



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2010/2010(INI)

15.4.2010

PROGETTO DI RELAZIONE

sullo sviluppo del potenziale occupazionale di una nuova economia sostenibile
(2010/2010(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Elisabeth Schroedter

PR_INI

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
MOTIVAZIONE	10

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

sullo sviluppo del potenziale occupazionale di una nuova economia sostenibile (2010/2010(INI))

Il Parlamento europeo,

- vista la comunicazione della Commissione dal titolo “Europa 2020: una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva” (COM(2010)2020),
- vista la comunicazione della Commissione dal titolo “Integrare lo sviluppo sostenibile nelle politiche dell’UE: riesame 2009 della strategia dell’Unione europea per lo sviluppo sostenibile” (COM(2009)0400),
- visto il regolamento (CE) n. 106/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 gennaio 2008, concernente un programma comunitario di etichettatura relativa ad un uso efficiente dell’energia per le apparecchiature per ufficio (rifusione)¹,
- vista la direttiva 2009/28/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2009, sulla promozione dell’uso dell’energia da fonti rinnovabili, recante modifica e successiva abrogazione delle direttive 2001/77/CE e 2003/30/CE²,
- visti il libro bianco della Commissione dal titolo “L’adattamento ai cambiamenti climatici: verso un quadro d’azione europeo” (COM(2009)0147) e la sua risoluzione sullo stesso del XX aprile 2010³,
- vista la comunicazione della Commissione dal titolo “Rendere i trasporti più ecologici” (COM(2008)0433),
- vista la comunicazione della Commissione dal titolo “Strategia per l’internazionalizzazione dei costi esterni” (COM(2008)0435),
- vista la comunicazione della Commissione dal titolo “Una politica energetica per l’Europa” (COM(2007)0001),
- viste le conclusioni del Consiglio europeo del 10-11 dicembre 2009, in particolare i punti da 21 a 24,
- vista la relazione della Presidenza del Consiglio sul riesame 2009 della strategia dell’UE per lo sviluppo sostenibile⁴,
- visti la convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC) e il protocollo di Kyoto all’UNFCCC,

¹ GU L 39 del 13.2.2008, pag. 1.

² GU L 140 del 5.6.2009, pag. 16.

³ Testi approvati, P6_TA(2010)xxxx.

⁴ ST16818/09 del 1.12.2009.

- visto il documento IPPC del 2007 dal titolo “Climate Change 2007: Synthesis Report, Contribution of Working Groups I, II and III to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change” (Cambiamenti climatici 2007: relazione di sintesi, contributo dei gruppi di lavoro I, II e III alla quarta relazione di valutazione del Gruppo intergovernativo sui cambiamenti climatici),
- vista la relazione Stern sull'economia del cambiamento climatico, pubblicata nel 2006,
- vista l’iniziativa per favorire l’occupazione verde promossa nel 2008 da PNUA, OIL, UIE e ITUC “Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World” (Occupazione verde: verso un lavoro dignitoso in un mondo sostenibile e a basse emissioni di carbonio),
- vista la nota informativa dell’OIL “Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs” (Sfide globali per lo sviluppo sostenibile: strategie per l’occupazione verde), presentata alla conferenza dei ministri del Lavoro e dell’occupazione del G8 tenutasi a Niigata, Giappone, dall’11 al 13 maggio 2008,
- viste la dichiarazione dell’OCSE “Declaration on Green Growth” (Dichiarazione sulla crescita verde), approvata dalla riunione del Consiglio a livello ministeriale tenutasi il 25 giugno 2009, e la strategia di crescita verde in corso,
- vista la relazione del 2009 di Greenpeace e del Consiglio europeo delle energie rinnovabili (EREC) dal titolo “Working for the climate: renewable energy and the green job revolution” (Lavorare per il clima: le energie rinnovabili e la rivoluzione dell’occupazione verde),
- vista la relazione del 2007 della Confederazione europea dei sindacati (CES) e della Social Development Agency (SDA) su “Climate Change and Employment: Impact on employment in the European Union-25 of climate change and CO₂ emission reduction measures by 2030” (Cambiamenti climatici e occupazione: impatto dei cambiamenti climatici sull’occupazione nell’Unione europea a 25 e misure di riduzione delle emissioni di CO₂ entro il 2030),
- vista la relazione della Commissione “Occupazione in Europa 2009”, in particolare il capitolo 3 sui cambiamenti climatici e sui risultati del mercato del lavoro,
- viste la comunicazione della Commissione dal titolo “Un piano europeo di ripresa economica” (COM(2008)0800) e la risoluzione dell’11 marzo 2009 in materia¹,
- vista la comunicazione della Commissione dal titolo “Guidare la ripresa in Europa” (COM(2009)0114),
- vista l’analisi congiunta delle parti sociali europee dal titolo “Key challenges facing European labour markets” (Le sfide chiave per i mercati del lavoro europei) del 18 ottobre 2007,

