

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

In questo numero

Valorizzare i talenti femminili nei *green jobs*

di Alessandra Servidori

p. 3

Occupazione femminile e conciliazione tempi di vita e lavoro: il piano di azione di Chiara Bizzarro e Michele Tiraboschi

p. 9

Il contributo di Enel ed Enel Green Power alla ricerca WiRES

di Massimo Cioffi

p. 13

Women employees rights and collective bargaining in Bulgaria

by Teodor Detchev and Radosveta Gospodinova

p. 15

Skills for green jobs: the pathway is green

by Peter Szovics, Manfred Tessaring and Alena Zukesteinova – Cedefop

p. 19

L'occupazione e la formazione per lo sviluppo sostenibile: il percorso di ricerca Isfol

di Rita Ammassari e Maria Teresa Palleschi

p. 21

Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito di Adapt www.adapt.it, sezione **Progetti**, **WiRES**, e sezione **Archivio storico**, voce **Green jobs**.

Green jobs: nuove opportunità o nuovi rischi?

a cura di Rodosveta Gospodinova, József Hajdú
e Lisa Rustico

WiRES: a project for social dialogue

by Lisa Rustico

WiRES is a project co-funded by the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities under the budget heading 04.03.03.01, *Industrial Relations and Social Dialogue*.

Adapt heads and carries out the project with WiRES partners, namely: the University of Szeged from Hungary and UPEE (Union for Private Economic Enterprise) from Bulgaria.

The project is supported by an international and interdisciplinary network of experts in issues dealing with renewable energies, equal opportunities in the labour market and labour law. The experts involved represent a number of

institutions and authorities, namely: European social parts such as BUSINESSEUROPE but also a Bulgarian labour associations at the national level (ISTUR – Institute for Social and Trade Union Research); local and regional authorities such as the City of Chemnitz-Zwickau in Germany and the Labour department of Sardinia Region. Enel Green Power, one of the leading players in renewables, supports the project too. Sound experience in the gender mainstreaming approach is provided by a network dealing with gender and Energy issues – LIFE-Genanet – and also the project network VBFF – Verein zur beruflichen Förder-

WiRES

Il presente Dossier è realizzato nell'ambito del progetto di ricerca *WiRES*. *WiRES* (*Women in Renewable Energy Sector*) è un progetto promosso da Adapt, co-finanziato dalla Commissione europea, DG Affari sociali, occupazione e pari opportunità, budget heading 04.03.03.01, *Industrial Relations and Social Dialogue*.

L'esclusiva responsabilità di questo Dossier è dell'Autore e la Commissione europea non è responsabile dell'utilizzo che potrebbe essere fatto delle informazioni in esso contenute.



ung von Frauen (Germany). The National Counsellor for Gender Equality at Work in Italy considerably contributes to the European project development by also involving the National network of Gender Equality Counsellors. WiRES' main objective is investigating the role of social dialogue to boost female employment rates and to improve working conditions in the renewable energy sector in Europe.

The Climate and Energy Package, adopted by the European Commission in 2008, sets new binding standards aimed at tackling climate change. One of the ambitious objectives is to increase the use of renewables (wind, solar, biomass, etc.) to 20% of the total energy production (currently it is around 8.5%). Among the benefits of these measures, the Citizens' summary of the EU Climate and Energy Package highlights that about one million jobs will be created in the European renewable energy industry by 2020. While green jobs employment impact is a controversial and debated issue around the world, experts agree that environmental legislation is going to deeply affect national economies, particularly production methods and processes. On the side of labour demand, the so called 'job churn' effect is likely to be experienced, both across sectors and within the same industry: new jobs will be created; some occupations may be replaced; others will disappear without any replacement, while still different ones will change in terms of job content, required skills and work methods. We learnt that business-restructuring processes often entail potentially high costs, not only for the local

or regional economies but also for the workers they concern, especially when the weak bands of the labour market, including women, are involved.

Besides, in many European countries low female employment rates remain a challenging issue – especially in renewable energy sector, which is traditionally male dominated. Scarce participation of women to the labour market goes hand in hand with equal opportunities promotion, entailing issues such as fair treatment, recruitment, equal access to employment, gender pay gap, career paths and family friendly policies. These issues are likely to represent a relevant bargaining ground also in eco-industries like renewables.

It is therefore essential to ensure that restructuring is well-managed, so that companies remain competitive and employment is preserved while facilitating the transition of workers to other jobs of equivalent or even better quality. In order to adequately cope with such transformations, social partners and other stakeholders should be involved in renewable industry restructuring processes. As an example, new participation and consultation rights related to adaptation to climate change could be identified; roundtables addressing the impacts on the labour market should be encouraged either at sectoral or regional level; social partners and other stakeholders could take part to sectoral councils and on field researches aimed at anticipating and identifying future skill needs at the regional, local and also company level.

As a result social dialogue and industrial relations may support

the restructuring processes related to the enactment of EU climate change policies, turning them into a driver for the creation of new and better employment opportunities for women.

According to WiRES project the overarching objective social dialogue could fulfil is assuring the participation of trade unions and employers organizations in the elaboration and monitoring of EU Climate and Energy Package implementation with regard to its impacts on competitiveness, employment opportunities and social cohesion in the renewable energy sector. In particular this should be carried on through a gender mainstreaming approach, considering gender related issues namely: equal opportunities, work-life balance, career ladders (with a special focus on glass-ceiling) and pay gap, balanced representation in social partners and industrial relations stakeholders. As far as work-life balance is concerned, flexible time

Dossier Adapt

Per saperne di più:

n. 2/2010

**Economia verde
Impatto economico e
occupazionale**

a cura di Giulia Rossi

n. 9/2009

**The impact of green
investments on labour
market**

edited by Carlo Stagnaro

arrangements, policies for care services and workload sharing in the private sphere, deserve particular attention.

Adaptation to change is a constant phenomenon in the lives of companies and workers. Social dialogue at the European, national and company level can help preventing or limiting possible negative social consequences. In the broader framework of restructuring processes linked to climate change policies, collec-

tive bargaining can play a critical role in tackling emerging issues related to equal opportunities by consequently preparing workers and companies in coping with current and future labour market challenges.

Lisa Rustico

Adapt Research Fellow
University of Modena
and Reggio Emilia

minoranza (demografica) di popolazione giovane. Sull'esercito dei 1,87 milioni di senza-lavoro italiani, oltre un milione di persone hanno meno di 34 anni; solo 840 mila ne hanno di più. Quasi il 60% dei disoccupati sono persone giovani. Si tratta di un dato che a suo modo riassume usi e costumi di una società, perché questi numeri sono il contrario esatto di ciò che ci si aspetterebbe dalla demografia. Gli adulti e gli anziani della fascia 35-64 anni sono molto più numerosi, 25,5 milioni. Il popolo dei nati fra il 1974 e il 1994 è invece di appena 14 milioni, eppure fornisce comunque il grosso dei disoccupati. Questa tendenza, presente da tempo, nella recessione non ha fatto che radicarsi. La disoccupazione nella fascia 15-24 anni nel 2009 è salita del 4,2%; quella nella fascia 25-34 dell'1,3%; e quella nella fascia 35-64 invece di appena 0,9%. I dati poi sulla dispersione e l'abbandono scolastico, sulla mancanza di efficaci strumenti di scelta all'orientamento scolastico, all'orientamento alla scelta dell'indirizzo universitario collegato all'effettiva richiesta che il mercato del lavoro fa di profili professionali nuovi o necessari ma non reperibili sul mercato che poi sono una delle cause della fascia di disoccupazione giovanile, lo studio dei provvedimenti assunti e delle buone prassi sviluppate negli altri Paesi e le possibili sinergie che dobbiamo mettere in campo, è la bussola per creare le condizioni per procedere su una azione concertata su questo argomento.

Valorizzare i talenti femminili nei green jobs

di Alessandra Servidori

Fa onore al Presidente di Adapt, Professor Tiraboschi e agli illustri colleghi riuniti in questa autorevole sede, a chi si impegna su questo tema, abbastanza ben attrezzato per di più, e propone una visione del rapporto tra le donne, la tecnologia verde non come problematica di genere, ma come strumento per valorizzare i talenti femminili e comunque per dare una prospettiva di lavoro a quella fascia di giovani dai 16 ai 24 anni che non solo in Italia ma in Europa è a rischio di disoccupazione.

Sulla base degli ultimi dati Istat (sui primi tre trimestri dell'anno), uno studio della banca dati di Mestre, nel confronto fra il 2008 e il 2009 la penalizzazione del lavoro dei giovani emerge così come l'autentica cifra italia-

na nella crisi. Si scopre che nella fascia di popolazione di chi ha fra i 15 e i 24 anni, il numero degli occupati è sceso dell'11,6%; in quella fra i 25 e i 34 anni si è ridotto del 5,5%; invece fra gli adulti e gli anziani in età lavorativa cambia tutto. Qui le tracce della grande recessione ancora non sono evidenti: nella popolazione residente in Italia compresa fra 35 e i 64 anni, il tasso di occupazione è addirittura salito (dello 0,9%) fra il 2008 e il 2009, mentre intanto l'economia crollava quasi del 5%. Più avanti si va nell'età anagrafica, più sembra che i lavoratori dipendenti siano protetti dagli effetti avversi della congiuntura.

Non è dunque un caso se in Italia la maggioranza della popolazione disoccupata è costituita dalla

* Il presente contributo riproduce l'intervento dell'Autrice al Convegno *Green jobs: nuove opportunità o nuovi rischi per l'occupazione femminile?*, 4 febbraio 2010, Roma. È pubblicato anche in http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/In_Evidenza/2010_02_04.htm.

Interessanti i dati del *Green Jobs Report* che però sono parziali. Mancano infatti i numeri di molti Paesi, tra cui quelli per l'Italia. La stima di quanto lavoro le rinnovabili possano creare nel nostro Paese da qui al 2020 hanno provato a fornirle Ises Italia (sezione dell'International Solar Energy Society), affiancandole agli obiettivi del Governo circa la produzione di energia elettrica e dalle stime degli investimenti necessari per raggiungerli, valutandone le ricadute occupazionali. Con un investimento di 79.300 milioni di euro al 2020 si riuscirebbero a creare 135 mila nuovi posti di lavoro. Considerando però la flessione dei costi delle varie tecnologie, a fronte delle innovazioni e delle economie di scala, potrebbero bastare investimenti per 67.500 milioni di euro. In questo caso i nuovi occupati sarebbero circa 120 mila. E, se si aggiungono le fonti rinnovabili non elettriche, i nuovi posti di lavoro che si creerebbero al 2020 salirebbero ad almeno 200 mila. Le rilevazioni dell'Aper (Associazione produttori energia da fonti rinnovabili), in Italia dimostrano che gli occupati nell'indotto verde sono 50-55 mila. In particolare per le tecnologie informatiche l'edilizia sostenibile è un terreno di sperimentazione continua: sensori, dispositivi di illuminazione, reti *wireless* si diffondono tra le pareti domestiche e aumentano l'efficienza. L'edilizia ecologica per esempio ha un impatto economico rilevante soprattutto per le piccole-medie imprese e secondo Unioncamere il 40% delle PMI ha deciso di scommettere sulla sostenibilità per accelerare il recupero dalla crisi.

Anche Isfol (pur segnalando una

difficoltà di rilevazione che ha richiesto una diversa aggregazione delle varie figure professionali relative all'ambiente) dimostra che i trend dell'occupazione "verde" ambientale è in crescita anche in Italia ed è una risorsa occupazionale. La ricerca, frutto di un'analisi dei dati sulle forze di lavoro Istat, registra un incremento di occupati pari al 41% negli anni tra il 1993 e il 2006, ed evidenzia un forte incremento della componente femminile che è quasi raddoppiata, passando dal 12,7% al 24,7%. Soprattutto negli anni 2004-2006 l'occupazione legata a professioni intellettuali e intermedie a carattere tecnico coinvolge il 63,3% delle donne contro il 32,4 degli uomini. Tale tendenza trova conferma nel fatto che più dell'86% delle donne impegnate in attività ambientali ha livelli di scolarità medio-alti, rispetto al 54% degli uomini. Quanto alla tipologia di rapporto di lavoro si osserva, tuttavia, un ribaltamento delle posizioni a favore degli uomini che, nel 77,6% dei casi hanno un'occupazione stabile, rispetto al 61,1% delle donne.

Anche dal punto di vista normativo il Governo italiano cerca di accompagnare questo trend positivo dell'occupazione ambientale, in particolare nel settore delle fonti rinnovabili, con misure ed incentivi *ad hoc*. Va in questa direzione il decreto interministeriale attuativo della Legge Finanziaria 2008 (decreto del Ministero dello sviluppo economico del 18 dicembre 2008, pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* il 2 gennaio 2009), con il quale sono state introdotte importanti novità per i procedimenti d'incentivazione della produzione di energia elettrica, mediante impianti ali-

mentati da fonti energetiche rinnovabili.

