostenibilità ambientale e quindi la transizione green
- ❑ le competenze "verdi" si sono via via integrate nelle professioni tradizionali, piuttosto che nei ruoli altamente specializzati; le skills legate alla sostenibilità ambientale non necessariamente riguardano professioni connesse all'innovazione tecnologica o quelle altamente specialistiche, ma sono trasversali e pervasive nel mercato del lavoro



**LA RACCOMANDAZIONE  
EUROPEA RELATIVA ALLA  
GARANZIA DI UNA  
TRANSIZIONE EQUA VERSO  
LA NEUTRALITA' CLIMATICA**



## Le politiche europee e la green transition

- ❖ Nel 2019, il lancio del **Green Deal europeo** ha definito l'impegno della Commissione europea nella lotta ai cambiamenti climatici e agli impatti sull'ambiente ad essi associati, con l'obiettivo di indirizzare le politiche degli Stati membri verso una "società sostenibile, equa e prospera, con un'economia moderna, circolare e competitiva"
- ❖ Nel 2021 con la **legge europea sul clima** è stato poi introdotto l'obiettivo della neutralità climatica a livello dell'Unione, da raggiungere entro il 2050
- ❖ Nel 2022 **Raccomandazione del Consiglio per una transizione equa verso la neutralità climatica**, ossia una transizione i cui effetti siano distribuiti più equamente, senza danneggiare i gruppi più vulnerabili della popolazione



**Raccomandazione del Consiglio per una transizione equa verso la neutralità climatica** del 2022 invita gli Stati membri a *«adottare ed attuare pacchetti di misure globali e coerenti che affrontino gli aspetti occupazionali, sociali e delle competenze connessi alla transizione ecologica»*

**Integrazione tra le politiche in materia di clima, energia, trasporti e ambiente e le politiche per l'occupazione, per lo sviluppo delle competenze e gli aspetti sociali:**

- i. sostegno attivo all'occupazione di qualità e alla transizione da un lavoro all'altro;*
- ii. pari accesso a un'istruzione, una formazione e un apprendimento permanente di qualità e inclusivi;*
- iii. sistemi fiscali e previdenziali equi e sistemi di protezione sociale;*
- iv. accesso a servizi essenziali e alloggi a prezzi accessibili.*



# La raccomandazione europea, in particolare lavoro e competenze

- i. **Sostegno attivo all'occupazione di qualità e alla transizione da un lavoro all'altro:**
- assistenza personalizzata nella ricerca di un impiego
  - partecipazione a corsi di apprendimento flessibili e modulari indirizzati alle competenze verdi e digitali
  - uso di incentivi per l'assunzione
  - misure di accompagnamento alle transizioni lavorative e alla mobilità geografica legata all'impatto dei cambiamenti climatici sui territori.
  - promozione dell'imprenditorialità, in particolare, quella sociale e legata al settore dell'economia circolare
  - sviluppo di previsioni e analisi aggiornate del mercato del lavoro e dei fabbisogni di competenze,
  - formazione sul posto di lavoro, per favorire le transizioni professionali e lo sviluppo delle competenze trasversali



**Focus:** misure di sostegno attivo all'occupazione di qualità; disponibilità di dati per la progettazione, attuazione e monitoraggio delle politiche; uso di finanziamenti pubblici e privati; adozione dell'approccio *whole-of-society* da parte degli Stati membri.

### **Conclusioni:**

1. riconoscono l'impegno nell'adozione di misure per migliorare l'occupabilità dei lavoratori, affrontare lo squilibrio tra domanda e offerta di manodopera e potenziare le politiche di aggiornamento e riqualificazione professionale, anche in materia di competenze verdi e digitali. In particolare, si evidenzia come il programma GOL e le riforme ad esso connesse potranno produrre risultati concreti se maggiormente finalizzate ai percorsi di aggiornamento e riqualificazione nei settori verdi.
2. sottolineano la necessità di affrontare con misure adeguate la futura carenza di manodopera negli ambiti che contribuiscono alla transizione ecologica dell'UE e individuano nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) uno strumento rilevante.
3. raccomandano di monitorare l'efficacia degli incentivi destinati a sostenere le imprese nella transizione ecologica, compresa l'economia circolare, e di migliorare la raccolta di dati relativi ai lavori e alle competenze verdi.