¹ Testi approvati, P6_TA(2009)0123.

- visto il “Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications” (Quadro d'intervento per lo sviluppo permanente delle competenze e delle qualifiche) pubblicato dalle parti sociali europee nel 2002,
 - vista la comunicazione della Commissione dal titolo “Nuove competenze per nuovi lavori – Prevedere le esigenze del mercato del lavoro e le competenze professionali e rispondervi” (COM(2008)0868),
 - visto il documento del 2009 del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (CEDEFOP) dal titolo “Future Skills Needs for the Green Economy” (Futuro fabbisogno di competenze per l’economia verde),
 - visto l'articolo 48 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e i pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per l'ambiente, la sanità pubblica e la sicurezza alimentare, della commissione per l'industria, la ricerca e l'energia, della commissione per lo sviluppo regionale e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere (A7-0000/2010),
- A. considerando che il Consiglio europeo ha confermato nel 2009 lo sviluppo sostenibile quale obiettivo centrale del trattato di Lisbona; che la considerazione integrata degli interessi economici, sociali ed ecologici, l’intensificazione del dialogo sociale, il rafforzamento della responsabilità sociale delle imprese e il principio di precauzione e del “chi inquina paga” fanno parte dei principi guida della strategia di sostenibilità dell’Unione europea,
 - B. considerando che uno dei punti fondamentali della strategia EUROPA 2020 è la promozione di un’economia efficiente sotto il profilo delle risorse, ecocompatibile e competitiva,
 - C. considerando la necessità che i paesi industrializzati riducano le loro emissioni di CO_2 dell’80-90% entro il 2050 rispetto al 1990,
 - D. considerando che il passaggio a un’economia sostenibile ha incidenze diverse nei differenti settori; che si possono creare, sostituire o in parte perdere posti di lavoro; che tutti i posti di lavoro devono essere adattati a una modalità di produzione e di lavoro sostenibile e che risparmi le risorse, e che il maggiore bisogno di adattamento riguarda pertanto i rapporti di lavoro esistenti,
 - E. considerando che questo passaggio genera una stabilizzazione dell’occupazione e, in alcuni settori, un’enorme crescita di posti di lavoro con importanti ricadute; che laddove sono state create condizioni quadro affidabili, si registra una crescita costante dell’occupazione, stabilizzata da crescenti esportazioni,
 - F. considerando che spesso i nuovi settori non sono integrati nelle strutture del dialogo sociale; che non esistono né contratti collettivi né codici di settore; che i nuovi settori sono esposti a un’elevata pressione produttiva e competitiva; che, nelle regioni in cui la

disoccupazione è elevata, vi è una forte pressione ad accettare cattive condizioni di lavoro,

- G. considerando che la parità di genere è uno degli obiettivi del trattato di Lisbona; che le donne sono sottorappresentate, ad esempio nel settore edile e nella ricerca, e che pertanto non beneficiano in egual modo della crescita dell'occupazione generata dall'economia verde,