E pensare che, soltanto in Lombardia, si calcola che nel campo della ricerca saranno necessarie, nei prossimi anni, circa 700 mila nuove "unità di lavoro". Stando proprio alle proiezioni internazionali noi, come Paese, siamo in cima alle graduatorie per capacità di innovazione e credibilità, come ha ben sottolineato Diana Bracco alla 7ª giornata sulla ricerca: il nostro Paese ha competenze di eccellenza in moltissimi settori applicativi e l'innovazione è una discriminante fondamentale per affermarsi sui mercati internazionali. Sviluppare processi più efficienti è la ricetta giusta anche per far ripartire il mercato del lavoro: ammortizzatori sociali ma anche conoscenza, formazione, scienza e tecnologia e coraggio nell'esplorare appunto ambiti nuovi. Disaggregazioni territoriali dimostrano come le aree maggiormente industrializzate, che conteggiando anche la ricerca privata, risultano su standard elevati: nei distretti industriali il trasferimento tecnologico funziona con modalità diverse da quelle dei classici laboratori e non vengono conteggiati dall'Ocse o altre organizzazioni mondiali; l'imprenditoria italiana è capace di reagire alle sfide con flessibilità e creatività e ha una grande capacità di lavoro e queste innovazioni tecnologiche rappresentano nuova occupazione. L'Italia deve sostenere lo sforzo di ricerca europea attraverso l'uso concertato dei fondi ed è questa la sfida che abbiamo colto con questa iniziativa. Pensiamo a quanto sostenuto anche dal Ministro Scajola sulla prospettiva che la banda larga rappresenta per l'Italia, una potenzialità di ben

50 mila posti di lavoro. *Dunque il lavoro c'è.* Anche alla luce delle innovazioni apportate nella PA e nelle imprese, dall'integrazione tra discipline formali e scienze umane, in particolare nell'ambito della formazione professionale, universitaria e post-laurea, e nell'orientamento delle nuove generazioni verso scelte professionali strategiche.

4 febbraio 2010: partire da tre impegni concreti che si completano e danno la direzione di marcia, la bussola di riferimento per una strada da percorrere insieme

Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, Parità tra donne e uomini – 2010 (COM(2009)694 def., Bruxelles, 18 dicembre 2009)

«Oltre all'attuale crisi economica e ai suoi effetti sui lavoratori di entrambi i sessi, è necessario considerare le sfide a più lungo termine che influiscono sulla parità di genere sul mercato del lavoro. Benché il livello d'istruzione femminile sia aumentato considerevolmente negli ultimi anni e il numero delle laureate sia oggi superiore a quello dei laureati (59% dei laureati in tutte le discipline nel 2006 nell'UE), le donne restano concentrate in settori tradizionalmente "femminilizzati" e spesso meno retribuiti (servizi medico-sanitari e di assistenza, istruzione, ecc.) ed occupano meno posti di responsabilità in tutte le sfere della società». Nel 2010 la Commissione europea rinnoverà il suo impegno a favore della parità di genere adottando una

strategia che succederà all'attuale tabella di marcia. La Strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione sarà inoltre aggiornata ed è importante che la parità di genere sia integrata nella strategia dell'UE per il 2020. Il 2010 è l'Anno europeo della lotta contro la povertà e l'esclusione sociale, il che consentirà di mettere in evidenza la necessità di efficaci misure a favore dell'inclusione dei gruppi vulnerabili. Nel 2010, quindicesimo anniversario della piattaforma d'azione di Pechino, saranno inoltre valutati i progressi realizzati nei diversi settori d'azione. Sarà pertanto possibile creare maggiori sinergie tra le diverse strategie che devono essere riesaminate nel 2010». [...] Le risposte politiche alla recessione rappresentano un'opportunità da sfruttare e, al contempo, una minaccia potenziale per l'occupazione delle donne e la parità tra i sessi. L'attuale recessione economica rischia di ritardare i progressi, o addirittura di ribaltare quelli già compiuti, con conseguenze a lungo termine sulla sostenibilità dell'economia e dei regimi di protezione sociale, sull'inclusione sociale e sulla demografia. [...] «Politiche efficaci a favore della parità di genere devono essere considerate come parte integrante delle misure che permetteranno di uscire dalla crisi, di sostenere la ripresa economica e di costruire un'economia più forte per il futuro. Per garantire una ripresa sostenibile e il risanamento delle finanze pubbliche occorre adottare riforme strutturali volte ad assicurare una maggiore partecipazione al mercato del lavoro. L'investimento nell'occupazione e nell'indipendenza economica delle donne, nonché nelle misure volte a per-

mettere sia alle donne che agli uomini di conciliare lavoro e vita privata si è rivelato efficace in termini di sviluppo economico e sociale. [...] «Gli sforzi tesi ad eliminare le disparità tra i sessi sul piano dell'occupazione devono essere perseguiti ed intensificati nel quadro della nuova strategia per la crescita e l'occupazione che sarà adottata nel 2010, in modo da ridurre sensibilmente i divari in termini di tassi d'occupazione, salari e accesso a posti di responsabilità, migliorare la qualità dell'offerta di impiego e ridurre la segregazione del mercato del lavoro e il rischio di povertà.

Comitato consultivo sulle pari opportunità per donne e uomini, Parere sul futuro della politica di uguaglianza di genere dopo il 2010 e sulle priorità di un possibile quadro di riferimento futuro per la parità tra donne e uomini (10 dicembre 2009)

Il Comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini ha approvato un parere sull'esame della risposta alla crisi economica e finanziaria da una prospettiva di parità dei sessi, comprendente raccomandazioni sull'integrazione di genere nelle misure a favore della ripresa economica e nella strategia "UE 2020". [...] La Commissione Europea e gli Stati Membri devono rinnovare il loro impegno per creare maggiori e migliori posti di lavoro come seguito della Strategia di Lisbona per la Crescita e l'Occupazione ove si riconosce che l'occupazione femminile e le politiche per l'uguaglianza di genere sono un fattore chiave per la crescita dell'occupazione e della competitività nell'UE ed è un

necessario contributo per rispondere alla scarsità di lavoro e ai bisogni delle nuove competenze. In parallelo, gli Stati Membri dovrebbero focalizzarsi sull'incoraggiamento a ragazzi e ragazze a fare scelte non legate a specificità di genere per quanto riguarda l'istruzione e le professioni. Gli Stati Membri dovrebbero rafforzare gli aspetti legati alla sicurezza e alla qualità del lavoro attuando nel contempo i principi della flexicurity, anche attraverso un riesame dei principi da una prospettiva di uguaglianza di genere e attraverso una più grande promozione dell'uguaglianza di genere nel dialogo sociale e nella responsabilità sociale delle imprese. La Commissione Europea e gli Stati Membri dovrebbero rinnovare il loro impegno per creare maggiori e migliori posti di lavoro come seguito della Strategia di Lisbona per la Crescita e l'Occupazione ove si riconosce che l'occupazione femminile e le politiche per l'uguaglianza di genere sono un fattore chiave per la crescita dell'occupazione e della competitività nell'UE ed è un necessario contributo per rispondere alla scarsità di lavoro e ai bisogni delle nuove competenze. La Commissione europea e gli Stati Membri non dovrebbero limitarsi a considerare solo la crescita del numero di donne nel mercato del lavoro ma dovrebbero anche tenere conto del tema delle più ore di lavoro delle donne e della questione della qualità e sostenibilità dell'occupazione per le donne della loro situazione nel mercato del lavoro e dovrebbero sostenere fortemente l'abbattimento di tutte le forme di segregazione occupazionale sia orizzontale che verticale al fine di assicurare il pieno uso

dell'istruzione, dei talenti e delle abilità femminili.

Piano programma Sacconi/Gelmini/Carfagna, Italia 2020

Per la prima volta il Governo italiano mette in pista un programma di lavoro credibile dedicato all'occupazione femminile e bisogna dare atto al Ministro Sacconi che insieme ai Ministri Gelmini e Carfagna hanno dato il via a due programmi di lavoro fortemente coincidenti integrati e sussidiari sia tra di loro che con l'impianto europeo, complementari per le prospettive occupazionali e hanno un unico obiettivo peraltro molto aderente agli obiettivi comunitari: implementare la buona occupazione sia dei giovani che delle donne incardinata su un processo formativo e occupazionale strutturato sul territorio che si ispira all'implementazione di politiche attive. Vorrei anche segnalare che proprio quest'anno alla 54^a Edizione ONU sullo stato di attuazione della Piattaforma di Pechino una sessione ed un workshop è dedicato al lavoro delle giovani donne: strumenti e prospettive (3 marzo 2010) al quale mi sono impegnata a portare un contributo di proposte e iniziative che il Governo ha predisposto, naturalmente attinenti anche alla giornata di studio odierna.

• *Piano Sacconi/Gelmini*: è stata attrezzata una cabina di regia per mettere in collegamento i giovani con il mondo del lavoro già dai banchi di scuola, ristrutturare l'istruzione tecnico-professionale, promuovere le esperienze di alternanza scuola/lavoro, ripensare l'università dandole un profilo più professionalizzante, promuovere tra le imprese l'uso dei

Dottorati di ricerca, rilanciare i contratti di apprendistato, anche alla luce del provvedimento che il collegato al lavoro ha licenziato proprio la settimana scorsa alla Camera e che prevede l'anticipo dell'apprendistato con percorsi formativi professionali concreti al 15° anno di età, e dare così un impulso a settori dove si richiedono nuove figure professionali. L'obiettivo è mettere i giovani in condizione di fare scelte consapevoli per il loro futuro in anticipo rispetto a quanto avviene oggi, soprattutto per il rischio di niente lavoro e niente studio oppure tutti e due ma con poca convinzione. Far ripartire l'integrazione tra apprendimento e lavoro è fondamentale in un Paese in cui si è creata nel tempo una frattura fra istituzioni educative e imprese, un fenomeno che ha generato due patologie: l'uscita precoce dal sistema educativo e l'ingresso tardivo nel mercato del lavoro. La crisi e il precariato sono ascrivibili anche ad una offerta formativa che non è calibrata su esigenze reali, scuola e università debbono uscire dalla loro autoreferenzialità e finalizzare l'offerta all'occupazione. Scuola, università, ricerca e imprese, dunque, dovranno cambiare, essere meno "autoreferenziali" e guardare di più alle imprese "senza che si gridi alla privatizzazione": le proiezioni al 2020 vedono l'Italia in una posizione di grave difficoltà rispetto alle prospettive occupazionali e di crescita e intanto le imprese segnalano la mancanza sul mercato di 180 mila tecnici intermedi. Inoltre in Italia la dispersione scolastica è al 19% contro il 10% dell'Europa e i giovani escono in media dall'università a 27 anni. Le sei linee del Piano Sacco-

ni/Gelmini corrispondono ad azioni già in corso, ma su cui, per la prima volta, si crea una sinergia tra due Ministeri. Si prevede un tavolo con le parti sociali che deve servire a concordare e sviluppare azioni concrete. Intanto le università saranno finanziate per implementare i servizi di *placement*, di ricerca del lavoro e si cercherà di diffondere anche l'apprendistato per le alte professionalità e potrebbero usufruire di questi ultimi anche i Dottori di ricerca. A noi dunque non sfugge l'importanza di promuovere iniziative per studiare insieme e applicare i percorsi e gli strumenti formativi e professionali adatti per la governance che i nuovi lavori verdi possono offrire alla platea delle donne che vogliono entrare o restare sul mercato del lavoro e quindi avere non solo un lavoro decente ma anche regolare, sperimentando tutte quelle tipologie contrattuali che possono rappresentare comunque lo strumento di inserimento al lavoro. Tenete conto che i mestieri verdi proliferano già adesso in rete e si è creato un network che ha scelto la via collaborativa. Le piattaforme on-line si trasformano in un luogo d'incontro per le nuove professionalità alla ricerca di progetti e idee condivise: una sorta di *social facebook* che diffonde con il passaparola le scelte ecologiche, condivide consigli su come, con alcuni motori di ricerca, cercare offerte di lavoro nei settori disponibili dei *green jobs*: energie rinnovabili, mobilità sostenibile, edilizia ecologica, progettazione ambientale, ecc. La *green economy* non è limitata ai settori hi-tech delle fonti rinnovabili. Attraverso la collaborazione con università e centri di ricerca mediante progetti, spin-

off, bandi di concorso, progetti di formazione professionale, le piccole imprese devono poter contare su un network diffuso per lo sviluppo di tecnologie legate a differenti sistemi produttivi locali – edilizia, abbigliamento, moda, design, meccanica – profili professionali che si formano e si orientano e si incontrano a seconda delle esigenze del territorio. Io sono convinta che il piano per la formazione e conseguentemente il lavoro dei giovani e delle giovani donne rappresenti una grande opportunità sia culturale che concreta: infatti promuovendo insieme alle parti sociali informazione e azione sui processi previsti dal piano (facilitare la transizione dalla scuola al lavoro, rilanciare l'istruzione tecnico-professionale, rilanciare il contratto di apprendistato, l'utilizzo dei tirocini formativi, promuovere le esperienze di lavoro nel corso degli studi, educare alla sicurezza e alla salute sul lavoro, costruire sin dalla scuola e dalla università la tutela pensionistica, ripensare il ruolo della formazione universitaria e aprire i Dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro), significa sperimentare con accordi di cooperazione strategica a livello locale dei percorsi e l'adozione di strumenti previsti in una e vera programmazione di piani operativi che rappresenti anche per le donne e il sistema locale una opportunità che va sviluppata. Poi naturalmente è necessario applicare i progetti partendo dalla ricognizione delle risorse a disposizione, dalla scelta delle priorità condivisa e degli strumenti da adottare, misurarne l'impatto delle politiche attive e diffonderne le buone e nuove pratiche.