# LE POLITICHE MESSE IN CAMPO



# Il quadro normativo nel contesto della Raccomandazione europea

Provision della Raccomandazione	Interventi			
	2020	2021	2022	2024
Employment services and programmes	Fondo Nuove Competenze 1	PNRR -Programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)	Fondo Nuove Competenze 2	Fondo Nuove Competenze 3 PNRR-Progetto pilota Crescere Green
Hiring & transition incentives				DL 60 Coesione art. 21 Incentivo settori strategici
Promotion of entrepreneurship and enterprises of the social economy				DL 60 Coesione art. 21 Incentivo settori strategici
Horizontal integration of skills challenges in view of the green transition in national strategies and partnerships		PNRR - Piano Nuove Competenze		PNRR-Piano Nuove Competenze - Transizioni
	PON Sistemi di politiche attive del lavoro 2014-2020		PN Giovani,donne lavoro 2021-2027	
	NGEU, React EU, Repower EU, FSE+			



# Il Fondo Nuove Competenze e la sua evoluzione (1)

## Fondo Nuove Competenze 1 (Decreto Rilancio n. 34 del 2020 art. 88)

**Contesto di riferimento:** nasce nella fase post-pandemica

**Obiettivo:** “accompagnare i processi di transizione digitale ed ecologica dei datori di lavoro, nonché a favorire nuova occupazione” attraverso l’investimento nelle competenze dei lavoratori

**Interventi:** percorsi di ricollocazione del personale delle imprese “a seguito di nuove esigenze organizzative e produttive”, elaborati sulla base di accordi di rimodulazione dell’orario di lavoro sottoscritti con le rappresentanze dei lavoratori

**Tipo di sostegno:** il Fondo copre gli oneri relativi al costo del lavoro (compresi i contributi previdenziali e assistenziali) dei lavoratori che partecipano ad iniziative di formazione durante l’orario di lavoro



## Il Fondo Nuove Competenze e la sua evoluzione (2)

### Fondo Nuove Competenze 2 - 2022

- ❖ riconosce l'esigenza specifica di aggiornare le competenze dei lavoratori per poter rispondere alla domanda di digitalizzazione, sostenibilità ambientale, efficientamento energetico e innovazione delle imprese
- ❖ funzione di accompagnamento alle imprese per la gestione dei cambiamenti connessi alla doppia transizione verde e digitale attraverso percorsi formativi destinati ai lavoratori
- ❖ progetto formativo che individua le competenze che il lavoratore acquisisce in esito al percorso, le quali sono ricondotte alla classificazione ESCO consentendo la successiva attestazione, ovvero la portabilità e spendibilità degli apprendimenti



## Fondo Nuove Competenze 3 - 2024

*Fondo Nuove Competenze - Competenze per le innovazioni*

- ❑ “programma guida” per la formazione dei lavoratori occupati delle imprese che affrontano i processi di transizione digitale ed ecologica e accompagnare tali processi e favorire allo stesso tempo nuova occupazione
- ❑ ruolo attivo delle imprese e dei rappresentanti dei lavoratori nella definizione dello *skill gap* e nella conseguente progettazione degli interventi in raccordo con le agenzie formative
- ❑ Il Fondo è finanziato dal FSE+ con risorse pari a circa 800 milioni di euro **PN Giovani, donne, lavoro** del MLPS
- ❑ Adesione alla **Piattaforma STEP (riprogrammazione PN Giovani, donne, lavoro)** orientamento del FNC verso le competenze nei settori considerati “critici»: sostenibilità e impatto ambientale, transizione ecologica, efficientamento energetico, economia circolare



# PNRR - Programma GOL e il progetto pilota Crescere green

**2021 – approvazione del PNRR italiano** che ha dato avvio ad una serie di riforme, investimenti e missioni destinati a sostenere e quindi rilanciare l'economia nel periodo post pandemico

Missione 5 - **Programma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori** (Decreto del MLPS del 5 novembre 2021) riforma dei servizi e delle politiche attive del lavoro