Strategia occupazionale per una nuova economia sostenibile

1. osserva che gli investimenti nella transizione ecologica rappresentano un importante potenziale di crescita per il mercato del lavoro e nuove possibilità di reddito; constata che il saldo positivo tiene conto delle perdite registrate in alcuni settori, più che compensate dalla crescita in altri settori;
2. sostiene l'iniziativa faro della Commissione nella strategia EUROPA 2020 volta a completare ora la transizione verso un'economia sostenibile, disaccoppiare la crescita economica e il consumo di risorse e di energia, ridurre le emissioni dannose per il clima e combattere quindi il riscaldamento globale; accoglie con favore l'intenzione di orientare verso tale obiettivo quadri giuridici, strumenti di stimolo dell'economia di mercato, sovvenzioni e appalti pubblici; si rammarica del fatto che nella strategia la Commissione non affronti il potenziale del mercato del lavoro e le sfide poste dalla transizione;
3. osserva che la maggior parte dei nuovi posti di lavoro verdi si concentra in alcuni settori quali l'edilizia, le energie rinnovabili, la tecnologia ambientale, la mobilità sostenibile (spostamenti in bicicletta, trasporto su rotaia di merci e passeggeri), il riciclaggio, l'agricoltura e la silvicoltura sostenibili, la pesca e i servizi ambientali; constata che anche il settore dei servizi racchiude un grande potenziale di occupazione verde;
4. invita ad adottare la definizione dell'OIL, secondo la quale tutti i posti di lavoro che accelerano lo sviluppo sostenibile sono lavori verdi; propone che la definizione comprenda, da un lato, i posti di lavoro che riducono il consumo diretto di energia e materie prime, proteggono gli ecosistemi e la biodiversità e minimizzano la produzione di rifiuti e l'inquinamento atmosferico e, dall'altro lato, tutti i posti di lavoro che diminuiscono l'impronta ecologica; riconosce che, a causa della relatività della definizione, il potenziale occupazionale non può essere stabilito in via definitiva;
5. sottolinea che tutti i posti di lavoro sono vincolati all'obiettivo della promozione di uno sviluppo sostenibile e che è necessario organizzare le modalità di produzione e di lavoro nel modo più efficiente possibile dal punto di vista delle risorse e dell'energia; che è necessario adottare tale approccio per l'intera catena di approvvigionamento;

Ottimizzare il potenziale occupazionale

6. invita allo sviluppo di una strategia occupazionale europea per un'economia sostenibile finalizzata a ottimizzare il potenziale occupazionale, prestando particolare attenzione a un lavoro dignitoso, al fabbisogno di competenze e a una transizione socialmente equa; sottolinea che un'economia sostenibile coniuga tra loro gli obiettivi sociali ed ecologici;

7. invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali a garantire che tutti nell'Unione europea possano beneficiare di una strategia per l'occupazione sostenibile; invita a prestare attenzione alle persone più lontane dal mercato del lavoro, ai lavoratori più vulnerabili e scarsamente qualificati;
8. invita la Commissione e gli Stati membri a definire norme ambientali e incentivi finanziari che creino condizioni quadro affidabili per almeno i prossimi dieci anni e, di conseguenza, certezza giuridica e di pianificazione; chiede di utilizzare gli strumenti finanziari disponibili e a integrare l'economia sostenibile nelle prospettive finanziarie e nei Fondi strutturali quale obiettivo da promuovere;
9. invita l'Unione europea e gli Stati membri a prevedere i cambiamenti, ossia a superare le carenze e le incertezze informative e a stimolare la consapevolezza, i processi di apprendimento sociale e i cambiamenti nelle abitudini di consumo; ritiene che le società investiranno nelle tecnologie pulite unicamente in presenza di benefici futuri certi e che i lavoratori saranno disposti ad affrontare il cambiamento se vi sono prospettive di occupazione futura e una rete di sicurezza;
10. invita l'Unione europea, gli Stati membri e le parti sociali a combattere la discriminazione e promuovere la parità di genere in un'economia sostenibile, creare ambienti di lavoro che attraggano e trattengano le donne in tali settori, ridurre la segmentazione dei posti di lavoro e il divario retributivo tra uomini e donne e definire una quota del 40% di rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione delle società;