• *Piano Sacconi/Carfagna*: è l'altro braccio operativo integrato per l'occupazione femminile che peraltro anch'esso trova un approdo, anche di tipo legislativo, nella proroga di 24 mesi che sempre il collegato al lavoro ha adottato in questi giorni. L'occupazione e gli strumenti di welfare che promuovono l'occupazione femminile poggiano su una serie di tasselli di nuovi strumenti di sussidiarietà tra politiche di *welfare* e *workfare* già in parte individuati nelle cinque azioni del piano per l'occupazione femminile dei due Ministri. Si tratta di un piano di azioni su politiche di genere integrate relative al lavoro, alla conciliazione, al welfare che presuppongono nella fase di realizzazione il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, a tutti i livelli, istituzioni, parti sociali, tessuto produttivo, le stesse lavoratrici. Cinque linee di azione ed il presupposto è che favorire la condivisione dei tempi di vita e di lavoro con riferimento al ruolo familiare delle lavoratrici e l'organizzazione del lavoro aziendale sono premesse indispensabili per promuovere occupazione e benessere. La *prima linea* prevede l'utilizzo del lavoro accessorio per implementare i nidi familiari in collaborazione con gli enti locali, l'incentivazione del telelavoro e al sostegno di interventi per il rientro dalla maternità. La *seconda linea* riguarda la messa a regime del nuovo art. 9 della l. n. 53/2000 sul finanziamento di progetti di conciliazione dei congedi parentali. La *terza linea* fondamentale, promuove la contrattazione di secondo livello in tema di gestione degli orari e dei tempi di lavoro, a partire da una concertazione con le parti sociali di strumenti

per la progettazione di soluzioni innovative che verranno dall'Osservatorio sulla contrattazione collettiva e decentrata e da nuove prassi che dovremo implementare per favorire la conciliazione e la condivisione (formazione, orientamento al lavoro, rientro, tipologie contrattuali, flessibilità dell'organizzazione dell'orario, servizi alla persona per i dipendenti – nidi, strutture protette – utilizzo degli ammortizzatori sociali, utilizzo delle agenzie per il lavoro territoriali, servizi per l'impiego). La *quarta linea* appunto è quella dedicata ai lavori legati alla energia verde e rinnovabile e ad impostare un rapporto sistematico con le parti sociali per percorsi di riqualificazione professionale e creazione di nuove figure professionali che attraverso appunto un riferimento nazionale può trovare a livello locale delle buone ragioni per avere e dare impulso all'occupazione femminile, conseguenza di tutti i ragionamenti che fin qui abbiamo sopra descritto. La *quinta linea* poi è dedicata a ripristinare con la UE un rapporto che ci consenta l'uso del contratto di inserimento, tipologia contrattuale importante soprattutto nel Mezzogiorno. Il piano ha una prevalenza di impostazione di sistema per l'adozione di strumenti innovativi razionali che servono alle imprese, alle donne, all'economia del nostro Paese. E anche per questo piano naturalmente è valido il modello operativo della programmazione locale con istituzioni, associazioni, organizzazioni sindacali, per sperimentarne la bontà e l'applicabilità con conseguente operatività nei piani di zona dove si realizza la vera integrazione anche nell'uso delle risorse a disposizione.

Cosa possiamo fare noi come Consigliera nazionale di Parità e Rete delle Consigliere

Costruire attraverso accordi di cooperazione strategica/di programma con le Consigliere alcune iniziative di informazione e azione concertata con le parti sociali da applicare anche sul territorio. Noi abbiamo dato vita a livello nazionale all'Osservatorio nazionale sulle buone prassi, le conciliazioni, le discriminazioni, visto come strumento di *workfare* e dunque di promozione di politiche attive di cui il piano Sacconi/Carfagna e questo è lo strumento giusto per fare e promuovere cultura ed azione per l'occupazione femminile. Ecco perché è fondamentale partecipare a queste iniziative di Adapt: insieme, ispirandoci anche ad una dimensione comparata, traendo dai modelli degli altri Paesi e dalle norme nostre suggerimenti e prototipi di possibile applicazione, lavorare insieme per applicare un dialogo sociale per l'attuazione delle politiche di cambiamento climatico; l'analisi dei dati raccolti, delle possibili azioni in materia di politiche di contrattazione connesse alla promozione del lavoro femminile, indagare quindi e proporre delle soluzioni per le lavoratrici, l'accesso e la famiglia nella scelta dei servizi specifici.

Possiamo insieme costruire una rete italiana per lo scambio di informazioni, progetti e iniziative su scala nazionale e internazionale, con particolare riferimento ai Paesi appartenenti alla Comunità europea.

Raccogliere materiale documentario per conoscere la situazione delle donne attive nella ricerca sia pubblica che privata, nei set-

tori dove le energie rinnovabili e i lavori verdi possono svilupparsi, gli indirizzi professionali, i moduli formativi interessanti per le giovani donne o per le donne che vogliono riconvertire la loro professionalità e stare sul mercato del lavoro.

Promuovere ricerca, organizzare convegni, dibattiti e iniziative atte a approfondire e diffondere la conoscenza degli aspetti inerenti la soggettività e l'esperienza femminili nella pratica della ricerca scientifica e concreta di ambiti lavorativi legati ai *green jobs*.

Promuovere e organizzare la partecipazione delle ricercatrici italiane alle iniziative italiane e internazionali.

Promuovere l'avvio di progetti pilota di *mentoring* e relativa *roadmap* per percorsi professionali negli istituti professionali, per laureande e dottorande in alcune discipline scientifiche (Scienze ambientali/Biologia (ho presente la grande possibilità occupazionale che si offre attraverso i lavori verdi-*green jobs*), Ingegneria informatica/Ingegneria civile, Fisica/Scienze dei materiali).

Promuovere scienza e ricerca industriale che coinvolga anche l'università per il trasferimento tecnologico, la comunicazione all'opinione pubblica dei temi affrontati e dei risultati raggiunti, ricercare i canali per il finanziamento della ricerca industriale e cercare soprattutto l'accordo con le regioni per un razionale utilizzo dei fondi europei.

Siamo grati a chi ci ha coinvolto in questo progetto che rappresenta anche l'opportunità per dialogare in contesto internazionale, applicare le strategie e gli strumenti di politiche attive che il

Bollettino Adapt

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due newsletter di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Bollettino ordinario

È una newsletter settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellati, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazioni di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

Bollettino speciale

Attivo dal novembre 2005, è una newsletter di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione. Segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Si veda il sito www.adapt.it.

Governo ha programmato per sigliere al lavoro”.

l'occupazione femminile, le politiche di protezione sociale e di sostegno alla famiglia e alla conciliazione.

Anche noi cerchiamo alleati per promuovere pari opportunità e bene-essere nella comunità del lavoro, peraltro coerentemente con il nostro motto che è “Con-

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di Parità
Ministero del lavoro
e delle politiche sociali

Occupazione femminile e conciliazione tempi di vita e lavoro: il piano di azione

di Chiara Bizzarro e Michele Tiraboschi

Quella italiana è, indubbiamente, una delle legislazioni più avanzate sul piano del contrasto alle discriminazioni di genere e di tutela della maternità.

Non solo. Il nostro ordinamento si caratterizza nel quadro comparato per l'introduzione, a partire dai primissimi anni Novanta, del concetto di azione positiva per promuovere l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, così come per la legislazione di sostegno alla imprenditoria femminile. Là dove l'ordinamento comunitario, che pure vede tra i principi fondativi della stessa Unione europea la parità tra uomo e donna, ha per lungo tempo considerato solo il piano della uguaglianza formale tra lavoratori e lavoratrici come passaggio necessario nel processo di regolazione della concorrenza tra le imprese nello spazio comunitario. Molto più recente è, in ambito comunitario, l'acquisita consa-

pevolezza della necessità di introdurre azioni positive per promuovere l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, in tutti i settori, a partire dal mondo del lavoro. Si tratta del c.d. *mainstreaming* di genere: la consapevolezza che la parità effettiva non può prescindere da una considerazione trasversale della variabile di genere in tutte le politiche. Per la multidimensionalità e complessità fenomenologica dei problemi considerati sono necessarie strategie integrate di coinvolgimento attivo di tutti i soggetti interessati, a tutti i livelli. Il recente piano di azione realizzato congiuntamente dal Ministero del lavoro e dal Ministero delle pari opportunità, nel rilevare l'enorme scarto tra quadro di tutele formali e reali opportunità occupazionali e di carriera per le donne, sembra rispondere a questa visione nel momento in cui individua cinque azioni prioritarie e

* Il presente contributo è pubblicato anche in *GLav*, 2009, n. 48, 22.

dà concretezza, per questa via, alla necessità di collocare il tema della promozione della occupazione femminile della inclusione attiva delle donne nel mercato del lavoro e della conciliazione tra tempi di lavoro e di non lavoro all'interno di una strategia integrata tra politiche del lavoro in senso stretto e politiche di welfare e sostegno alla famiglia.

Raccogliendo gli orientamenti della giurisprudenza, in primo luogo costituzionale ma anche delle Corti di legittimità e di merito, e della prassi amministrativa, e valorizzando l'approccio della legislazione a partire dalla l. n. 53/2000, il documento in esame costituisce altresì un passaggio significativo nel processo di superamento di una visione di tutela legata esclusivamente alla maternità per accordare rilevanza alla condivisione della genitorialità e al complesso dei legami familiari, da un lato, ma anche, dall'altro, al riconosciuto ruolo centrale della donna nelle attività di cura, non solo dei minori, ma anche dei congiunti portatori di handicap o gravemente ammalati e degli anziani bisognosi di assistenza.

Non solo. Proprio nel momento in cui il documento in esame valorizza la dimensione sociale della tematica relativa alla promozione dell'occupazione femminile pare idoneo a incidere sul versante delle discriminazioni di genere in senso stretto, segnatamente quelle legate alla gravidanza e maternità della lavoratrice. In questa prospettiva sono previste linee di azione che si traducono in incentivi a sostegno alle imprese che si attivino per progetti concreti di conciliazione, come pure sono valorizzate forme alternative di organizzazione

del lavoro maggiormente compatibili con le peculiarità dell'occupazione femminile, segnatamente il lavoro a tempo parziale e il telelavoro. Infine, da questa prospettiva, è chiaro che strumenti di sostegno alla maternità, come ai compiti di assistenza e cura, si traducono comunque in un vantaggio indiretto per le imprese per valorizzare l'apporto delle lavoratrici con maggiori e migliori strumenti per contemperare esigenze di realizzazione professionale e istanze di tutela della propria famiglia.

Va segnalato che rispetto alle misure destinate negli ultimi anni a favorire l'occupazione femminile, segnatamente la promozione delle forme di lavoro a orario ridotto, modulato e flessibile attraverso incentivi di carattere normativo, le iniziative annunciate con il piano d'azione in esame sono sostenute, tra l'altro, da un fondo di 40 milioni di euro, il Fondo per i diritti e le pari opportunità istituito presso il Dipartimento Pari opportunità, che potrà sostenere le misure di politica attiva di seguito specificate.

Le caratteristiche dell'occupazione femminile in Italia: progressi e persistenti criticità

Il piano *Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro* muove dalla descrizione del fenomeno su cui i Ministri intendono intervenire. L'apparato di dati, aggiornati al periodo 2008-2009 e proiettati sul 2010 in considerazione degli effetti della crisi in atto, segnala una ricostruzione dell'occupazione femminile in Italia che, a fronte di un trend positivo di crescita, si col-

loca tuttavia ancora molto lontano dai parametri europei e dal *benchmark* di Lisbona.

Rispetto alla Unione europea a 27, l'Italia registra un tasso di occupazione femminile più basso di circa 12 punti percentuali e distante di quasi 14 punti percentuali dagli obiettivi fissati a Lisbona per il 2010. Nel complesso il divario occupazionale tra i generi è assai più marcato in Italia rispetto agli altri Paesi europei. Il tasso di occupazione maschile è, infatti, di 22 punti percentuali superiore rispetto a quello femminile (dato al II trimestre 2009). Il trend positivo trova riscontro nei benefici derivanti dall'immigrazione di lavoratrici extracomunitarie, prevalentemente nel settore dell'assistenza e della cura, la quale ha anche avuto un effetto di trascinamento per la manodopera femminile italiana e con elevati livelli di istruzione e anche nell'effetto positivo delle recenti riforme del mercato del lavoro. Nonostante l'Italia sia ancora distante dalla media europea, si segnala un decisivo incremento del lavoro a tempo parziale, come elemento caratterizzante l'occupazione femminile. L'analisi condotta sui dati mostra, peraltro, che i profili persistenti di criticità possono essere ricondotti in larga misura a situazioni ben identificabili, come premessa per azioni di sistema. In primo luogo, il persistente divario tra nord e sud del Paese per quanto riguarda i livelli dell'occupazione femminile, inevitabilmente legati al quadro del lavoro sommerso e irregolare e alle opportunità offerte dal tessuto produttivo di riferimento. Rilevano poi, nell'analisi ministeriale, il gap occupazionale delle donne under 25 e over 55, legata ai temi della tran-

sizione scuola/lavoro, delle peculiarità italiane nella età di accesso alla pensione delle donne, alle esigenze di cura degli anziani nelle famiglie e la differente situazione occupazionale delle donne single/sposate senza figli rispetto alle donne con figli, evidentemente legate alla maternità. Vero è, in ogni caso, che negli ultimi anni la quota di occupazione femminile è cresciuta maggiormente rispetto a quella maschile; così come è vero che è la popolazione maschile ad aver sin qui subito gli effetti della crisi economica in atto, come dimostrano inequivocabilmente i dati richiamati nel piano di azione in materia di Cassa Integrazione ed esuberi. Nel 2008 l'occupazione maschile è rimasta stabile mentre quella femminile è cresciuta di 1,8 punti percentuali a conferma che le principali misure di sostegno dell'occupazione delle donne non sono quelle specifiche e settoriali, quanto quelle generali volte a sostenere la crescita e il rilancio dell'economia.

Le linee di azione del piano *Italia 2020*

A fronte del quadro empirico sopra richiamato, i Ministri individuano cinque linee di azione. La prima riguarda il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni-lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona. Il documento rileva che il settore dei servizi di cura e assistenza, a partire dalla prima infanzia, in cui l'intervento pubblico è di competenza regionale, si caratterizza per un elevato tasso di deregolazione e un elevato

tasso di informalità e lavoro nero.