- **Interventi:** percorsi di formazione e accompagnamento al lavoro strutturati intorno ai livelli essenziali delle prestazioni (upskilling e reskilling) sulla base dell'assessment quali-quantitativo
- **Destinatari:** disoccupati beneficiari di indennità di disoccupazione o sostegno al reddito

**2023 – revisione del PNRR alla luce di Repower EU**

Riforma 5 – Missione 7: Investimento 10 **Progetto Pilota “Crescere Green”**

**Interventi:** moduli formativi brevi di aggiornamento sulle competenze green erogata sia in presenza, che in FAD o in modalità sincrona

**Destinatari:** 20.000 beneficiari iscritti al Programma GOL

**Risorse:** 100.000.000 di euro, gestiti dal Ministero del lavoro

**Competenze:** ESCO, anche per consentire l'attestazione di messa in trasparenza delle competenze acquisite, secondo il modello delle cosiddette microcredenziali



# Decreto Legge 60/2024 «Coesione»

**Decreto Legge 7 maggio 2024, n. 60. Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, cosiddetto “Decreto Coesione”.**

## **Art. 21 misure di incentivazione alla creazione di lavoro dipendente e autonomo**

- **Interventi:** incentivi alla creazione di impresa nei “settori strategici” a cui sono associate ricadute sull’occupazione ad essa connessi
- **Destinatari:** i giovani disoccupati under 35 che avviano sul territorio nazionale un'attività imprenditoriale nei settori strategici e che assumono giovani under 35, neo-imprenditori e neo-assunti, configurandosi come una misura “combinata”, che tiene insieme le agevolazioni contributive per le assunzioni a tempo indeterminato e quelle finanziarie per la creazione di impresa
- **Obiettivo:** favorire l’avvio di nuove imprese in settori chiave per l’innovazione e la sostenibilità, incrementare l’occupazione giovanile stabile attraverso assunzioni a tempo indeterminato all’interno delle neo-imprese.
- **Focus:** settori strategici per le tecnologie innovative e la transizione digitale ed ecologica.



## Dal Piano Nuove Competenze al Piano Nuove Competenze e Transizioni (PNCT)

### **2021 PNRR - Missione 5 - Piano Nuove Competenze (PNC):**

Definisce gli standard per la formazione da erogare nell'ambito di GOL, ma, più in generale, per tutta l'offerta formativa

### **2023 PNRR - nuova Riforma 5 - Piano Nuove Competenze e Transizioni (PNCT).**

- Affronta il problema del disallineamento tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, ossia la mancata corrispondenza tra le professionalità e le competenze richieste dalle imprese e quelle effettivamente possedute dalle persone in cerca di occupazione o già occupate
- Richiede maggiore coinvolgimento del settore privato nella programmazione e attuazione dell'offerta formativa, anche mediante i cosiddetti Patti per le competenze
- Focus: focus sulle competenze legate ai settori chiave della crescita intelligente e sostenibile, tra i quali quello green**



### **2025 - Conclusioni della seconda revisione multilaterale della Raccomandazione (bozza)**

Riconoscono l'impegno dell'Italia nell'accrescere gli investimenti in aggiornamento e riqualificazione di occupati e disoccupati per la transizione verde e digitale.

In prospettiva:

1. compiere ulteriori sforzi per promuovere mercati del lavoro inclusivi e accelerare la transizione verso la neutralità climatica garantendo al contempo l'equità sociale.
2. rafforzare il monitoraggio e la valutazione delle politiche volte a migliorare le competenze in risposta all'attuale carenza rilevata
3. costruire un sistema di monitoraggio del mercato del lavoro della *green economy*



### Ulteriori sfide:

- indirizzare gli interventi non solo verso lo sviluppo delle competenze legate alle “professioni green”, ma anche verso la riqualificazione professionale in chiave green di profili impiegati nei settori tradizionali.
- revisione e integrazione dei curricula nel sistema dell’istruzione e della formazione professionale insieme alla definizione di nuovi standard.
- sviluppare meccanismi di riconoscimento delle qualificazioni acquisite e delle nuove figure professionali





GRAZIE PER L'ATTENZIONE



[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)