Lavoro dignitoso

11. rileva che la Commissione sopravvaluta il potenziale occupazionale dei lavoratori altamente qualificati nell'economia sostenibile, perdendo pertanto di vista i molti posti di lavoro con un livello medio e basso di qualifiche; invita gli Stati membri a rivalutare i posti di lavoro con un livello di formazione medio-basso e a garantire buone condizioni di lavoro in tali ambiti;
12. osserva che, visto lo scarso livello organizzativo dei lavoratori e dei datori di lavoro nei nuovi settori economici, sussiste un elevato rischio di rapporti di lavoro precari e di cattive condizioni di lavoro; invita l'Unione europea e gli Stati membri a definire condizioni quadro volte a istituire strutture rappresentative nei nuovi settori; invita la Commissione a promuovere lo scambio di esempi di prassi eccellenti a livello di Unione;
13. invita le parti sociali ad aprirsi a nuovi settori e a elaborare strategie volte all'integrazione delle associazioni di categoria nel partenariato sociale e alla promozione della presenza femminile nelle strutture di rappresentanza dominate dagli uomini;
14. invita l'Unione europea e gli Stati membri a instaurare in futuro un nesso tra gli incentivi pubblici ai nuovi settori produttivi e le norme sociali minime e la costituzione di strutture rappresentative quali i comitati d'azienda e le associazioni di categoria;
15. invita l'Unione europea a sviluppare un quadro di riferimento per la previsione dei cambiamenti e le ristrutturazioni, riconoscendo a tutti i lavoratori interessati il diritto garantito a partecipare ai programmi di formazione e apprendimento permanente; esorta

gli Stati membri, i datori di lavoro e i lavoratori a riconoscere la gestione delle competenze, la formazione e l'apprendimento permanente quali responsabilità condivise, come riconosciuto nell'accordo quadro tra le parti sociali del 2002 sull'apprendimento permanente;

Far fronte al fabbisogno di competenze

16. sottolinea la necessità che gli Stati membri adattino i propri sistemi di formazione e istruzione in modo da garantire che la forza lavoro possa adeguare le proprie competenze alle esigenze professionali di un'economia sostenibile fondata su concetti formativi basati sulle competenze;
17. invita gli Stati membri ad adattare l'offerta formativa e le strategie per l'apprendimento permanente alle esigenze dei lavoratori più anziani, al fine di garantire elevate quote di partecipazione anche tra i lavoratori ultracinquantenni;
18. invita altresì gli Stati membri e le parti sociali a definire quote, programmi di assunzione mirati, tirocini e iniziative di formazione specifici per le donne;
19. raccomanda che l'obiettivo del Fondo di adeguamento alla globalizzazione sia riorientato verso la promozione di un'economia sostenibile;
20. invita gli Stati membri a creare "fondi per la transizione" volti a gestire il fabbisogno di competenze, che potrebbero essere finanziati mediante una "Tobin tax" sulle transazioni finanziarie, tasse sul carbonio o ambientali, proventi generati dalla vendita all'asta dei diritti di emissione e dei diritti di emissione inutilizzati per il periodo 2008-2013;
21. invita l'Unione europea e gli Stati membri ad adoperarsi affinché le misure di adattabilità a un'economia sostenibile rientrino tra gli obiettivi del Fondo sociale europeo;
22. ricorda che la dimensione sostenibile non dovrebbe limitarsi alla formazione ai posti di lavoro verdi ma che è necessario integrarla in tutti i programmi di formazione e farne una condizione per la concessione di finanziamenti;

Cambiamento socialmente equo

23. invita l'Unione europea e gli Stati membri a definire condizioni quadro per una trasformazione socialmente equa, che riducano al minimo i rischi del cambiamento e ottimizzino i benefici per tutti i lavoratori;
24. sottolinea che i costi correlati a una mancata gestione della trasformazione sono di gran lunga superiori rispetto agli investimenti ex ante; invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali ad assumersi la responsabilità di una gestione preventiva della trasformazione;
25. ricorda che la promozione e il sostegno dei contratti collettivi per prevedere i cambiamenti ed evitare licenziamenti ed esuberi costituiscono misure preventive fondamentali, unitamente al rafforzamento della sicurezza sociale, dei sistemi di sostegno al reddito e delle iniziative proattive di formazione settoriale;

26. sottolinea la necessità, ai fini di una transizione sia socialmente equa, che i lavoratori abbiano un ruolo di partenariato attivo nel processo; chiede il coinvolgimento di “rappresentanti sindacali verdi” nelle imprese che contribuirebbero attivamente a rendere più ecologici i posti di lavoro, le imprese e le industrie;
27. invita gli Stati membri e le parti sociali a cooperare in modo strutturato alla gestione della transizione con i soggetti attivi nel settore dell’ambiente, comprese le ONG;
28. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione e ai governi e ai parlamenti degli Stati membri.