Al riguardo, l'impegno del Governo si sviluppa nell'incentivazione alla cooperazione e al terzo settore. Inoltre è valorizzato uno strumento introdotto dalla riforma Biagi, il lavoro occasionale accessorio, da utilizzare per l'avvio, in collaborazione con cooperative sociali e di servizio e associazioni no-profit, di nidi familiari con non più di 5-6 bambini assistiti da personale che opera presso il proprio domicilio o in altro ambiente adeguato a offrire cure familiari.

Su questo versante, il piano di azione prevede l'avviamento di sperimentazioni a livello locale in cui canalizzare risorse pubbliche e private in una logica di cofinanziamento, anche di fonte comunitaria, e sostenute da corsi di formazione e riqualificazione professionale da avviare a fronte della collaborazione con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca. Nella direzione di sperimentare nuovi modelli di servizi di assistenza all'infanzia e i buoni-lavoro della Legge Biagi, come alla incentivazione del telelavoro e degli interventi di sostegno al rientro dal congedo di maternità, sono destinati 40 milioni di euro del Fondo per i diritti e le pari opportunità, istituito presso il Dipartimento Pari opportunità della Presidenza del Consiglio.

La seconda linea di intervento è relativa alla revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi di cui all'art. 9 della l. 8 marzo 2000, n. 53, relativo alla disposizione per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione, per il coordinamento dei tempi della città. Come è no-

to la disposizione è stata recentemente modificata dall'art. 38 della l. 18 giugno 2009, n. 69, con l'obiettivo di rilanciare lo strumento e promuovere progetti sperimentali che attuino, con maggiore efficacia ed effettivamente, misure dirette a sostenere i soggetti con responsabilità genitoriali o familiari. Il documento in esame precisa le tipologie di azioni positive che potranno essere oggetto di finanziamento e i soggetti destinatari, incluse libere professioniste, lavoratrici autonome, imprenditrici. Elemento di rilevante novità è rappresentato dal fatto che l'accordo di progettazione della specifica azione ammessa al finanziamento potrà essere non solo di natura sindacale e collettiva ma anche, almeno nelle imprese di minori dimensioni, individuale, tra lavoratrice e datore di lavoro.

La terza linea di intervento riguarda la promozione di nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile. Le misure del piano per l'occupazione femminile partono da un'azione di monitoraggio in merito al concreto utilizzo dei contratti di lavoro a tempo parziale, intermittente e ripartito, e al contributo della contrattazione collettiva di settore e di secondo livello, affidata alla Consigliera nazionale di Parità, come strumento fondamentale da mettere a disposizione della nuova contrattazione collettiva decentrata. Inoltre, la stessa contrattazione collettiva di secondo livello può mettere a profitto in questo ambito le misure fiscali di detassazione delle somme erogate per i premi di produttività (operative per tutto il 2009) e che possono ricompre-

dere, secondo quanto chiarito dalla prassi amministrativa tutti i premi, concordati a livello individuale o collettivo, comunque legati a risultati di efficienza organizzativa, tra cui rientrano anche le misure di conciliazione, la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro. Il Governo si impegna a rilanciare, attraverso la convocazione di un tavolo con le parti sociali, una nuova stagione di accordi e intese di secondo livello che accolgano la prospettiva di genere e di parità nella regolazione degli orari e dei tempi di lavoro.

La quarta misura riguarda le possibilità per il lavoro femminile di trarre vantaggio dalle opportunità occupazionali aperte a fronte dei cambiamenti in atto nel settore delle energie rinnovabili e dalla transizione, promossa a livello internazionale, a una economia sostenibile. Si profilano, infatti, nuove figure professionali di tipo trasversale che potranno interessare anche settori, come edilizia, trasporti e agricoltura, tradizionalmente, a vocazione maschile. Su questo versante le azioni individuate dai Ministri riguardano essenzialmente la formazione e i percorsi di riqualificazione professionale, l'incentivo al dialogo sociale nei nuovi settori per attuare misure di conciliazione, l'individuazione e progettazione di nuove figure professionali, in collaborazione con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Infine il Governo si impegna a riportare a Bruxelles il Dossier *Contratti di inserimento al lavoro* per le donne del Mezzogiorno a fronte del nuovo regolamento europeo in materia di aiuti all'occupazione che ha escluso forme di incentivazione di tipo geogra-

fico consentendole unicamente a livello settoriale. L'applicazione del nuovo regolamento esclude quindi, allo stato, la legittimità degli incentivi di carattere economico, come quelli previsti in caso di ricorso al contratto di inserimento, in settori come il tessile, il commercio, il turismo e la ristorazione, la sanità e assistenza sociale, indipendentemente dalle peculiarità geografiche dell'occupazione, penalizzando così le lavoratrici del Mezzogiorno nei settori economici tradizionalmente a vocazione femminile.

Riflessioni conclusive

Il piano *Italia 2020* è ambizioso. Le linee individuate sono concrete e i fondi messi a disposizione costituiscono la premessa perché tali azioni possano essere effettive. Il piano si colloca indubbiamente in un percorso lungo e irto di ostacoli come dimostrano le precedenti esperienze dello stesso segno, seppure di minore portata, quale la messa a regime dell'art. 9 della citata l. n. 53/2000, oggi riformato e ricondotto all'interno del quadro complessivo delle misure sopra esaminate. Come segnalato in apertura, l'elemento innovativo del documento analizzato è dato, al di là di misure pur in sé significative, dalla metodologia di azione che attua e intende promuovere.

Alla integrazione di sistema tra politiche del lavoro e di welfare deve corrispondere il superamento di un pregiudizio che vede nei temi della conciliazione essenzialmente un vincolo per le imprese e anche, per certi versi, un onere per gli stessi lavoratori. Anche la conciliazione, ove siano introdotti a tutti i livelli stru-

menti concreti di sostegno, può essere una opportunità per valorizzare le risorse in azienda, favorire l'apporto di lavoratrici e lavoratori, sperimentare modelli organizzativi che favoriscano il benessere sui luoghi di lavoro, per tutta la popolazione lavorativa e indipendentemente, da questo punto di vista, dalla variabile di genere.

Il piano che apparentemente accorda prevalenza alle misure di welfare, infatti, può spiegare un effetto indiretto di trascinamento per le imprese incentivandole a valorizzare modelli organizzativi che consentano ai lavoratori di dar seguito a esigenze fondamentali di sviluppo della persona. Come sopra rilevato, tali misure costituiscono la premessa per contrastare, attraverso la prevenzione, il fenomeno delle discriminazioni sul lavoro. Si tratta di misure strutturali che, accanto alla ragione di politica sociale, possono determinare un beneficio per le imprese che, adeguatamente sostenute dalle parti sociali e, segnatamente, dalla contrattazione di secondo livello, siano disposte a scommettere su queste opportunità. Il benessere sul luogo di lavoro è indispensabile per una reale valorizzazione del capitale umano e dell'apporto di tutte le risorse che lavorano nell'impresa; l'adozione di modelli di organizzazione del lavoro razionali e trasparenti sono premesse imprescindibili per affrontare in chiave di competitività i temi della economia terziarizzata e globale.

Chiara Bizzarro

Senior research fellow

Adapt – CSMB

Michele Tiraboschi

tiraboschi@unimore.it

Il contributo di Enel ed Enel Green Power alla ricerca WiRES

di Massimo Cioffi

Buongiorno a tutti, sono lieto di aprire, a nome di Enel, i lavori di questa giornata, di presentazione del progetto di ricerca WiRES e di approfondimento di una serie di temi per i quali cercheremo, come azienda, di fornire un contributo utile al dibattito e alle direzioni di ricerca che si svilupperanno nel corso del 2010.

Ringrazio l'Università Roma Tre e, in particolare, il Prof. Proia, per l'ospitalità: ritengo che una sempre maggiore integrazione fra mondo accademico, istituzionale ed economico consenta il raggiungimento di risultati importanti ed elimini i rischi di "linguaggi" diversi fra attori che devono necessariamente confrontarsi, sia in ambito nazionale che internazionale. Tracerò alcuni esempi concreti di questa interazione che potranno essere di stimolo alla discussione successiva. Come Enel, abbiamo accolto già da questa estate l'invito di Adapt a collaborare nella presentazione di un paper alla Conferenza internazionale di Karlsruhe sulla "green education". L'elaborazione teorica dei ricercatori ha potuto così giovare del materiale e dei progetti connessi alle esigenze di sviluppo e consolidamento di una realtà importante all'interno del gruppo Enel, che vi sarà illustrata fra poco dall'Ing. Starace: Enel Green Power, società specificamente dedicata alla produzione di energia da fonti rinno-

vabili e allo sviluppo delle nuove tecnologie dedicate; un settore di rilevanza strategica per il raggiungimento degli obiettivi di "sviluppo sostenibile" che la comunità internazionale e, in particolare, l'Unione europea si è data da qui al 2020, e che è al centro dell'attenzione per gli importanti risvolti economici e sociali connessi alla sua espansione.

Solo nelle ultime settimane, il dibattito sul Piano energetico europeo e i suoi riflessi occupazionali è stato arricchito dalla pubblicazione di studi e ricerche (si veda il Rapporto Isfol *Progetto Ambiente*, 22 gennaio 2010, e l'indagine sul mercato del lavoro "verde" di Promelec International, in *Il Sole 24 Ore*, 13 gennaio 2010) che confermano la necessità di un approccio multidisciplinare e – direi – multidimensionale all'argomento dei c.d. *green jobs*: dalle frontiere di ricerca scientifica e innovazione tecnologica aperte per la necessità sempre più avvertita di "energia pulita" efficiente (aumento dei rendimenti nel fotovoltaico e nello stoccaggio di energia, nuovi sistemi digitali per il controllo dei consumi e la diffusione di "reti intelligenti" o *smart grids*) alle nuove professionalità richieste a livello europeo e italiano, sia nel campo più vasto dei "lavori verdi", intesi come quelli connessi ai temi ambientali, che nell'ambito più specifico del set-

tore energetico. Per fare solo alcuni esempi, *project managers* e *business developers* con competenze specifiche su impianti rinnovabili, e, sul versante tecnico, installatori di impianti e operai manutentori di impianti, sia fotovoltaici che eolici.

Per darvi un'idea delle ricadute concrete, limitandomi al gruppo Enel, posso citare i recentissimi accordi Enel-Piaggio per la mobilità sostenibile e Enel-Sharp-STMicroelectronics per il fotovoltaico a Catania: solo per quest'ultimo (che prevede l'avvio della produzione a inizio 2011, con una capacità produttiva di pannelli per 160 MW all'anno) è stimato un impatto occupazionale diretto per 250 lavoratori e indiretto di 400-500 posti di lavoro nella costruzione, cui si andranno ad aggiungere 250 posti nell'indotto.

Per uno sviluppo "integrato" di tutte le nuove competenze richieste dal settore, il punto di partenza è sicuramente un dialogo costante con il mondo della formazione istituzionale, sia a livello di scuola secondaria che di università: Enel sta collaborando con convenzioni e iniziative congiunte con istituti di formazione sia italiani che degli altri Paesi in cui è presente per un rilancio della "cultura energetica" e per il sostegno a percorsi di studio che facilitino l'inserimento lavorativo di giovani neodiplomati e

* Il presente contributo riproduce l'intervento dell'Autore al Convegno *Green jobs: nuove opportunità o nuovi rischi per l'occupazione femminile?*, 4 febbraio 2010, Roma.

neolaureati (nell'ultimo quinquennio gli inserimenti nel gruppo hanno tenuto una media annuale di 200 neolaureati – di cui il 69% con profilo ingegneristico – e 350 neodiplomati).

Venendo al profilo più specifico della ricerca WiRES – quello dell'occupazione femminile – l'incremento della presenza femminile nei bacini di reclutamento più qualificati ha già portato negli ultimi due anni ad una percentuale del 36% di neolaureate nelle nuove assunzioni – mentre per i neodiplomati la percentuale è ancora inferiore al 10% – in un settore che mantiene abbastanza stabilmente in Italia e in Europa un tasso del 15-20% di presenza femminile nella popolazione aziendale.

Sarà interessante verificare i risultati della ricerca sulla possibilità di ulteriori incrementi; quello che intanto può essere preso come “punto di partenza” è un orientamento più consapevole ai percorsi formativi ad alto tasso di innovazione che, unito alla sensibilità per i temi ambientali, potrebbe costituire il fattore di “successo” per l'occupazione femminile del prossimo decennio.

Mi pare di poter indicare questo come la potenzialità e peculiarità più interessante del settore delle rinnovabili, mentre per i momenti successivi del percorso lavorativo (sviluppo professionale, conciliazione vita-lavoro, problemi connessi a una sempre più spiccata mobilità...) non è facile individuare peculiarità che caratterizzino i *green jobs* rispetto al dibattito sugli strumenti di possibile supporto e facilitazione, che in Enel stiamo cercando di indirizzare in una logica di “centralità della persona” e del suo svi-

luppo, allargata a tutta la popolazione aziendale.

In questo contesto, il ruolo del dialogo sociale (su cui si soffermeranno le mie colleghe Dott.sse Cofacci e Giannone) è sicuramente di stimolo, anche se non privo di complessità; un primo livello è quello europeo, che è anche quello della ricerca, dove Enel ha già contribuito negli ultimi tre anni a due studi di settore promossi dai partner Eurelectric ed EPSU ed EMCEF, che metteremo a disposizione perché possono considerarsi dei “presupposti” e dei precedenti rilevanti per la ricerca attuale, in quanto condivisi e realizzati con il contributo sia della parte datoriale che dei rappresentanti dei lavoratori: il primo sugli effetti occupazionali a livello UE dell'apertura del mercato elettrico e gas e delle direttive UE sull'energia, e il secondo su *Equal opportunity and diversity* nel settore elettrico europeo, con la produzione anche di un *toolkit* di *best practices* a disposizione di tutte le aziende del settore.

L'altro livello è quello nazionale e aziendale, di cui cercheremo di tracciare il consolidato “quadro di strumenti” Enel, dalle forme di interlocuzione previste nel Protocollo di relazioni industriali agli istituti bilaterali su assistenza sanitaria e previdenza integrativa, e alla Commissione nazionale Pari opportunità. Questo quadro si è arricchito negli ultimi due anni dell'accordo sul Comitato aziendale europeo e del Protocollo sulla responsabilità sociale d'impresa, nonché dell'Osservatorio sulle Politiche industriali, ambientali e occupazionali.

Speriamo così di poter fornire un utile contributo, dall'angolo visuale di un gruppo che sta misu-

randosi con la complessità di una dimensione internazionale ormai consolidata, alla discussione e al “percorso” che inizia oggi, sicuramente non esaustivo anche perché sempre *in progress* rispetto alle sfide impegnative di evoluzione dell'organizzazione e cambiamento, e sempre suscettibile di essere “misurato” rispetto ai risultati concreti.

Prendendo spunto da una recente ricerca sulle relazioni industriali nel settore elettrico (*La grande trasformazione* di Accornero-Treu) potremmo sintetizzare così le peculiarità del nostro sistema viste in prospettiva “dinamica”: sforzandoci di guardare al futuro, una domanda comune potrebbe essere se saremo in grado di confermare anche nel contesto *green jobs* l'efficacia delle relazioni industriali come *strumento di change management*, messa in luce per gli ultimi venti anni dalla ricerca. Forse, alcune *costanti* possono ritenersi valide anche qui, sia per i caratteri di fondo della presenza Enel negli altri Paesi che per l'interlocuzione con i rappresentanti dei lavoratori del gruppo:

- attenzione condivisa fra le parti allo sviluppo industriale;
- valorizzazione professionale delle risorse interne;
- cultura partecipativa della “formazione continua”.

Massimo Cioffi

Direttore Personale e organizzazione
Enel

Women employees rights and collective bargaining in Bulgaria

by Teodor Detchev and Radosveta Gospodinova

For a long period of time, the only companies for renewable energy in Bulgaria were water power stations. For the last years a sharp change come in to being – a great variety appeared, related to the introduction of co-generation, development of big wind parks (one of them property of ENEL – partner in this project), photovoltaic parks and companies which use biomass. It is important to emphasize that in the vision for production of hydrogen for the needs of the EU (*ENCOURAGED* project), according which production for the hydrogen economy should complete exclusively by using of renewable sources, Bulgaria repose expectations for the production on water power stations and biomass base.

It is curious to emphasize that there is such a boom of the projects for the development of companies for renewable energy that we are on the eve of a moratoria of six months period, in which we have to put in order the legislative base of renewable energy sources.

The issue which concerns the rights of women – employees, negotiated and protected in the collective bargaining process is quite substantial, due to several reasons.

First, the sectoral and branch (sub-sectoral) collective labour contracts fix the minimum standards for the employees in the sector or the branch, which are much more favorable for them in

comparison with the standards, guaranteed by the Labour Code and the whole labour and social security insurance legislation. Due to this reason we can accept the parameters agreed in the sectoral (branch) collective labour contracts as a first class indicator for some of the employers' attitudes towards the women employees.

On the other hand, the sectoral (branch) collective labour contracts could be treated as a part of the legislative framework, which guarantees the rights of the women employees. The sectoral and branch collective contracts could be treated as 'quasi-legislation'.

Of course, we must take into account the fact that the collective bargaining at sectoral level is a painful issue not only in Bulgaria, but also in Central and Eastern Europe (CEE) and the EU as well. Both in the CEE (including Bulgaria) and in the EU, sectoral bargaining is evaluated as the weakest link in the chain of the collective bargaining system. The problems of collective bargaining at sectoral level are extremely actual as a whole, not only in the context of women employees rights. Specially in Bulgaria, the sectoral level of collective bargaining is a kind of a 'bottleneck' in the system of industrial relations.

The problems of the relationship 'sectoral collective bargaining/women employees rights' in its Bulgarian context can be il-

lustrated by the text of the resolution of the National Round Table *Protection of women specific rights in the collective labour contracts*. The resolution, called *APPEAL* consists of nine requests, which can be classified as follows.

Four from the nine requests are connected with the reinforcement of collective bargaining at sectoral level in general. These requests are focused on the strengthening of sectoral bargaining as a procedure and as an element of social dialogue. Such an issue is the request for urgent signing of a National agreement on the scope and the procedure framework of sectoral and branch collective labour contracts.

Similar is the request for passing a "Law on collective bargaining in Bulgaria". It doesn't affect directly the issue of women employees specific rights protection through the collective bargaining process.

Exactly from the same type is the request for "including collective bargaining as a fundamental right of the employees in the Constitution of the Republic of Bulgaria". Again from the same type is the request – appeal to the Minister of Labour "to outspread the negotiated issues in the sectoral and branch collective labour contracts which concern the protection of women employees specific rights and interests". The point is that the possibility of 'outspreading' sectoral collective

labour contracts was adopted in the Labour Code in 2001, but the first ‘extension’ took place in 2009. For years, there wasn’t a precedent of ‘outspreading’, which can trigger the adoption of the idea of outspreading the negotiated issues in the sectoral and branch collective labour contracts, which concern the protection of women employees specific rights and interests.

Another two points from the *APPEAL* are formulated as requests, focused on the rights of women employees, but ‘*de facto*’ their implications concern social dialogue as a whole. These two points do not concern specific women employees rights, but important issues of the implementation of labour legislation.

Really, the request for “effective control of the authorized government bodies for ensuring the implementation of the prescriptions of the labour legislation and of the negotiated collective labour contracts, which concern the protection of women employees rights”. The truth is that through the whole ‘transition period’, the trade unions were pressing (and still go on pressing) the government to reinforce the General Labour Inspectorate and to insure health and safety at labour. This activity of the trade unions concerns a global problem of Bulgarian industrial relations. The employers’ support in principle the requests for ensuring health and safety at work, but their potential to invest in improving working conditions is quite limited.

We can say almost the same for the next request for “developing and implementing step by step of Systems for evaluation of the work and mechanisms of form-

ing the salaries, as a factor which can guarantee equal payment for equal work”.

Only the last two points from the *APPEAL* concern totally the specific problems of women employees. Unfortunately, they are not directly connected with the protection of specific women employees rights in the process of collective bargaining.

The first request is for “developing a legal mechanism, which can guarantee equal opportunities for both men and women in the field of employment and professional career”. The developing process must be accelerated with the participation of the social partners in the National Council for Tripartite Cooperation.

The second request is for “establishing a civic forum for discussing the problems of women employees, maternity, family and children”. The forum must be attached to the National Assembly (the Parliament). Trade unions, employers’ organizations and NGOs have to be represented in the Forum, which is going to support the work of the standing committees in the National Assembly.

Visibly the last two requests concern mainly the legal regulation of specific problems of women employees, but not the collective bargaining processes at sectoral, branch or enterprise level.

The presented comments on the *APPEAL* of the participants in the National Round Table *Protection of the specific rights of women employees in the collective labour contracts*, illustrate the relatively moderate requests of the Bulgarian trade unions in the field of protection of women employees rights in the collective labour contracts.

If we speak in general, for the whole labour market in Bulgaria, we can find out the following conclusions on the employers’ attitudes towards women employees:

- the existing discrimination practices in Bulgaria belong to the sphere of indirect discrimination. They are not a result of ‘targeted actions’, but a ‘side effect’ of the employers activities;
- there is a gap in the payment of men and women. Even this gap is a result of indirect discrimination;
- the motives of the employers for these acts of indirect discrimination are mostly of pure economic nature;
- the eradicating or at least – limiting the existing discrimination practices could not be achieved only through legal initiatives. It must be combined with adequate economic stimulating instruments – ‘positive sanctions’. The legal framework deals mainly with the ‘negative sanctions’ like fines, etc.;
- the legislation in the field of discrimination is not very well known both by employers and workers. Even when the employers are familiar with the legislation, it is not guaranteed that it will be followed;
- the number of employers, sentenced for discrimination is negligible;
- the discriminative attitudes concern mainly women – mothers with small children and not women as a whole. The reason again is purely of economic origin;
- some employers attitudes are not purely discriminative, but they can easily become discriminative – mainly the attitudes towards the age of women employ-

ees and their appearance (exterior);

- in the first 15 years of the ‘transition period’ a substantial transformation in the attitudes of women towards their participation in the labour market took place. More and more women from the ‘new generation’ prefer not to work. This is a part of the phenomenon, which we call ‘new patriarchal spirit’. Following the expression of some interviewed employers, women which have grown up in the ‘old times’ possibly were ‘damaged’ by communism – “they are workaholics who follow the inertia of the past”;
- the prevailing part of women in Bulgaria work, due to economic reasons;
- it is quite possible that the majority of women dislike the fact that they are forced to go to work due to economic reasons, but not the work as an occupation;
- women’s choice to go to work or not, depends mainly on the financial potential of the husband and on the profession of the woman – is it interesting, prestigious, well paid or not;
- women with high education and qualification level are ready to work even if they are well secured financially;
- there is a specific strata of women (specially in the places outside the capital – Sofia), who are ready to go to work even for the social contacts. These contacts help them to survive emotionally in difficult, tuff situations;
- sounds strange, but we can already monitor a well shaped phenomenon in the Bulgarian society – there is a growing number of men, who prefer not to work but to be dependent on their

wives;

- from employers’ point of view, both men and women have advantages and disadvantages as employees. To some extent, this point of view on the qualities of both sexes to some extent reproduce some stereotypes of thinking and behaviour – par example the believe that women are much more suitable for routine and monotonous work, that they accept criticism and remarks easily and agree to a lower paid job. In other words, women are seen as more modest in terms of work;
- on the other hand a clear view of respondents was that women are psychologically more durable and more adaptable than men. They survive easily stress situations. They communicate with clients better than men. According to respondents advantage of the ‘fair sex’ was even that women are generally somewhat more ‘aesthetic’ in appearance than men;
- the good news from sociological surveys is that Bulgarian employers have a sense of gender balance in the workplace and believe that it is beneficial to the work efficiency;
- employers’ and employees as well, divide work as male and female;
- the extremely strong effect of economic interest, in some cases work in an anti-discrimination way. The surveys show that a Bulgarian employer would not be deprived of a woman employee, if she is doing a good job and brings him profit. The same applies if the woman employee cooperates inside the team better than a man. These attitudes are a good basis for antidiscrimination policies.

On the other hand the mentioned

above economic interest is the basis of the most overt discrimination attitude towards women in particular to mothers of small children and single mothers. In this case, we believe neutralizing the effect of the operation of market mechanism can be achieved through social compensation mechanisms.

The listed conclusions of sociological surveys on the employers’ attitudes towards women employees in Bulgaria, concern the labour market as a whole. It will be extremely interesting to check up how valid they are for the renewable energy production sector. So far, a research on the employers’ attitudes towards women in general has been made. It is quite possible, that the picture in the field of renewable energy could be different from the general background. Another issue is that the research on the collective bargaining at sectoral level itself and at enterprise level in different companies (if possible) will present symptomatic results. Anyway, they are good benchmarks for a sociological survey in the particular field of the renewable energy production sector.

By the way, until this moment we do not have information about any statistics made in the field of personnel in the companies of the renewable energy sector. We’ll try to enforce evaluation ourselves, making the extremely important for the research ‘sections’ – separation of the personnel by gender, education, age.

It is out of doubt that the most concrete measures for protection of women employees rights take place in the section *Working hours, breaks and holidays* of the

collective labour contracts at sectoral and enterprise level. Special attention is paid to the act of achieving agreement for the use of leave under Article 168 of the Bulgarian Labour Code. The peculiarity in this case is that the right to use leave for the industrial workers and office employees – mothers of two or more living children up to the age of 18, provided in Article 168 is valid only if it is negotiated in the collective labour contract in the enterprise.

The agreements on the implementation of Article 168 are in general in the framework of the right, provided in the Labour Code: “a woman employee with two living children up to the age of 18 has the right to use two days additional leave; woman employee with 3 or more living children up to the age of 18 has got the right to use four days additional leave for every year [...]”.

There are positive and negative exceptions. Par example, in an analysis of the sectoral and branch collective labour contracts, signed in the period 2002-2003 in Bulgaria are checked 9 sectoral and 50 branch collective contracts, with a focus on the issues negotiated concerning Article 168. The analysis shows that in 8 from 9 cases of sectoral labour contracts an agreement on the right to use the leave, following Article 168. The leave corresponds to the number of days, pointed in the Labour Code. Only in the ‘Electronics and electrical’ sector the parties haven’t reached any agreement on Article 168.

From the 50 branch collective labour contracts surveyed, an agreement which follows exactly

Article 168 is reached in 34 branches. In 12 branches an agreement on the additional leave of mothers – employees was not reached and the issue remains to be discussed on enterprise level.

In several sectoral/branch collective labour contracts the parties have reached agreements with number of days for additional mothers leave, which is lower than the prescription of the Labour Code. Of course such agreements are not legal and binding.

In several sectors and branches the employers were much more cooperative and the parties reached agreements with better conditions than the text of Article 168 in the Labour Code. Such are the cases in the Building sector and in the ‘Water supply, sewerage and water processing’ branch. Better conditions are negotiated in the ‘Processing of fruits and vegetables’ branch, in the system of the Central Cooperative Union and in the ‘Hail Suppression’ Executive Agency of the Ministry of Agriculture.