MOTIVAZIONE

L'impegno dell'Unione europea a favore della sostenibilità

Nelle sue conclusioni del dicembre 2009 su una nuova "Strategia dell'Unione europea per lo sviluppo sostenibile"¹, il Consiglio europeo ha definito sostenibile lo sviluppo che tiene conto delle esigenze delle generazioni attuali, in modo da non compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni. Nella decisione si fa riferimento a sette sfide importanti: cambiamento climatico ed energia pulita, trasporto sostenibile, consumo e produzione sostenibili, conservazione e gestione delle risorse naturali, sanità pubblica, integrazione sociale, demografia e migrazione e povertà mondiale. I principi guida della strategia sono la considerazione integrata di interessi economici, sociali ed ecologici, una intensificazione del dialogo sociale, il rafforzamento della responsabilità sociale delle imprese e il principio di precauzione e del "chi inquina paga". Inoltre, la decisione del Consiglio prevede investimenti in capitale umano, sociale e ambientale, innovazioni tecnologiche e nuove funzioni ecologiche con l'obiettivo a lungo termine di creare le condizioni per la competitività, il benessere, la coesione sociale, posti di lavoro di alta qualità e una migliore protezione dell'ambiente.

Il Consiglio ha anche confermato nel 2009 l'impegno dell'Unione europea a partecipare in modo determinante alla lotta internazionale contro il crescente riscaldamento globale. Nelle sue decisioni l'Unione si è impegnata a ridurre di almeno il 20% le emissioni di gas a effetto serra rispetto al 1990 entro il 2020 e a soddisfare il 20% del proprio fabbisogno energetico con energie rinnovabili entro il 2020. Secondo uno studio dell'IPCC, il riscaldamento globale può essere limitato a 2°C solo se entro il 2050 i paesi industrializzati ridurranno dell'80-90% le proprie emissioni di gas a effetto serra rispetto al 1990². Ciò comporta per l'Unione europea una notevole accelerazione degli sforzi nel campo delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica.

Cosa sono i posti di lavoro verdi?

La definizione di sviluppo sostenibile fornita dal Consiglio mostra già come vi rientrino quasi tutti i rilevanti settori industriali e dei servizi. La presente relazione adotta pertanto l'ampia definizione di posti di lavoro verdi³ data dall'OIL. Secondo tale definizione i "lavori verdi" non si limitano a quei settori dell'occupazione collegati direttamente alla protezione

¹ Conclusioni della presidenza, Consiglio europeo del 10 e 11 dicembre 2009.

² IPCC: "Cambiamento climatico 2007: Relazione di sintesi *Contribution of Working Groups I, II and III to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*" (Cambiamenti climatici 2007: relazione di sintesi, contributo dei gruppi di lavoro I, II e III alla quarta relazione di valutazione del Gruppo intergovernativo sui cambiamenti climatici),

³ Nota informativa dell'OIL "Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs" (Sfide globali per lo sviluppo sostenibile: strategie per l'occupazione verde), presentata alla conferenza dei ministri del Lavoro e dell'Occupazione del G8 tenutasi a Niigata, Giappone, dall'11 al 13 maggio 2008.

dell'ambiente. Un posto di lavoro verde è piuttosto un lavoro che contribuisce alla transizione verso un'economia sostenibile, favorendo il risparmio energetico, l'utilizzo di energie rinnovabili, il risparmio di risorse naturali e la conservazione e il ripristino dell'ecosistema e della diversità biologica, prevenendo al contempo la produzione di rifiuti e l'inquinamento atmosferico.

Sulla base di questa definizione la relatrice non condivide l'opinione della Commissione secondo la quale i posti di lavoro verdi sono da ricercare principalmente nelle tecnologie di punta, ma sostiene le conclusioni dell'OIL in base alle quali tutti i livelli di qualifica saranno fortemente interessati dal passaggio a una maggiore sostenibilità; ciò porta in generale a una diversa analisi delle esigenze di formazione e riqualificazione e alla necessità di una formazione ecologica.

Ottimizzare il potenziale occupazionale

Gli effetti secondari positivi dello sviluppo e della promozione del settore delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica sono enormi. Secondo lo studio di Greenpeace¹ infatti, il potenziale occupazionale nel settore delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica è superiore a 8 milioni di posti di lavoro in tutto il mondo.

Le esperienze realizzate in Germania confermano tali previsioni e mostrano chiaramente che un forte sviluppo del settore delle energie rinnovabili ha effetti diretti sull'occupazione. La Germania, in cui sono stati creati 250 000 posti di lavoro grazie alla legge sulle energie rinnovabili, ha assunto in tal modo un ruolo pionieristico a livello internazionale. Considerando anche gli effetti indiretti sull'occupazione, dalla sua entrata in vigore nel 2000, la legge ha portato a una costante crescita dell'occupazione; secondo le previsioni si registrerà una crescita di 400 000 occupati entro il 2020. L'elemento che non è considerato nei modelli di calcolo netto della Commissione europea, adottati nel suo studio² sulla situazione dell'occupazione in Europa nel 2009, è il fatto che la crescita occupazionale nei nuovi settori sostenibili, come in quello delle energie rinnovabili, è anche sostenuta in Germania dall'aumento delle esportazioni. La Commissione determina i propri valori di crescita netta unicamente sulla base del mercato interno dell'Unione europea e dimentica il potenziale di cui quest'ultima può beneficiare assumendo un ruolo guida a livello mondiale nella transizione verso un'economia sostenibile.

Tuttavia, il successo dell'esempio tedesco si fonda in modo decisivo sul fatto che la legge in materia di energie rinnovabili, la legge sulla certificazione energetica e i programmi di prestito pubblico hanno creato per gli investitori condizioni quadro affidabili e a lungo termine. Senza queste chiare decisioni politiche e finanziarie non possono svilupparsi le potenzialità per il mercato del lavoro.

Altri paesi dell'UE stanno ora seguendo l'esempio tedesco. È pertanto necessario che l'Unione europea si impegni a creare condizioni quadro affidabili nella strategia Europa 2020

¹ Relazione 2009 di Greenpeace e del Consiglio europeo delle energie rinnovabili (EREC) dal titolo "*Working for the climate: renewable energy and the green job revolution*" (Lavorare per il clima: le energie rinnovabili e la rivoluzione dell'occupazione verde),

² Commissione europea, "L'occupazione in Europa", 2009.

e intraprenda tempestivamente iniziative normative. È fondamentale che anche gli Stati membri agiscano rapidamente nel proprio ambito di competenza. Ciò comporta anche che la transizione verso un'economia sostenibile diventi un obiettivo centrale in tutte le procedure di assegnazione di fondi dell'UE, in particolare dei fondi strutturali. Nei prossimi dieci anni è essenziale effettuare sistematicamente gli investimenti necessari.

Il potenziale occupazionale effettivo di un nuovo sviluppo sostenibile è difficile da misurare e gli studi citati nel preambolo alla presente relazione non offrono con precisione cifre concrete e sono in parte contrastanti.

I calcoli variano in modo eccessivo a seconda delle condizioni quadro considerate, come mostra anche l'esempio del settore dei trasporti.

Lo studio del PNUA¹ analizza il passaggio della mobilità cittadina da un trasporto individuale motorizzato a efficienti sistemi pubblici di trasporto locale e fa riferimento a un moltiplicatore del potenziale occupazionale compreso tra 2,5 e 4,1. Tuttavia, con gli scenari di promozione che la Commissione ha posto in atto finora, il settore del trasporto pubblico è posto in grande difficoltà. Se per lo sviluppo delle automobili elettriche vi sono a disposizione ingenti finanziamenti alla ricerca e alle industrie, il settore del trasporto pubblico e dei relativi mezzi di trasporto è escluso dai programmi di promozione. Nello spazio urbano le due forme di mobilità sono in diretta concorrenza. Il possibile potenziale occupazionale della mobilità sostenibile potrebbe svilupparsi davvero solo se fosse sfruttato anche questo potenziale mediante condizioni politiche e decisioni finanziarie. Analogamente al trasporto pubblico, le potenzialità nella distribuzione e nei servizi risiedono negli spostamenti in bicicletta. Nella valutazione ecologica entrambe queste forme di mobilità sono superiori alle automobili elettriche.