There are much more detailed surveys of the terms on women employees rights, negotiated in sectoral and branch collective contracts. There we can find detailed comparison of the terms negotiated in sectoral and branch collective labour contracts for the period 2001-2004. Three detailed comparative tables are presented:

- *Table 1* – Branch and sectoral collective labour contracts – terms negotiated, concerning Article 168 of the Labour Code. The table is based on 46 collective labour contracts, signed in the period September 9th 2001-June 1st 2004;

- *Table 2* – Collective labour contracts at agency and director-

ate level in the State Administration – terms negotiated, concerning Article 168 of the Labour Code. This kind of collective labour contracts in Bulgaria are treated as sectoral (branch) as well. The table is based on 14 collective labour contracts, signed in the period March 21st 2001-March 11th 2004;

- *Table 3* – Collective labour contracts at company level – terms negotiated, concerning Article 168 of the Labour Code. These are collective labour contracts in big state companies, which can be treated as whole branches (Bulgarian State Railroads, Bulgarian Telecommunication Company (before being privatized and before the development of private telecommunications), Bulgarian Posts, etc.) The table is based on 19 collective labour contracts, signed in the period May 31st 2001-June 1st 2004.

The comparative analysis, carried out on the basis of the prepared tree clusters of collective labour contracts, mentioned above, doesn’t contradict the conclusions reached above in E. Markova’s work. We must take into account that the second survey, based on three comparative clusters is much more detailed. It covers 79 sectoral and branch collective labour contracts, clas-

Bollettino speciale Adapt

Per saperne di più:

n. 3/2010

Green Economy and Female Employment. More and Better Jobs?

edited by Francesca Mattioli

sified in three categories. These collective labour contracts cover the whole period March 21st 2001-June 1st 2004. The second survey covers two collective labour contracts, which concern the issues of social dialogue in the renewable energy production sector:

- branch collective labour contract for the power engineering sector, signed on June 2nd 2003;
- collective labour contract for the National electricity company JSC (state owned), signed on June 1st 2004.

Now we have to identify the social partners' organizations, represented in the sector of production of renewable energy and engaged (actually and potentially) in the social dialogue. This question promises very interesting research, because there is an obvious bifurcation. In the present

moment the Trade unions in the power engineering sector indisputably has direct attitude to the Social dialogue in the sector of the production of renewable energy. However until these days their only partner was the State. Quite recently on the scene appeared industrial associations of the companies in the sector, which can be evaluated as 'hybrid'. From one point of view, they are occupied exclusively with the technical, technological and business problems of the production of energy from renewable sources. On the other side – there is a real possibility these associations to profile themselves as real employer's organizations – participants in the social dialogue, respectively in the collective bargaining on sectoral level.

Thus, the research will be on the

existing situation in the social dialogue, and on the existing potential for its development as well. Development could be expected not only with the formalization of the employers' component in the social dialogue, but with the appearance and development of new players from the side of the Trade unions. On the first place, these are the Trade unions in agriculture and forestry, where substantial developments are expected in the field of production of renewable energy from biomass.

Teodor Detchev

PhD
UPEE

Radosveta Gospodinova

UPEE

Skills for green jobs: the pathway is green

by Peter Szovics, Manfred Tessaring and Alena Zukersteinova – Cedefop

Active government policies

Expansion of the green economy in Europe is being accelerated by concerns relating to energy generation, resource use and environmental management. Policies responding to the impact of climate change by adapting to and mitigating global warming by reducing greenhouse gas emissions, and achieving greater energy security are the main priorities of the European Union. During the economic recovery, governments are developing industrial policies focused on sectors with potential to grow into a low

carbon economy. Environmental and energy policies should be accompanied by corresponding skills strategies. These strategies should be driven by governments in cooperation with social partners, professional bodies and the general public. Government support for a low-carbon economy must be aligned with education and training programmes to ensure efficient use of financial resources. Investment in skills for green jobs can accelerate growth in new and emerging jobs and help build a more resilient and sustainable economy.

Building skills for green jobs

Transition to a low carbon economy requires changes in skill profiles across all occupations. The new skills paradigm where the importance of generic skills is recognised to complement specific skills places greater emphasis on design and working in multidisciplinary teams with a high degree of autonomy and responsibility. Projects often bring together professionals from widely diverse backgrounds such as engineers, planners and architects with ecologists and plumbers. Thus, generic skills such as

strategic leadership, management, communication and adaptability will be important in the green economy. Specific skills are not entirely new skills; they are either an add-on or an amalgam of existing skills. For example, knowledge of sustainable materials and skills required for installing biomass heating technologies, solar tubes and panels, photo-voltaic tiles or geothermal heating systems will experience shortages. In these cases, some knowledge of plumbing is required; similarly solar tube and panel technologies require fitting or electrical skills. Good diagnostic skills will also be in demand, with the ability to measure the carbon footprint and environmental assessment skills. Broader provision of advice on carbon auditing and low-carbon technologies for both business and individuals is likely to become an increasingly important sector. Professionals, such as carbon auditors, could be crucial for emission reductions and achieving greenhouse gas targets but, given their relatively small numbers within green jobs as a whole, there is a danger that their skill needs may be overlooked.

Matching skills with jobs

A revised curriculum, particularly in science and technology, could provide the necessary knowledge of adaptation and mitigation technologies. However, this will only be applicable to students. Both professionals and blue-collar workers will need retraining in relevant skills. All lifelong learning programmes should provide appropriate skills updates to ease the transition to

low-carbon business. Education and training systems will be better able to develop rapidly skills for green jobs if there is improved social dialogue between those developing education systems and training standards as well as employers and trade unions. The education system should promote multidisciplinary learning environments and, together with the social partners, should be encouraged to take a broader view of how competences are defined and acquired. In particular, national qualifications frameworks should aid both vertical and horizontal career progression; the need for more holistic skills entails a requirement for a flexible qualifications system that supports and encourages the continuous acquisition of additional competences. Such a framework should include recognition of informal and non-formal learning mechanisms, accreditation of prior learning, and increasing scope for 'train the trainer' programmes; it should also include both the opportunity and support for more quality internships. A closer working relationship needs to be developed between the needs of industry and formal education and training. There may be a role for the EU in promoting green awareness in education and exploring the possibility of creating EU-wide certification for energy assessors. Matching skills and jobs is a strategic priority of the EU. The European Commission's new skills for new jobs initiative sets the outline for one of the key future priorities: how to anticipate better skill needs and coordinate employment and education policies.

Skills response strategies

Cedefop, in cooperation with the ILO, is conducting applied policy research into skill needs for greener economies and, in particular, into new and changing occupational profiles, 'greening' existing occupations and the identification of obsolescent skills and occupations. The research is based on several country studies with primary focus on examples of good practice in supplementing national policies designed for green economies with skill needs identification and effective skill response strategies. Cedefop is covering country studies in six EU Member States: Denmark, Germany, Estonia, Spain, France and the UK; the ILO is conducting studies on the following 15 countries: Australia, Bangladesh, Brazil, China, Costa Rica, Egypt, India, Indonesia, Mali, Philippines, South Africa, South Korea, Thailand, Uganda and the US. All studies will be conducted based on the same research methodology and criteria for selecting case studies, thus ensuring comparability. Three types of case study are expected. The first will focus on (re)training needs deriving from identification of obsolescent skills and occupations owing to structural changes on the labour market and major shifts in employment within and across sectors due to climate change and demands for greening the economy. A second group will deal with new green-collar occupations emerging in adapting to climate change and mitigation of its negative impacts. A third category will investigate new types of skills and skill gaps which need to be in-

corporated into existing occupational profiles. In total, seven to eight case studies per country are expected, covering all types. Findings will be available in the first semester of 2010 (more information continuously on www.cedefop.europa.eu/skillsnet).

The pathway is green

Preliminary findings show there is no systematic shortage of adequately trained workers across the environmental sector but assessment of skill needs indicate current and future shortfalls in renewables. Because not all emerging skill requirements de-

mand new initiatives and responses, current education and training systems can reflect and adapt (such as training for automotive workers for electric cars). Higher demand is largely for upskilling existing occupations. Strategic skill responses are required in fields where rapid growth in demand is expected resulting in shortages and areas where the time lags of responses by existing systems are likely to be too long. Skill requirements in different Member States are similar. Denmark, Germany and Estonia tend to rely more on established VET systems, embedding responses in formal VET. Spain, France and the UK tend to

develop more broadly-based initiatives, with public-private arrangements with industry taking a more prominent role. Empirical experience in Europe shows that stakeholders are working together to develop pathways for green growth and jobs.

Peter Szovics
Senior Expert
Cedefop

Manfred Tessaring
Head of Area Research
and Policy Analysis
Cedefop

Alena Zukersteinova
Expert
Cedefop

L'occupazione e la formazione per lo sviluppo sostenibile: il percorso di ricerca Isfol

di Rita Ammassari e Maria Teresa Palleschi

Il *Progetto Ambiente* dell'Isfol è un'area di ricerche e sperimentazioni formative trasversale ai temi della formazione e dell'occupazione in campo ambientale.

Gli ambiti di ricerca fino ad oggi sviluppati riguardano:

- l'individuazione e descrizione, in chiave sistemica, di figure professionali innovative in riferimento a settori strategici per lo sviluppo sostenibile;
- le analisi sulle tendenze del mercato del lavoro ambientale, condotte attraverso il monitoraggio dei dati Istat sulle forze di lavoro;
- le indagini censimentali sull'offerta formativa ambientale, realizzata in Italia da più soggetti pubblici e privati;

• le analisi sulla spendibilità nel mercato del lavoro di segmenti formativi ambientali significativi (lauree, diplomi universitari, qualifiche, master) finalizzate a verificare il rapporto tra formazione acquisita e occupazione conseguita;

• la predisposizione di metodologie e modelli innovativi per la progettazione di attività formative ambientali in chiave sistemica, spendibili sia sul versante della scuola che della formazione.

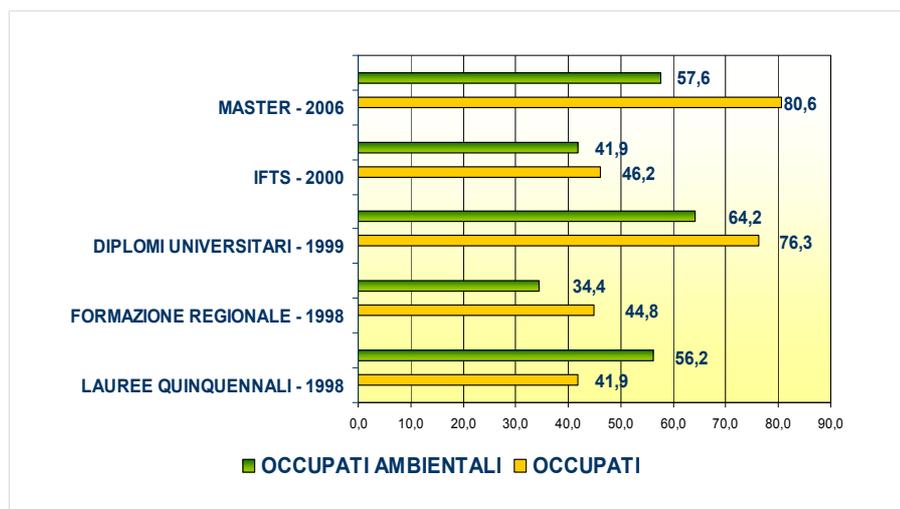
Quanto alle ricerche sulle figure professionali ambientali, il *Progetto Ambiente* dell'Isfol ha individuato e analiticamente descritto (in termini di profilo professionale, competenze, compiti la-

vorativi e altri aspetti connotativi) 41 figure professionali innovative riferite a 9 aree strategiche per lo sviluppo sostenibile di seguito indicate:

- agricoltura biologica;
- acquacoltura ecocompatibile di qualità;
- biotecnologie sostenibili;
- difesa del suolo e utilizzazione delle acque;
- aree protette e turismo ambientale;
- energie rinnovabili;
- architettura a basso impatto ambientale;
- gestione integrata dei rifiuti solidi urbani;
- processi partecipativi e sviluppo sostenibile.

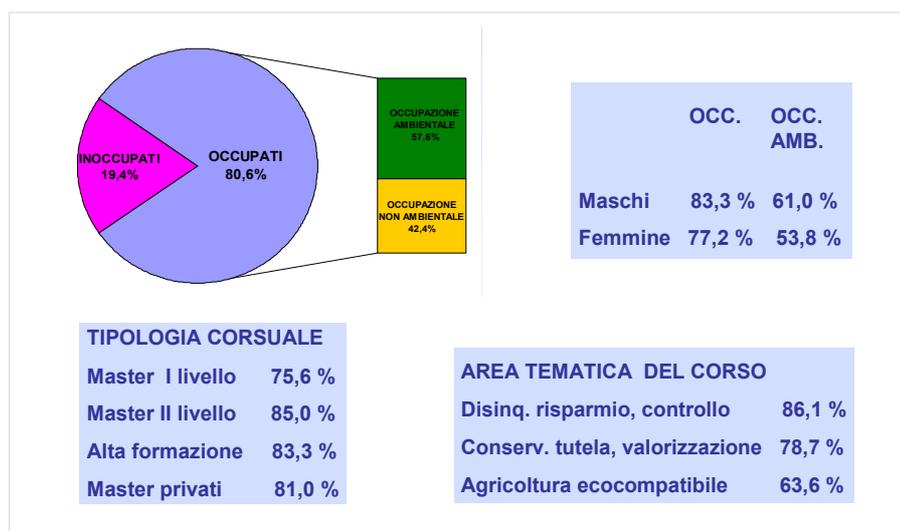
L'intento non è stato quello di

Grafico 1 – Impatto della formazione ambientale sul mercato del lavoro



Fonte: Isfol, Progetto Ambiente-Ifolamb

Grafico 2 – Master ambientali



Fonte: Isfol, Progetto Ambiente-Ifolamb

costruire un repertorio delle professioni ambientali, definendo ed elencando i profili professionali che potrebbero crearsi, con il rischio di una superspecializzazione delle competenze, quanto quello di individuare aree di intervento strategiche per il contributo che le figure professionali ambientali in esse operanti possono dare alla realizzazione di società sostenibili. Queste figure professionali sono in grado di lavorare per persegui-

re un obiettivo di sostenibilità ambientale in quanto si configurano come agenti di cambiamento capaci di rispondere non solo ai fabbisogni espressi dai sistemi produttivi, ma soprattutto ai fabbisogni potenziali, ovvero ai fabbisogni conseguenti all'attuazione di politiche di sviluppo sostenibile e il miglioramento delle prestazioni ambientali dei sistemi produttivi. Un altro carattere distintivo è che queste figure tendono a stabilire

rapporti di forte integrazione a monte e a valle dei processi produttivi ed hanno caratteristiche di elevata specializzazione. L'impegno a conseguire l'obiettivo della sostenibilità o comunque di una riduzione degli impatti ambientali impone a queste figure professionali l'esigenza di condividere non solo competenze, ma anche valori, atteggiamenti e comportamenti. Questa compresenza di aspetti cognitivi e dimensione valoriale è essenziale anche quando vengono operate scelte di tipo tecnico, in quanto anche queste avvengono dietro un'assunzione di esplicitazione di valori. Essi devono essere orientati a vedere in maniera integrata l'attività di conservazione delle risorse con quella della loro utilizzazione, tutela e valorizzazione, ponendo attenzione ai principi ecologici dell'uso sostenibile delle risorse ambientali, per operare interventi attenti al funzionamento e alle capacità di carico degli ecosistemi, al risparmio, al riciclaggio e al riuso delle risorse. Tali aspetti rappresentano il denominatore comune di tutte le 41 figure professionali individuate e analiticamente descritte. Queste figure professionali – che vanno dall'esperto di progettazione di sistemi energetici sostenibili, dal tecnico di certificazione di qualità nell'agricoltura biologica e dall'esperto in biotecnologie sostenibili al tecnico di gestione di turismo ambientale, all'esperto nella commercializzazione dei materiali derivanti dal recupero e trattamento dei rifiuti urbani, all'esperto nel campo delle risorse idriche (altre figure possono essere consultate sul sito www.isfol.it attraverso il link *Ifolamb*) – potrebbero costituire un'opportunità per le donne. Det-

te figure – richiedendo, per il loro carattere specialistico, livelli di scolarizzazione medio-alti – potrebbero privilegiare la forza-lavoro femminile in quanto, come è noto, le donne si affacciano sul mercato del lavoro ambientale con titoli di studio più elevati di quelli degli uomini.

L'esigenza, inoltre, di dover condividere non solo conoscenze e abilità, ma anche valori e comportamenti sostenibili sembra essere congeniale alla valorizzazione dell'identità di genere femminile per l'attitudine delle donne a portare nel lavoro un elevato grado di responsabilità, coerenza e adesione alle scelte.

Un altro versante di indagine, sviluppato dal *Progetto Ambiente-Ifolamb* dell'Isfol, è quello relativo alle ricerche sulla spendibilità nel mercato del lavoro di segmenti formativi ambientali.

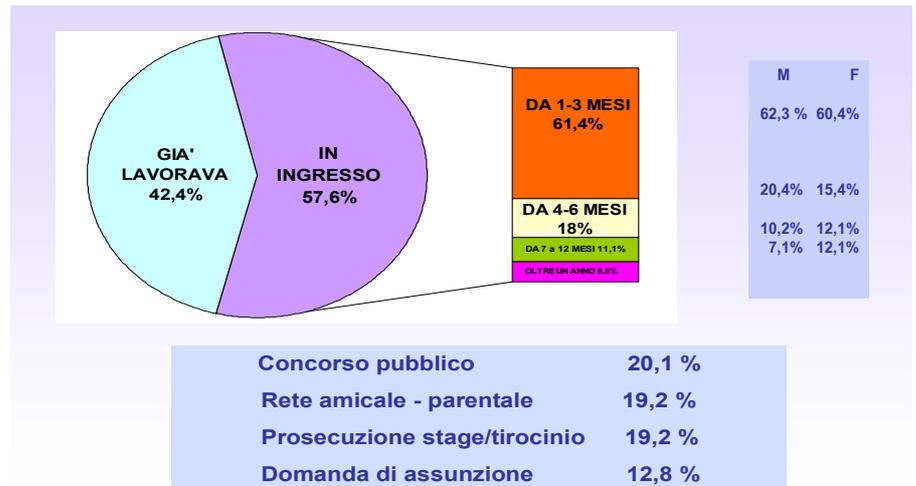
Le indagini, realizzate negli anni e riferite a segmenti formativi significativi (lauree, diplomi universitari, qualifiche, master), sono volte a verificare sia aspetti oggettivi, quali l'iter formativo e lavorativo, la condizione rispetto al mercato del lavoro, il rapporto tra formazione acquisita e occupazione conseguita, sia aspetti soggettivi attinenti agli atteggiamenti, ai valori, alle aspettative, alle motivazioni degli intervistati.

Le ricerche realizzate documentano un buon livello di inserimento nel mercato del lavoro (grafico 1).

Gli intervistati non solo risultano occupati, ma di questi una buona percentuale riesce anche a svolgere un lavoro in campo ambientale.

Approfondendo i dati dell'ultima ricerca realizzata sui master ambientali emerge che l'80,6% de-

Grafico 3 – Tempi e modalità di inserimento



Fonte: Isfol, *Progetto Ambiente-Ifolamb*

gli intervistati, ad un anno dalla conclusione del master, risulta essere occupato (grafico 2).

Sebbene il 42,4% svolgesse già un lavoro prima di iscriversi al master, ben il 57,6% ha trovato un'occupazione dopo aver terminato il master e con tempi molto contratti; l'80% di chi ha trovato lavoro dopo il master non ha atteso oltre 6 mesi dalla conclusione del corso. Sebbene il rapporto maschi/femmine sia a vantaggio degli uomini (83,3% contro il 77,2% delle donne) e tale rapporto si confermi anche per l'occupazione in settori ambientali (M 61,1%; F 53,8%), lo scarto sembra ridursi e l'inserimento nel mercato del lavoro avviene entro i 3 mesi (M 62,3%; F 60,4%) (grafico 3).

Nei grafici 2 e 3 viene inoltre evidenziato, ai fini dell'inserimento lavorativo, il peso in termini percentuali avuto dalla tipologia del corso frequentato, dall'area tematica del master e dai canali prevalentemente utilizzati dagli intervistati.

Tra gli occupati con una posizione regolare, il 22,6% ha un contratto a tempo indeterminato (M

27,9%; F 16,7%) e il 24,4% uno a tempo determinato. Circa il 20% risulta impiegato con un rapporto di collaborazione (M 16,3%; F 23,7%) o di prestazione professionale e il 22,9% svolge un'attività autonoma (M 25,6%; F 19,9%). La posizione contrattuale raggiunta, dunque, ad un anno dalla conclusione del master, vede affiancate la stabilità lavorativa (45,5% contratti a tempo indeterminato o lavoro autonomo) e le forme contrattuali atipiche (24,4% contratti a tempo determinato o di collaborazione/prestazione professionale) (tabella 1).

Quanto alla posizione professionale ricoperta, il 68% degli occupati ha trovato una collocazione corrispondente al livello formativo acquisito: il 31% circa svolge un lavoro nell'ambito delle *professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione* ed il 5,2% è collocato nella posizione di *legislatore, dirigente, imprenditore*; una quota consistente è occupata nelle *professioni intermedie di tipo tecnico* (31,7%) evidenziando una collocazione qualificata, rispondente all'esi-

Tabella 1 – Caratteristiche dell'occupazione

Carattere occupazione	Tot.	M	F
Tempo indeterminato	22,6	27,9	16,7
Lavoro autonomo	22,9	25,6	19,9
Tempo determinato	24,4	20,9	28,2
Co.co.co./prest. prof.	19,8	16,3	23,7

Professione	Tot.	M	F
Prof. intell. scientif. elevata specializ.	31,1	30,8	31,4
Legislatori, dirigenti e imprenditori	5,2	6,4	3,8
Professioni intermedie (tecnici)	31,7	35,5	27,6
Totale professioni	68,0	72,7	62,8

Reddito	Tot.	M	F
Meno di 1.000 euro	32,0	22,1	43,0
1.000-1.500 euro	28,4	29,1	27,6
1.500-2.000 euro	11,6	16,3	6,4
2.000-3.000 euro	4,5	5,2	3,8
Non indicato	23,5	27,3	19,2

Fonte: Isfol, *Progetto Ambiente-Ifolamb*

genza di profili professionali basati su competenze tecniche di livello specialistico. Lavorano come impiegati il 26,8% degli intervistati; questa posizione coinvolge in misura maggiore le donne (32,1% contro il 22,1% degli uomini).

Nelle professioni di livello elevato il rapporto maschi/femmine risulta paritario, anzi, leggermente a vantaggio delle donne (F 31,4%; M 30,8%). Il divario maschi/femmine ritorna nelle professioni intermedie di tipo tecnico (F 27,6%; M 35,5%).

Ad un anno dalla conclusione del master la retribuzione media mensile (tabella 1) è per il 40% degli occupati compresa in una fascia intermedia di reddito, 1/3 dichiara di guadagnare meno di

1.000 euro al mese e il 4,5% si colloca in una fascia di reddito elevata, compresa tra i 2.000 e i 3.000 euro. Interessante il dato sulla reticenza ad affrontare l'argomento con il 23,5% di mancate risposte, che risultano concentrate nelle regioni del nord e del centro (tabella 1). Quanto alla variabile di genere, gli uomini sono decisamente meno disponibili a rispondere rispetto alle donne (27,3% contro il 19,2%).

Ciò che avvalorava ulteriormente il dato occupazionale è che, se il lavoro svolto è di tipo ambientale e quindi coerente con le tematiche e il livello di specializzazione acquisito attraverso il master, è anche meglio retribuito e la posizione lavorativa raggiunta è sensibilmente più stabile.

Quanto ai livelli di soddisfazione rispetto alla posizione lavorativa raggiunta emerge una valutazione sostanzialmente positiva. L'occupazione è molto apprezzata dal 45% degli occupati. Tra coloro che svolgono un lavoro verde le donne esprimono un più alto grado di soddisfazione rispetto agli uomini (F 53,6%; M 48,6%). Per le donne svolgere un lavoro in campo ambientale sembra configurarsi come una tappa importante del loro processo di emancipazione e il risultato di un rapporto di coerenza tra percorso formativo realizzato e inserimento nel mercato del lavoro.

Un altro ambito di indagine realizzato dal *Progetto Ambiente-Ifolamb* dell'Isfol è quello relativo alle ricerche su *Le tendenze del mercato del lavoro ambientale*. I dati, elaborati attraverso il monitoraggio dei dati sulle forze di lavoro Istat dal 1993 al 2008, configurano un trend di sviluppo positivo in termini occupazionali (+41%). La connotazione di genere del mercato del lavoro ambientale evidenzia un aumento della componente femminile che passa da un peso percentuale del 12,7% nel 1993 al 25,5% nel 2008 (tabella 2).

Pertanto, sebbene l'occupazione ambientale si presenti sin dal 1993 connotata da una dominanza maschile (M 230.300; F 33.600), che assume nel tempo caratteristiche di stabilità, la stessa subisce una contrazione rispetto alla componente femminile, passando dall'87,3% nel 1993 al 74,5% nel 2008 (M 277.300; F 94.800). Il mercato del lavoro ambientale registra non solo un incremento notevole delle donne occupate, ma anche un loro posizionarsi nel mercato del lavoro a livelli più elevati rispetto alla

Tabella 2 – Occupati negli anni 1993-2008 per sesso, titolo di studio e settore ambientale

	1993			1998			2003			2008		
	M	F	Totale									
Nessuno/licenza elementare	24,4	8,4	22,4	17,5	4,6	15,3	13,8	5,5	12,1	10,5	1,8	8,3
Licenza media	39,9	21,1	37,5	39,4	16,2	35,5	38,4	22,0	35,2	34,9	10,9	28,8
Diploma	30,5	45,3	32,4	36,5	54,1	39,4	41,8	54,1	44,2	44,4	55,0	47,1
Laurea/laurea breve	5,1	25,2	7,7	6,7	25,1	9,8	6,0	18,4	8,4	10,2	32,2	15,8
Rifiuti	33,9	17,6	31,8	32,8	13,5	29,6	34,2	18,8	31,2	29,0	10,0	24,2
Energie rinnovabili e risparmio	2,3	0,9	2,2	2,4	0,4	2,1	1,8	1,5	1,7	4,8	0,8	3,8
Difesa, controllo, disinquinamento	2,8	3,6	2,9	2,5	1,7	2,3	3,9	2,3	3,6	8,7	7,4	8,4
Sicurezza e igiene	4,3	17,3	6,0	5,4	14,3	6,9	3,2	6,0	3,7	8,6	21,1	11,7
Turismo ambientale	2,5	16,7	4,3	3,2	19,8	6,0	3,2	20,3	6,5	7,5	34,6	14,5
Risorse agroforestali	51,8	38,9	50,2	50,7	47,8	50,2	50,9	47,1	50,2	39,3	25,7	35,8
Urbanistica, beni cult. ambientali	2,3	4,2	2,5	2,5	2,1	2,5	2,5	2,8	2,5	1,9	0,1	1,4
Ricerca	0,2	0,9	0,3	0,4	0,4	0,5	0,4	1,3	0,5	0,2	0,2	0,2
Totale %	100,0	100,0	100,0									
Totale v.a.	230.300	33.600	263.900	238.100	47.500	285.600	250.200	61.200	311.400	277.300	94.800	372.100

Fonte: elaborazione Isfol, *Progetto Ambiente-Ifolamb*, su dati Istat

componente maschile. Tale tendenza trova conferma nel fatto che più dell'87% delle donne impegnate in attività ambientali ha livelli di scolarità medio-alti, contro appena il 54,6% degli uomini. Pertanto, le donne sono più scolarizzate degli uomini e la loro collocazione nei diversi settori ambientali sembra facilitarne la valorizzazione come risorsa.