Un nuova economia sostenibile per un'Europa sociale e inclusiva

Il passaggio a un'economia sostenibile non è solo una necessità ecologica, ma deve far parte della strategia per un'Europa sociale. Il successo del passaggio dipende in gran parte dall'accettazione dei cittadini europei, che può essere ottenuta solo se si mostrerà che le strategie per la transizione verso un'economia sostenibile sono socialmente eque e a lungo termine porteranno a tassi di occupazione più elevati, migliori condizioni di lavoro e una rafforzata sicurezza sociale. L'obiettivo di una nuova economia sostenibile deve essere la sostenibilità sociale ed ecologica e la gestione della transizione socialmente equa costituisce il fondamento di una siffatta strategia.

Lavoro dignitoso

Di particolare rilievo è la questione della qualità dei posti di lavoro. Proprio al livello di qualifica più basso i contratti di lavoro precari sono più numerosi. Sulla base dell'ampia definizione di sviluppo sostenibile data dal Consiglio europeo la relatrice ritiene che obiettivo

¹ Iniziativa per l'occupazione verde promossa nel 2008 da PNUA, OIL, UIE e ITUC "*Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*" (Occupazione verde: verso un lavoro dignitoso in un mondo sostenibile e a basse emissioni di carbonio),

della relazione non sia unicamente valutare il potenziale occupazionale da un punto di vista solo numerico, ma valutare anche la questione di come possano essere garantite buone condizioni di lavoro per i “posti di lavoro verdi” e come il passaggio a un’economia sostenibile possa avvenire in modo socialmente equo.

Nella ricerca ai fini della presente relazione è risultato subito chiaro che la questione delle condizioni di lavoro nei nuovi settori è un aspetto fondamentale. Sia gli occupati nel settore solare, ad esempio nella Germania dell'est, sia i rappresentanti dell’industria eolica lamentano una forte pressione nella produzione, che abbinata alla concorrenza internazionale porta a basse retribuzioni e cattive condizioni di lavoro. In tali condizioni è molto difficile convincere i lavoratori ad abbandonare un settore, ad esempio l’industria carbonifera, in cui si ha una lunga tradizione di buone condizioni di lavoro e protezione sociale. Nei colloqui con le associazioni degli imprenditori e con i sindacati è risultato chiaro che il grande problema in questi nuovi settori è proprio la mancanza di strutture rappresentative da entrambe le parti; i primi progetti stanno cercando di promuovere l’istituzione di queste strutture e la relazione sostiene chiaramente tale impegno.

Fabbisogno di competenze

Un passaggio socialmente equo comporta anche affrontare la questione della formazione e della riqualificazione delle persone. Da un lato si tratta di garantire che possa essere sfruttato il potenziale occupazionale di un’economia più verde. Soltanto allorché vi sarà un numero sufficiente di lavoratori e lavoratrici adeguatamente formati/riqualificati, si potrà realizzare il potenziale di crescita in alcuni settori. Dall’altro lato è necessario garantire che tale passaggio rappresenti un’opportunità per tutti: giovani e anziani, donne, lavoratori all’interno e al di fuori del mercato del lavoro. Oggi non è possibile prevedere con certezza quali qualifiche saranno richieste e in che misura. È tuttavia palese la necessità di agire d’anticipo, orientando l’offerta di formazione e riqualificazione e le strategie di apprendimento permanente alla sostenibilità, come pure la necessità di programmi su misura volti a garantire che, ad esempio, anche una lavoratrice occupata per trenta anni nell’industria carbonifera abbia la possibilità di cambiare. Al fine di gestire efficacemente la grande necessità di nuove qualifiche e di riqualificazione e riconversione, è necessario analizzare quali gruppi di occupati e di persone in cerca di impiego richiedono un’assistenza particolare e pianificare gli interventi conseguenti.

Cambiamento socialmente equo

Il cambiamento richiede un elevato grado di flessibilità, in alcuni casi perfino di mobilità. L’esempio spesso citato della Danimarca mostra come le persone considerino un elevato grado di flessibilità sul mercato del lavoro come un’opportunità e non come un pericolo, se gli apparati statali e forti partenariati sociali garantiscono la sicurezza sociale e se la gestione preventiva delle qualifiche offre una prospettiva. Garantire la protezione sociale di lavoratori e lavoratrici durante le necessarie fasi della transizione è una premessa per la riuscita della transizione a un’economia sostenibile.