La connotazione medio-alta delle professioni verdi, necessaria per affrontare adeguatamente la complessità delle tematiche ambientali, appare evidente dall'analisi dei dati che evidenzia uno spostamento verso l'alto dei titoli di studio e un incremento degli occupati in possesso di un diploma e di una laurea (dal 40% nel 1993 al 63% nel 2008). Infatti, se nel 1993 gli occupati ambientali

con una licenza elementare o con nessun titolo di studio rappresentavano il 22,4% del totale degli occupati, nel tempo, il loro peso percentuale si è progressivamente contratto fino a rappresentare poco più dell'8%.

Interessante anche l'età degli occupati in settori ambientali, in relazione alla variabile sessuale; l'età media è più elevata per la componente maschile che ha più di 45 anni nel 49% dei casi contro il 25% delle donne, affacciate da poco nel mondo dei servizi e delle tecnologie ambientali e decisamente più giovani (il 37% delle donne contro il 22% degli uomini ha meno di 34 anni).

Tra il 2003 e il 2008 il mercato del lavoro ambientale si caratterizza complessivamente per una perdita di consistenza di lavori

scarsamente qualificati; in aumento è l'occupazione legata a professioni intermedie di tipo tecnico. Quanto alla posizione professionale ricoperta dagli occupati, diminuiscono leggermente gli impiegati, mentre aumentano le posizioni direttive e i contratti di co.co.co. Forme di precarizzazione e di uso flessibile della forza-lavoro riguardano, soprattutto, la componente femminile con il 7,3% contro l'1,7% degli uomini nel 2006, ma tale divario sembra meno consistente nel 2008 (M 1,7%; F 5,4%). Si evidenzia, comunque, una maggiore presenza femminile anche in posizioni professionali medio-alte di tipo impiegatizio (57,8% contro il 35,3% degli uomini). Negli ultimi anni, si assiste ad un incremento dei lavoratori autonomo-

Tabella 3 – Occupati negli anni 1993-2008 per sesso, professione, posizione e tipo di contratto

	1993			1998			2003			2008		
	M	F	Totale									
Dirigente/direttivo	2,7	10,6	3,7	3,8	7,2	4,3	4,5	5,1	4,6	5,6	6,9	5,9
Impiegato indeterminato	40,1	51,5	41,6	43,0	56,4	45,2	42,0	57,4	45,0	35,3	57,8	41,0
Operaio/apprendista	49,0	20,8	45,4	44,5	19,3	40,4	46,0	24,9	41,9	46,5	16,7	38,9
Imprenditore	0,4	0,2	0,4	0,4	0,2	0,4	0,7	0,4	0,7			
Libero professionista	2,2	4,7	2,5	2,3	7,3	3,1	2,0	2,9	2,1	3,0	2,5	2,9
Lavoro in proprio	4,2	6,4	4,5	4,5	5,4	4,7	3,4	5,5	3,8	7,1	9,8	7,8
Socio di cooperativa	0,6	0,8	0,6	0,9	2,2	1,1	0,8	1,4	0,9	0,1		0,1
Coadiuvante	0,8	5,0	1,3	0,7	2,0	0,9	0,6	2,4	1,0	0,5	0,4	0,5
Co.co.co.										1,7	5,4	2,7
Prestazione professionale										0,1	0,6	0,2
Legisl., dirigenti, imprend.										0,1	0,1	0,1
Prof. intell. scient. elev. spec.	2,8	19,7	4,9	3,7	15,7	5,7	1,4	7,0	2,5	0,9	1,8	1,1
Prof. intermedie/tecnici	12,5	24,6	14,1	13,7	22,8	15,2	15,7	27,6	18,0	32,2	61,7	39,7
Prof. relat. vendite di beni	36,8	33,5	36,4	35,6	44,5	37,1	34,3	41,5	35,7	21,5	22,6	21,8
Artigiani, operai, ecc.	8,5	2,7	7,8	9,1	2,9	8,1	10,4	3,0	8,9	9,3	1,9	7,4
Conduttori impianti	5,0	0,9	4,4	4,8	0,4	4,1	5,4	1,8	4,7	7,0	0,5	5,4
Personale non qualificato	34,4	18,6	32,4	33,1	13,7	29,9	32,9	19,1	30,2	29,0	11,3	24,5
Tempo indeterminato	87,0	73,4	85,3	81,6	68,3	79,4	81,7	71,3	79,7	76,2	65,6	73,5
Apprendistato/Cfl	0,9	4,0	1,3	1,5	3,9	1,9	2,2	4,4	2,6			
Tempo determinato	3,9	5,5	4,1	8,1	10,7	8,5	8,6	11,7	9,2	11,1	15,8	12,4
Autonomo	8,2	17,1	9,3	8,7	17,1	10,1	7,5	12,6	8,5	12,6	18,7	14,1
Totale %	100,0	100,0	100,0									
Totale v.a.	230.300	33.600	263.900	238.100	47.500	285.600	250.200	61.200	311.400	277.300	94.800	372.100

Fonte: elaborazione Isfol, *Progetto Ambiente-Ifolamb*, su dati Istat

mi, soprattutto tra le donne (tabella 3).

Quanto alle caratteristiche del lavoro, perde peso, nel tempo, il lavoro a tempo indeterminato, che passa dall'85,3% nel 1993 al 79,7% nel 2003 e al 73,5% nel 2008. D'altra parte, si registra un incremento del lavoro a tempo determinato che, nell'arco dei 15 anni presi in esame, passa dal 4,1% al 12,4%. Il divario tra i due sessi a favore della componente maschile raggiunge la punta massima nel 2006 (M 77,6%; F 61,1%), ma le posizioni di privilegio appaiono leggermente ridimensionate nel 2008 (M 76,2%; F 65,6%).

In estrema sintesi, l'occupazione aumenta, grazie al contributo delle donne che – con livelli di scolarità medio-alti e, comunque, superiori a quelli degli uomini – entrano nel mercato del lavoro ambientale, rivestono posizioni professionali più elevate della componente maschile, ma con contratti di lavoro più precari. Tale precarietà sembrerebbe essere determinata dall'optare per una minore stabilità del lavoro, controbilanciata dall'esigenza di svolgere un lavoro più qualificato e rispondente alle proprie aspettative e al percorso formativo seguito. Le fasce più deboli del mercato del lavoro femminile

sembrano, invece, risentire maggiormente degli effetti della attuale divisione sociale del lavoro, che vede le donne impegnate in diversi ambiti di presenza non solo professionale.

La distribuzione degli occupati nei settori di interesse ambientale evidenzia, negli anni, leggeri aumenti nel settore del turismo (14,5%), della difesa, controllo e disinquinamento (8,4%), mentre presenta valori stabili o contrazioni nel settore delle risorse agro-forestali (35,7%) e dei rifiuti (24,2%). Questo ultimo sconta sia la carenza di attività di pianificazione e coordinamento per una gestione integrata del ciclo

Tabella 4 – Offerta formativa ambientale dal 2001-2002 al 2008-2009

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Formazione	1.562	1.066	1.408	1.270	1.378	1.290	877*	1.129
• di cui Energia v.a.					99	143	137	238
• Energia %					7,2	11,1	15,6	21,1
Università	503	455	565	670	743	786	781	696
Master	165	177	222	236	176	217	275	208
• di cui Energia v.a.					9	20	19	30
• Energia %					5,1	9,2	6,9	14,4
Totale	2.230	1.698	2.195	2.176	2.297	2.293	1.933	2.033

* Censimento completo su offerta formativa pubblica (508 nel 2006-2007 e 534 nel 2007-2008), parziale su offerta privata

Fonte: Isfol, *Progetto Ambiente-Ifolamb*

dei rifiuti, sia le arretratezze di alcuni settori produttivi non attenti ad attuare linee di produzione meno inquinanti, sia l'inadeguatezza di figure professionali che, a vari livelli di professionalità, potrebbero essere inserite nelle diverse filiere per una gestione più responsabile del settore. In aumento, ma ancora sotto-stimate, sono anche le potenzialità del settore delle energie rinnovabili che passano da 5.300 occupati nel 2003 a 14.200 nel 2008. Le attività svolte, riferite prevalentemente alla realizzazione e manutenzione degli impianti, sono riconducibili a professionisti di livello intermedio di tipo tecnico (19%) o di tipo operativo (81%). Nonostante i recenti sviluppi del settore energetico, permangono inadeguatezze e sotto-dimensionamento del settore rispetto ad altri Paesi europei in riferimento alle rinnovabili, all'efficienza energetica e al risparmio energetico (trasporti e bioarchitettura), sebbene questi si configurino come campi di nuova economia in grado di aprire nuovi e interessanti spazi occupazionali.

Particolarmente attento alle potenzialità del settore energetico sembra essere il sistema formati-

vo che nell'ultimo anno evidenzia un forte incremento di attività formative su queste tematiche, come testimoniamo le indagini censimentali sull'offerta formativa ambientale condotte annualmente dall'area *Progetto Ambiente-Ifolamb* su tutta la formazione realizzata in Italia da soggetti pubblici e privati (formazione professionale, master e università).

Nel complesso l'investimento formativo ambientale risulta molto consistente e articolato, coinvolgendo più di 500 enti pubblici e privati con circa 2 mila corsi ogni anno. Stimando la partecipazione media relativa ad attività formative professionalizzanti di base, di formazione continua, corsi universitari e percorsi post-laurea risultano, ogni anno, essere in formazione sulle tematiche ambientali circa 50 mila persone (tabella 4).

Accanto all'emergere di una differenziazione dell'offerta rispetto alle tipologie cursuali, alle tematiche trattate e ai destinatari, si definisce sempre più chiaramente una tendenza verso l'innalzamento del livello formativo offerto con l'aumento di corsi volti a sviluppare competenze e qualifiche professionali medio-alte.

Tale innalzamento va in direzione della richiesta di professioni ambientali specialistiche con livelli di istruzione sempre più elevati per rispondere alla domanda di lavoro qualificato in linea con gli scenari occupazionali.

Nonostante oscillazioni e rallentamenti la formazione ambientale si mantiene costante nel tempo radicandosi su tutto il territorio nazionale; particolare attenzione è dedicata alle tematiche energetiche che sembrano andare nella direzione di uno sviluppo di professionalità in grado di rispondere alle sollecitazioni provenienti dalla direttiva comunitaria nota come "pacchetto clima". L'obiettivo 20-20-20 al 2020 è diventato l'asse portante delle politiche energetiche in ambito comunitario in grado di fronteggiare la crisi climatica e la crisi occupazionale, aprendo interessanti spazi occupazionali.

Rita Ammassari
Maria Teresa Palleschi
 Responsabili Area
Progetto Ambiente-Ifolamb
 Isfol

Il Dossier è realizzato in collaborazione con i soci di Adapt

ABI • ACLI • Adecco Italia S.p.A. • Ali S.p.A. • Alleanza Lavoro • ANCC-Coop • ANCE • Assaereo • Associazione Industriali della Provincia di Vicenza • Assolavoro • Assosistema • Banca Popolare dell'Emilia Romagna • Barilla G. e R. F.lli S.p.A. • Campagnolo S.r.l. • CIA • CISL • CISL FP • CNA • CNA Modena • CNA Pensionati • Comune di Milano • Confagricoltura • Confapi • Confartigianato • Confcommercio • Confcooperative • Confesercenti • Confindustria • Confindustria Belluno Dolomiti • Confindustria Bergamo • Confindustria Verona • Confprofessioni • Confsal • Coopfond/Legacoop Nazionale • Cremonini S.p.A. • CSQA Certificazioni S.r.l. • Electrolux Zanussi Italia S.p.A. • Enel S.p.A. • ENPALS • Esselunga S.p.A. • Fastweb S.p.A. • Federalberghi • Federchimica • Federdistribuzione • Federfarma • Federmeccanica • Federtrasporto • Fiat S.p.A. • FILCA-CISL • FIPE • FISASCAT-CISL • FIT-CISL • Fondazione Studi Consulenti del Lavoro • Fondirigenti • Formedil • GE Oil & Gas • Generazione vincente S.p.A. • Gi Group S.p.A. • Gruppo Manutencoop • IKEA Italia Retail S.r.l. • Il Sole 24 Ore S.p.A. • INAIL • INPS • Isfol • Italia Lavoro S.p.A. • Manpower S.p.A. • MCL • Metis S.p.A. • Micron Technology Inc. • Obiettivo Lavoro S.p.A. • Poste Italiane S.p.A. • Provincia di Verona • Randstad Italia S.p.A. • Synergie Italia Agenzia per il Lavoro S.p.A. • Telecom Italia S.p.A. • UGL • UIL • Umana S.p.A. • Unindustria Bologna • Unindustria Treviso

Direzione

Michele Tiraboschi (Direttore responsabile)

Redazione

Vittorio Ayra, Giulia Rossi, Lisa Rustico (Coordinatore di redazione)

Dossier Adapt – Pubblicazione on-line della Collana Adapt

Approfondimento sui temi delle relazioni industriali e di lavoro – Numero 4 del 25 febbraio 2010

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena