

POWGEN

**Percorsi green verso l'inclusione :
Buone pratiche POWGEN sulla formazione e
l'integrazione lavorativa delle persone migranti
nei settori delle energie rinnovabili e della
riabilitazione energetica**



POWGEN

Autori: Nona Galvany (Ecoserveis), Federica Giardina (Ecoserveis), Irene Masci (CIDIS), Laura Panella (CIDIS)

Contributori: Catarina Alves (ABD), Francesco Camonita (CPMR), Maria Creixell (ABD), Claudia Duarte (CRESCER), Lara Rot (ABD), Turker Saliji (Pro-Arbeit)

Riconoscimenti: Marie Moisan (Achieve), Lúdia Balagué (EACs), Karim Sabni El Garraf (Idaria), Núria Pi (Generació Dones)

Finanziato dal programma *AMIF-2023 della Commissione europea*, è coordinato dalla:
[Asociación Bienestar y Desarrollo ABD](#)

In collaborazione con:

[ECOSERVEIS \(Spagna\)](#)

[CRESCER \(Portogallo\)](#)

[PRO ARBEIT \(Germania\)](#)

[C.I.D.I.S \(Italia\)](#)

[Regione Campania \(Italia\)](#)

[Conference of Peripheral Maritime Regions](#)

[CPMR](#)

I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli della **Commissione europea**, né la **Commissione europea** può essere ritenuta responsabile per essi.



INDICE

Acronimi	4
1. Introduzione	5
2. Una sintesi del contesto europeo	8
3. Una sintesi dei contesti nazionali delle buone pratiche	15
Austria	14
Italia	15
Germania	18
Portogallo	20
Spagna	23
Svizzera	25
Regno Unito	27
4. Methodologia	29
Le fasi del processo	30
Criteri per la selezione di una buona pratica e il processo	31
Selezione del casi	33
5. Panoramica e infografica delle buone pratiche	37
1. Achieve	36
2. EACs – Energy Advising Centres	40
3. Idària	45
4. Protocollo congiunto tra il governo italiano e il settore edile	49
5. Mums @ work - Supporting Migrant Mothers Labour Market Inclusion	42
6. Refugees go Solar+	55
7. Solar Bau 24	58
8. Solar Generation	62
9. STEAMigPOWER	65
10. WOMEN4GREEN	68
6. Raccomandazioni dalle Buone pratiche	71
Bibliografia	74



Acronimi

- **AIMA:** Agenzia per l'Integrazione, la Migrazione e l'Asilo
- **EAC:** Energy Advising Centres (Centri di Consulenza Energetica)
- **EU:** Unione Europea
- **EU-27:** Abbreviazione dell'Unione Europea composta da 27 paesi
- **GHG:** Emissioni di Gas a Effetto Serra (GES)
- **BP:** Buona Pratica
- **GW:** Gigawatts
- **ICT:** Tecnologia dell'Informazione e della Comunicazione (TIC)
- **MIPEX:** Indice delle Politiche di Integrazione dei Migranti
- **NEET:** Not in Employment, Education, or Training (Non in Istruzione, Occupazione o Formazione)
- **OCSE:** Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
- **PNRR:** Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
- **PV:** Fotovoltaico (FV)
- **FER:** Fonti di Energia Rinnovabile
- **STEAM:** Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Arti e Matematica
- **TCD:** Third country national (Cittadino di Paesi Terzi)
- **TWh:** Terawatt ora
- **UK:** Regno Unito



1. Introduzione

a. INFORMAZIONI SU POWGEN

POWGEN – Inserimento lavorativo di persone migranti nel settore delle energie rinnovabili e della riabilitazione energetica attraverso opportunità di formazione e occupazione sostenibile è un progetto europeo focalizzato sulla promozione dell'inclusione lavorativa di cittadini di paesi terzi (TCN), in particolare donne, all'interno dei settori in crescita delle energie rinnovabili e della ristrutturazione. L'obiettivo principale del progetto è migliorare l'occupabilità dei migranti attraverso l'implementazione di cinque programmi pilota locali in Spagna, Portogallo, Germania e Italia. Questi piloti offriranno formazione personalizzata, servizi di intermediazione e opportunità di collocamento lavorativo, collegando direttamente i partecipanti alle aziende operanti in questi settori in espansione. Il progetto è finanziato dal programma AMIF-2023 della Commissione Europea. ed è coordinato dall' [Asociación Bienestar y Desarrollo ABD](#) in collaborazione con [ECOSERVEIS](#) (Spagna), [CRESCER](#) (Portogallo), [PRO ARBEIT](#) (Germania), [C.I.D.I.S](#) (Italia), [Regione Campania](#) (Italia) e la EU [Conference of Peripheral Maritime Regions CPMR](#).

b. INFORMAZIONI SU QUESTO RAPPORTO

Il rapporto è il risultato di una ricerca approfondita condotta nell'ambito del progetto POWGEN, mirata a identificare e analizzare iniziative di inclusione lavorativa di successo in tutta Europa, focalizzate sull'integrazione di cittadini di paesi terzi, con particolare attenzione alle donne. L'analisi si è concentrata su tre pilastri chiave:

- **Pilastro 1 - Migrazione:** Pratiche che supportano l'inclusione sociale delle persone migranti e aiutano a superare le barriere all'integrazione.
- **Pilastro 2 - Formazione e inclusione nel mercato del lavoro:** Pratiche che utilizzano la formazione per migliorare l'occupabilità e l'accesso al lavoro per persone di diversa provenienza.
- **Pilastro 3 - Settore della riqualificazione energetica e delle energie rinnovabili (RES):** Approcci relativi a campi specifici come l'efficienza energetica degli edifici e l'installazione di pannelli fotovoltaici.

La ricerca ha individuato **10 buone pratiche** per migliorare l'accesso al mercato del lavoro per i cittadini dei paesi terzi. Sebbene non tutte affrontino integralmente i tre pilastri, ciascuna è stata selezionata per la sua rilevanza rispetto agli obiettivi di POWGEN e per offrire intuizioni preziose e strategie applicabili che possono guidare l'implementazione futura del progetto.

L'analisi ha coperto un **ampio ambito geografico in tutta Europa**, includendo progetti in diversi paesi UE e non UE. Per i progetti operativi in più paesi, la ricerca si è concentrata sul contesto nazionale del paese coordinatore. La selezione delle buone pratiche ha cercato un'equa rappresentazione, incorporando iniziative dell'Europa orientale, occidentale e centrale per illustrare una vasta gamma di pratiche.



POWGEN pone particolare attenzione ai Paesi dell'Europa meridionale che, a differenza delle loro controparti dell'Europa settentrionale e occidentale, sono diventati solo di recente destinazioni a lungo termine per i migranti. Questi Paesi mediterranei hanno fatto progressi nel garantire alla popolazione migrante un migliore accesso a un sistema di welfare relativamente più debole. Mettendo in luce le pratiche attuate in queste regioni, con un'esperienza più recente di afflusso costante di migranti, POWGEN intende ampliare la comprensione e offrire una nuova prospettiva sulle strategie di inclusione lavorativa nel settore delle energie rinnovabili.

Il rapporto è strutturato come segue: inizia con una panoramica del contesto europeo in relazione ai tre pilastri chiave, seguita da un riepilogo dello stato di tali pilastri nei paesi rappresentati dalle buone pratiche selezionate. Successivamente, viene dettagliata la metodologia utilizzata per selezionare e analizzare tali pratiche. Il rapporto presenta poi infografiche per ciascuna pratica, insieme a un'analisi dettagliata dei loro componenti chiave. La sezione finale conclude con i principali insegnamenti e le lezioni apprese dai risultati.



2. Una sintesi del contesto europeo

L'Unione Europea è sempre stata caratterizzata da un contesto in continua evoluzione, con differenze significative da un paese all'altro. Questo è particolarmente evidente per quanto riguarda il fenomeno migratorio e le politiche e misure volte a favorire l'inclusione delle persone migranti nel mercato del lavoro locale. D'altro canto, vi è un impegno crescente in tutta l'UE per promuovere transizioni verdi e sostenibili attraverso lo sviluppo delle energie rinnovabili, con un conseguente aumento della domanda di lavoratori qualificati nel settore. La transizione energetica e verde rappresenta un'opportunità a livello europeo per intraprendere iniziative innovative che coinvolgano le persone migranti, sostenendo la loro inclusione lavorativa e rafforzandone l'autonomia.

MIGRAZIONE

Nei 27 paesi dell'UE (EU-27¹), il numero di cittadini stranieri residenti è leggermente aumentato tra il 2021 e il 2022 (+267.000; +0,7%). Al contrario, la componente con cittadinanza nazionale è diminuita di 740.000 (-0,2%). Al 1° gennaio 2022, si contavano 37,8 milioni di stranieri che vivevano nei 27 paesi dell'Unione Europea, pari all'8,5% della popolazione totale. Oltre il 70% di questi stranieri risiedeva in quattro paesi: Germania (10,9 milioni), Spagna (5,4 milioni), Francia (5,3 milioni) e Italia (5 milioni), come evidenziato nella Figura 1. La percentuale di popolazione straniera sulla popolazione residente totale variava significativamente tra gli Stati membri dell'UE: il 47,1% della popolazione del Lussemburgo ha cittadinanza straniera, rispetto allo 0,1% della Lituania (Eurostat, 2023).

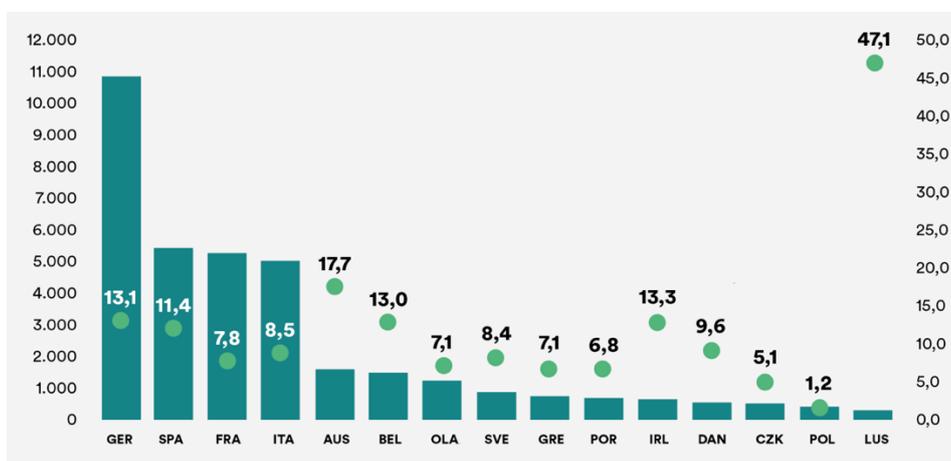


Figura 1. Popolazione residente straniera: livelli e incidenza % nei 15 paesi dell'UE con la maggiore presenza assoluta di cittadini stranieri. Valori assoluti (scala sinistra) e % sulla popolazione residente (scala destra) al 1° gennaio 2022 (EUROSTAT).

Nel 2022, oltre 3,4 milioni di **primo rilascio permessi di soggiorno** sono stati rilasciati nell'UE, rispetto ai 2,9 milioni del 2021, superando i numeri registrati prima della pandemia da COVID-19 (3,0 milioni nel 2019). In particolare, Germania (+190%) e Irlanda (+146%) hanno più che raddoppiato il numero di permessi rilasciati rispetto al 2021. Nel 2022 si è registrato un aumento significativo dei permessi legati all'asilo

¹ Attualmente sono 27 i membri dell'Unione Europea.

(+60%). Un aumento si è verificato anche nel numero di permessi rilasciati per motivi di studio (+29%), familiari (+29%) e altri motivi (+47%). In contrasto, il numero di permessi rilasciati per motivi di lavoro è diminuito rispetto al 2021 (-6%). Questo evidenzia una nuova tendenza nel contesto europeo, con le persone migranti che sempre più cercano di entrare nell'UE attraverso richieste di asilo, in un periodo in cui i permessi di lavoro tramite quote diventano meno comuni.

Inoltre, il 2023 ha visto un aumento significativo delle richieste di asilo, con 1.129.800 domande di protezione internazionale, di cui 1.049.000 nuove domande. Questo rappresenta un incremento del 18% rispetto al 2022 e del 62% rispetto al 2019. Nel 2023, i richiedenti asilo provenivano da circa 150 paesi non UE-27, con una quota significativa di domande provenienti da paesi esenti da visto (21% dei richiedenti asilo nel 2022, mentre 22% nel 2021). Tra questi, un numero elevato di domande proveniva dall'America Latina, in particolare da Venezuela (6,0% di tutte le domande), Colombia (5,6%), Georgia (2,2%) e Perù (2,1%).

A seguito dello scoppio della guerra nel 2022, l'UE ha accolto un numero considerevole di cittadini ucraini. Entro la fine di maggio 2024, i paesi dell'UE che ospitavano il maggior numero di beneficiari di protezione temporanea dall'Ucraina erano Germania (1.332.515 persone; 31,3% del totale UE), Polonia (953.255; 22,4%) e Repubblica Ceca (356.405; 8,4%). Rispetto alla fine di aprile 2024, gli incrementi assoluti maggiori si sono registrati in Germania (+14.250; +1,1%), Repubblica Ceca (+11.000; +3,2%) e Romania (+3.715; +2,4%). Al contrario, il numero di beneficiari è diminuito solo in tre paesi dell'UE: Francia (-1.005; -1,6%), Polonia (-675; -0,1%) e Lettonia (-15; -0,03%) (Eurostat, 2023).

Nel 2023, il tasso di riconoscimento, che indica la percentuale di domande di asilo che si traducono in decisioni di concessione dello status di rifugiato e della protezione sussidiaria, era di circa il 43%, il livello più alto dal 2016 (Agenzia dell'Unione europea per l'asilo, 2024). Tuttavia, questo dato varia molto da Paese a Paese.

Nel 2022, 271.500 persone in cerca di asilo nell'UE avevano meno di 18 anni. Di questi, almeno 31.000 erano **minori non accompagnati** (bambini e adolescenti), la maggior parte dei quali in fuga da Afghanistan, Siria e Somalia. Questo dato evidenzia la vulnerabilità dei giovani migranti, in particolare di quelli che arrivano da soli (Eurostat, 2023).

INCLUSIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

Nel 2022, 9,93 milioni di cittadini non - UE sono stati impiegati nel mercato del lavoro dell'UE, su un totale di 193,5 milioni di persone di età compresa tra 20 e 64 anni, corrispondenti al 5,1% del totale. Il tasso di occupazione nell'UE per la popolazione in età lavorativa era più alto per i cittadini dell'UE (77,1%) rispetto ai cittadini non UE (61,9%).

A livello sia nazionale che europeo, mancano statistiche specifiche sulle categorie occupazionali delle persone migranti impiegati nei settori delle energie rinnovabili (FER) e della ristrutturazione. Tuttavia, nel 2022, i cittadini non UE erano **sovrarappresentati** in alcuni settori economici specifici (dati Eurostat, 2024), tra cui l'ospitalità e ristorazione, lavoro domestico e le costruzioni. In termini di professioni, i



cittadini non UE erano significativamente sovrarappresentati tra i gli addetti alle pulizie e figure di assistenza (quattro volte rispetto ai cittadini UE), i lavoratori dei servizi alla persona (il doppio rispetto ai cittadini UE), gli operatori socio-sanitari (cinque volte rispetto ai cittadini UE) e i lavoratori edili (1,5 volte rispetto ai cittadini UE).

Al contrario, i cittadini non UE erano meno presenti in settori come l'amministrazione pubblica, la difesa, la sicurezza sociale e l'istruzione. I rapporti europei sottolineano costantemente la limitata partecipazione dei lavoratori stranieri in posizioni qualificate e in ambiti critici come l'istruzione e i servizi pubblici (Eurostat, 2023).

ENERGIE RINNOVABILI E SETTORE DELLA RISTRUTTURAZIONE

La quota di energie rinnovabili nel consumo energetico complessivo dell'UE è salita al 23% nel 2022, rispetto al 21,8% nel 2021. La Svezia è il paese UE con la quota più alta di energie rinnovabili: 66% nel 2022, principalmente da energia idroelettrica, eolica, biocarburanti solidi e liquidi e pompe di calore (Eurostat, 2023). La Finlandia segue con il 47,9%, principalmente da energia idroelettrica, eolica e biocarburanti solidi, mentre la Lettonia si colloca al terzo posto con il 43,3%, principalmente da energia idroelettrica. Le quote più basse di energia rinnovabile sono state registrate in Irlanda (13,1%), Malta (13,4%), Belgio (13,8%) e Lussemburgo (14,4%) (IRENA, 2023), come mostrato nella Figura 2.

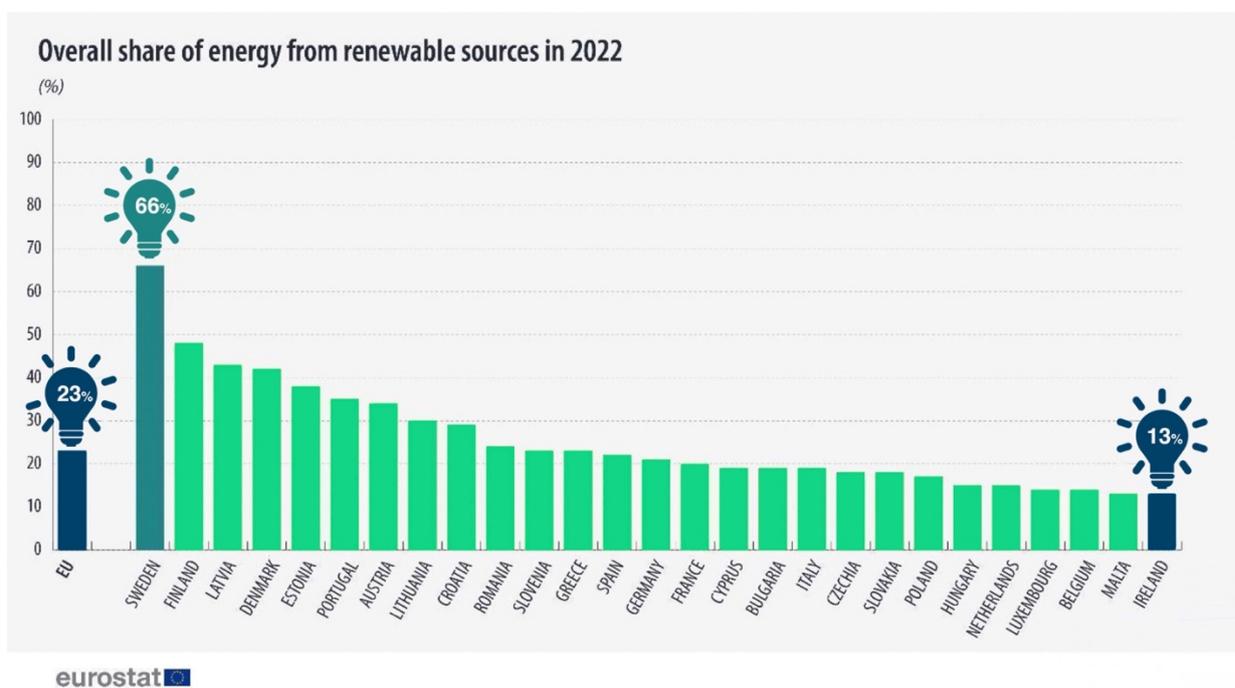


Figura 2. Quota complessiva di energia da fonti rinnovabili nell'UE nel 2022 (EUROSTAT)

L'urgente necessità di posti di lavoro verdi è sempre più evidente con la transizione dell'UE verso un'economia sostenibile. Il rapporto della Commissione Europea sottolinea che le tecnologie per l'energia pulita stanno rapidamente creando nuove opportunità di lavoro (Vandeplas et al., 2022). Attualmente, la maggior parte dell'occupazione nel settore energetico dell'UE è concentrata sulle fonti energetiche convenzionali, come petrolio, gas, carbone e nucleare. Tuttavia, le tecnologie per l'energia pulita stanno

rapidamente diventando un'area dinamica per gli investimenti e la creazione di posti di lavoro, generando nuove opportunità di occupazione in settori come le **costruzioni** e la manifattura. Tra le fonti di energia rinnovabile, il **fotovoltaico solare**, l'**eolico** e le **bioenergie** sono già industrie consolidate come significativi datori di lavoro sia a livello globale che nell'UE. Nel 2020, il 24% dell'occupazione totale nel settore delle energie rinnovabili dell'UE era legato alle pompe di calore (318.000 posti di lavoro), seguito dal 22% nei biocarburanti (238.000 posti di lavoro) e dal 21% nell'energia eolica (280.400 posti di lavoro), con circa 1,3 milioni di persone impiegate direttamente o indirettamente nel settore. Questo aumento riflette una crescita netta di 65.000 posti di lavoro (5,2%) tra il 2019 e il 2020. I primi quattro paesi in termini di occupazione erano Germania (242.100 posti di lavoro, 18% del totale UE nel settore delle energie rinnovabili), Francia (164.400 posti di lavoro, 13%), Spagna (140.500 posti di lavoro, 11%) e Italia (99.900 posti di lavoro, 8%) (IRENA, 2023).

Con l'obiettivo a lungo termine dell'UE di diventare il primo continente climaticamente neutro al mondo entro il 2050, come delineato nel *Green Deal* Europeo, e il recente impegno a ridurre la dipendenza dalle importazioni di combustibili, il settore delle energie rinnovabili dell'UE è destinato a crescere significativamente. Questa crescita comporterà un necessario aumento della domanda di forza lavoro qualificata. Tuttavia, come evidenziato nell'ultimo rapporto IRENA (2024), una transizione energetica giusta e il pieno potenziale di creazione di posti di lavoro nelle energie rinnovabili, dipendono da diversi fattori. Un requisito cruciale è affrontare la carenza di competenze, garantendo che sia i lavoratori attuali sia i nuovi entrati nel mercato del lavoro siano adeguatamente formati. Investire nelle competenze è essenziale per trasformare in realtà gli impegni assunti dai Paesi attraverso i loro Contributi Determinati a Livello Nazionale (NCD)², al fine di raggiungere l'obiettivo principale dell'Accordo di Parigi sul cambiamento climatico (IRENA, 2024).

L'INTERSEZIONE TRA GENERE, ORIGINE E INCLUSIONE LAVORATIVA NEL SETTORE FER

L'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), nel suo rapporto settoriale "*Gender and Migration*", evidenzia che le donne migranti hanno una maggiore probabilità rispetto a qualsiasi altro gruppo di essere disoccupate o economicamente inattive nel mercato del lavoro dell'UE (EIGE, 2021). La Commissione Europea, nel 2021, ha affrontato questa problematica nel suo *Piano d'Azione per l'Integrazione e l'Inclusione 2021-2027*, che ha specificamente sottolineato la necessità di eliminare le barriere all'occupazione per le donne migranti promuovendo l'uguaglianza di genere e l'inclusione. Le donne migranti provenienti da paesi terzi affrontano sfide significative per accedere al mercato del lavoro europeo, a causa della discriminazione intersezionale basata sull'origine e sul genere. Questa discriminazione stratificata è ulteriormente intensificata da fattori quali differenze biologiche, sociali e culturali, età, stato socioeconomico, disabilità, orientamento sessuale, religione, nazionalità, status giuridico (tra altri aspetti), che spesso agiscono come impedimenti e ostacoli. Queste barriere conducono frequentemente a stereotipi e pregiudizi, facendo rientrare molte giovani donne migranti nella categoria NEET (*Not in Employment, Education, or Training*). Come confermano studi recenti, le donne migranti nell'UE hanno generalmente un tasso di disoccupazione più alto rispetto alle donne non migranti e agli

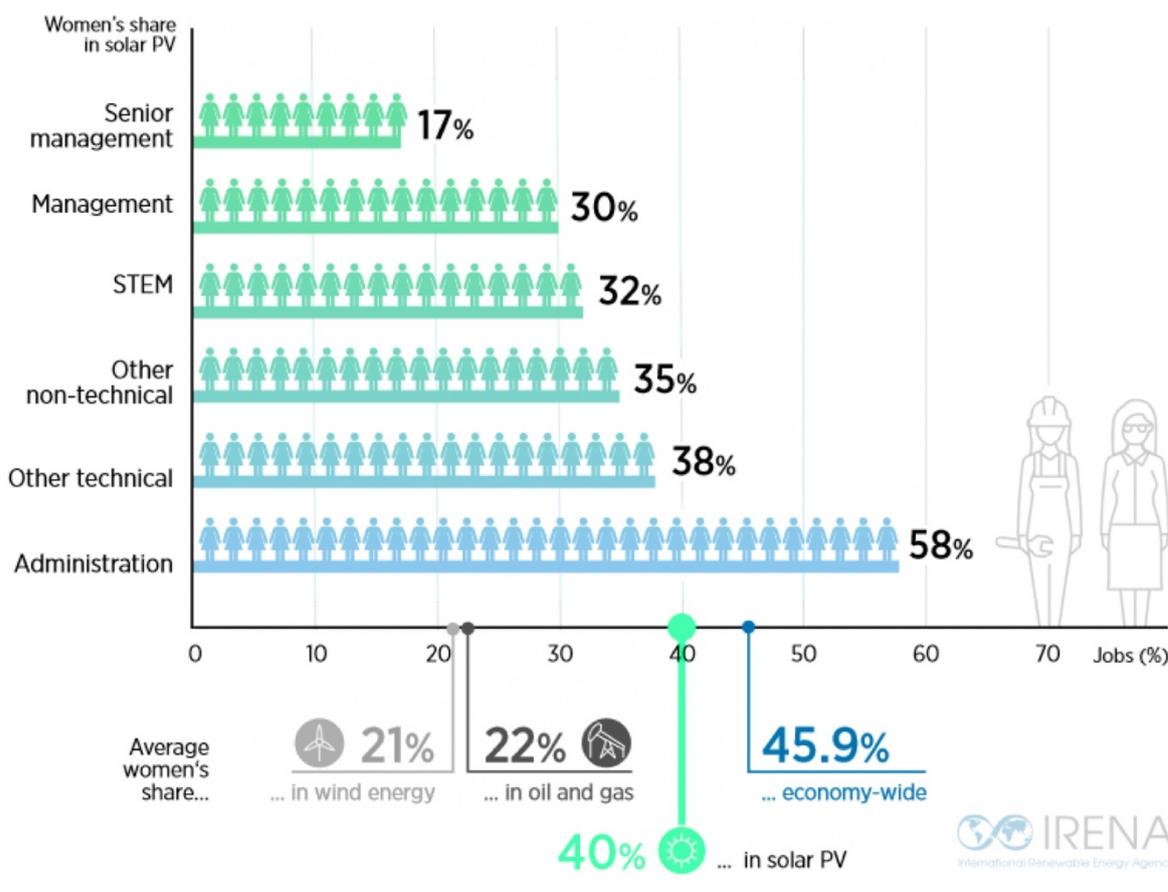
² Si riferisce alle misure che i Paesi adottano per ridurre le emissioni di gas serra con l'obiettivo di mitigare i cambiamenti climatici.

uomini migranti. Inoltre, per le donne con figli piccoli, il tasso di occupazione è significativamente più basso (European Migration Network, 2022).

Nonostante molte donne migranti abbiano qualifiche e competenze superiori rispetto ai ruoli che tipicamente ricoprono, un numero significativo finisce per lavorare in settori informali e a bassa retribuzione, come il lavoro domestico o di cura. Questo fenomeno di sovraqualificazione deriva da barriere come difficoltà linguistiche, limitata inclusione socio-occupazionale e mancanza di riconoscimento delle qualifiche ottenute nei paesi d'origine. La Commissione Europea stima che una donna migrante altamente istruita su cinque, proveniente da paesi non UE, sia sovraqualificata per il lavoro che svolge, un fenomeno definito come "deskilling" (EPRS, 2023). Per integrare meglio le donne migranti, le strategie di occupazione mirate devono affrontare queste sfide offrendo "servizi di accompagnamento complementari", come educazione civica, formazione linguistica e accesso a opportunità educative e professionali, disponibili negli Stati membri dell'UE. Tuttavia, l'attuazione e l'efficacia di queste misure variano ampiamente tra i paesi. Inoltre, esiste una pressante necessità di strategie di inclusione sensibili al genere, che supportino le donne migranti nei loro ruoli di cura all'interno del gruppo familiare, ad esempio fornendo servizi di assistenza all'infanzia per facilitare la ricerca di lavoro e la partecipazione a corsi di formazione (European Migration Network, 2022).

Nel contesto della transizione energetica in Europa, il legame tra disuguaglianza di genere e questa trasformazione è diventato sempre più rilevante. Lo studio "*Gender and Energy: The Effects of Energy Transition on Women*" (Murauskaite - Bull et al., 2024) sottolinea l'urgenza di colmare questi divari di genere nel settore energetico. Storicamente, l'industria energetica nei paesi UE è stata dominata dagli uomini, con progressi limitati nell'aumentare la partecipazione femminile. Ad esempio, la proporzione di donne nella forza lavoro energetica è aumentata modestamente dal 20% nel 2008 al 23% nel 2019 (Chaumont, S. et al., 2021). Sebbene le donne siano attori chiave nella transizione ecologica dell'UE, la loro presenza è significativamente sottorappresentata. Secondo IRENA (2023), le donne costituiscono solo il 24% della forza lavoro nel settore energetico, con una partecipazione ancora più bassa nel settore dei combustibili fossili, dove rappresentano solo il 22%. Tuttavia, l'energia rinnovabile offre un'opportunità più inclusiva, con le donne che costituiscono il 32% della sua forza lavoro, suggerendo che la transizione verso l'energia sostenibile potrebbe contribuire a promuovere l'uguaglianza di genere, incoraggiando la partecipazione femminile in ambiti tecnici e innovativi tradizionalmente dominati dagli uomini.





Source: IRENA, 2022a.

Note: PV = photovoltaic; STEM = science, technology, engineering and mathematics.

Figure 3. Percentuale di donne nel settore fotovoltaico solare rispetto ad altri settori. Fonte: IRENA (2023)

La presente analisi evidenzia il persistente divario di genere nel settore energetico, con le donne che costituiscono il 40% della forza lavoro nel fotovoltaico solare—un valore superiore all'eolico (21%) e al petrolio e gas (22%), ma ancora inferiore alla media generale del 45,9% nell'economia. La presenza femminile si concentra principalmente in ruoli amministrativi (58%), mentre la loro rappresentazione in posizioni STEM e tecniche rimane bassa (32% e 35%, rispettivamente). Va notato che solo il 17% delle donne occupa ruoli di alto livello manageriale, indicando un evidente divario nelle posizioni apicali.

Nonostante i modesti progressi nelle energie rinnovabili, il settore del fotovoltaico solare non riesce ancora a sfruttare pienamente il potenziale del talento femminile in ruoli tecnici e di leadership critici. Interventi mirati sono necessari per abbattere le barriere e favorire una forza lavoro più inclusiva ed equilibrata sotto il profilo di genere nella transizione verso le energie rinnovabili. Per garantire una transizione equa, è fondamentale implementare misure specifiche che promuovano la partecipazione delle donne a tutti i livelli, dalla definizione delle politiche all'applicazione delle tecnologie verdi. Inoltre, iniziative che supportino l'equilibrio tra lavoro e vita privata e aumentino la formazione e l'educazione nelle energie rinnovabili sono essenziali per creare una transizione ambientalmente sostenibile ed equa



sotto il profilo sociale. Nonostante il potenziale di crescita occupazionale delle energie rinnovabili, il settore continua ad avere un forte divario di genere. Le donne, soprattutto quelle provenienti da Paesi terzi, sono spesso escluse da queste opportunità. Tuttavia, con un adeguato sostegno attraverso la formazione professionale, potrebbero svolgere un ruolo fondamentale in questo settore in crescita e vitale.

Il progetto POWGEN si propone di contribuire a superare il divario di genere nel settore delle energie rinnovabili (FER) affrontando sia la disuguaglianza di genere che le barriere intersettoriali che colpiscono le donne migranti. In questo senso, il presente rapporto offre solo una panoramica generale sull'argomento, poiché è difficile cogliere appieno gli aspetti intersezionali del divario di genere nei dati disponibili, soprattutto nel mercato del lavoro e, nello specifico, nel collegamento tra il settore delle FER e i cittadini di paesi terzi (TCN). POWGEN cerca di colmare le lacune precedentemente evidenziate implementando misure mirate che non solo aumentino la partecipazione delle donne nel settore delle energie rinnovabili, ma che affrontino anche le ulteriori sfide che le donne migranti devono affrontare, come le barriere linguistiche e il mancato riconoscimento delle qualifiche estere. Tuttavia, è importante sottolineare che il progetto e il presente rapporto non si baseranno in modo significativo su dati quantitativi approfonditi, a causa delle limitazioni di dati esistenti. Le attuali fonti di dati, come "L'inchiesta sulla forza lavoro" (LFS) e le banche dati sull'occupazione di Eurostat, mancano di dati disaggregati per genere e della granularità necessaria per esplorare aspetti intersettoriali chiave, quali l'origine etnica, lo status migratorio e il livello di istruzione, nel contesto del settore delle energie rinnovabili (DG Energy, 2021). Pertanto, POWGEN si concentrerà su approfondimenti qualitativi e interventi pratici piuttosto che su analisi quantitative dettagliate.



3. Una sintesi dei contesti nazionali delle buone pratiche

AUSTRIA

L'Austria è uno dei paesi europei con una lunga storia di migrazione. I principali canali di immigrazione verso l'Austria avvengono attraverso la libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'UE e il ricongiungimento familiare. L'immigrazione da paesi terzi per motivi lavorativi è limitata a lavoratori con qualifiche specifiche e lavoratori stagionali. Tuttavia, l'incentivo al reclutamento delle persone migranti altamente qualificati è limitato (Biffi, 2011).

Se la maggior parte dei migranti ha libero accesso al mercato del lavoro, per i loro familiari con permessi di ricongiungimento familiare o per rifugiati viene richiesto un supporto speciale per l'inclusione. I tempi per accedere al mercato del lavoro per queste categorie sono spesso più lunghi, in particolare durante il processo di richiesta di asilo. Tutti i cittadini di paesi terzi devono firmare un Accordo di Integrazione entro i primi 2 anni di residenza, che include l'impegno a frequentare corsi di lingua, educazione civica e formazione professionale. La partecipazione a corsi ed esami è obbligatoria e la mancata partecipazione è sanzionata con la riduzione o l'annullamento dei benefici sociali (Oesterreichische Nationalbank, 2023").

Pilastro 1 - Migrazione

Nel 2022, in Austria si contavano 1.587.251 residenti stranieri, pari al 17,1% della popolazione totale. Le principali nazionalità tra gli stranieri provengono dai paesi dell'UE, come Germania e Romania, e dai paesi non-UE, come Serbia, Turchia, Bosnia ed Erzegovina e Croazia (Integral Human Development, 2023). Sempre nel 2022, sono state presentate 109.775 richieste di asilo (Eurostat, 2022). I principali paesi di origine dei richiedenti asilo erano Afghanistan, India, Siria, Tunisia, Marocco e Pakistan (Integral Human Development, 2023).

Per quanto riguarda le politiche di inclusione, l'*Indice delle Politiche di Integrazione dei Migranti* (MIPEX, 2020) indica che la politica di integrazione dell'Austria si colloca leggermente al di sotto della media dell'UE. Questa situazione dimostra che le politiche attuali creano più ostacoli che opportunità per l'inclusione dei cittadini non appartenenti all'UE. I cittadini non-UE non si sentono sicuri riguardo al loro futuro nel paese e alla possibilità di stabilirsi a lungo termine. Nonostante abbiano accesso ai diritti fondamentali e a misure di supporto per pari opportunità, incontrano ancora ostacoli significativi legati al ricongiungimento familiare, all'accesso alla cittadinanza e alla partecipazione politica. Sono state introdotte modifiche alle politiche di ricongiungimento familiare, che ora prevedono l'obbligo per i membri della famiglia di superare test obbligatori di lingua e integrazione dopo l'arrivo nel paese (MIPEX, 2020).



Pilastro 2 - Inclusione nel mercato del lavoro

In Austria, i TCN con residenza di lungo periodo e coloro che dispongono di permessi di ricongiungimento familiare hanno pari accesso al mercato del lavoro rispetto ai cittadini nazionali, sebbene siano previste restrizioni nel settore pubblico e per il lavoro autonomo. I lavoratori migranti non appartenenti all'UE incontrano spesso difficoltà, poiché non godono delle stesse opportunità educative e formative riservate ai cittadini nazionali e dell'UE (MIPEX, 2020). In genere, i lavoratori TCN sono impiegati prevalentemente nei settori dell'edilizia, dei trasporti e dell'agricoltura, con l'Austria che figura tra i principali paesi di destinazione dei lavoratori TCN distaccati (European Parliament, 2023).

Secondo Eurostat, nel 2023 il tasso di sovraqualificazione dei TCN è stato pari al 43,8%. Per quanto riguarda la partecipazione degli adulti alla formazione (istruzione e formazione), nel 2023 il 16,3% dei TCN ha avuto accesso a percorsi formativi, rispetto al 17,7% dei cittadini di altri paesi dell'UE. Inoltre, i TCN hanno registrato un tasso di disoccupazione più elevato rispetto ai cittadini dell'UE, con un tasso del 13,3% contro il 7,3% registrato tra i cittadini di altri paesi dell'UE nello stesso anno.

Pilastro 3 - Settore della Ristrutturazione e delle Fonti di Energia Rinnovabile (FER)

L'Austria ha compiuto significativi progressi nel settore delle energie rinnovabili, fissando obiettivi ambiziosi per incrementare l'uso di energia rinnovabile e migliorare l'efficienza energetica nella sua strategia nazionale. Questo piano mira ad aumentare la quota di energia rinnovabile al 45-50% entro il 2030, con l'obiettivo di coprire il 100% del consumo totale di elettricità con fonti rinnovabili (Federal Ministry Republic of Austria, 2019). Le emissioni nazionali derivano principalmente dal settore industriale, con 26,5 kt di emissioni di CO₂ eq (37,72%), e dal settore dei trasporti, con 20,7 kt di emissioni di CO₂ eq (29,43%) (European Environment Agency, 2024). In linea con *il Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima dell'Austria*, il governo intende promuovere il passaggio alle fonti di energia rinnovabile e l'adozione di misure di efficienza energetica per il riscaldamento e il raffreddamento. Inoltre, punta ad aumentare entro il 2030 la quota di energia rinnovabile nei trasporti attraverso l'utilizzo di biocarburanti e l'espansione della mobilità elettrica. Sono previsti anche il potenziamento e lo sviluppo dei trasporti pubblici attraverso l'elettrificazione e la gestione della mobilità.

Le principali problematiche a livello locale, che ostacolano la piena inclusione lavorativa dei cittadini di paesi terzi (TCN), sono principalmente legate alle politiche di integrazione in Austria.



Nonostante i cittadini di paesi terzi svolgano un ruolo significativo nel mercato del lavoro italiano, i lavoratori migranti in Italia continuano a fronteggiare diversi problemi, come condizioni di lavoro precarie, spesso dovute a basse qualifiche e a una carente inclusione sociale. In particolare, il livello di

partecipazione delle donne al mercato del lavoro risulta precario. Le numerose criticità nel sistema di inserimento lavorativo che permangono, evidenziano la necessità di una nuova governance dei processi di inclusione dei migranti. Tuttavia, in Italia, è fondamentale tenere sempre in considerazione le differenze relative sia alla composizione del fenomeno migratorio sia al tessuto economico-produttivo dei differenti territori regionali. Il mercato delle energie rinnovabili, d'altro canto, registra una crescita continua e significativa, che prevede la creazione di nuovi posti di lavoro sia nell'immediato che nel prossimo futuro.

Pilastro 1 - Migrazione

I cittadini non-UE con residenza legale in Italia a gennaio 2023 erano 3,6 milioni. Le comunità nazionali con maggiore consistenza demografica erano quelle marocchina, albanese e cinese. Nel 2022, il numero di prime concessioni di permessi di soggiorno è aumentato significativamente (+126,8% su base annua), con oltre la metà dei permessi di soggiorno (50,9%) rilasciati per motivi familiari, 21,1% per lavoro, 12,9% per motivi di asilo e umanitari, mentre i permessi per studio e per motivi di salute, religione o scelta dell'Italia come luogo di residenza rappresentano rispettivamente il 7,3% e il 7,9% del totale.

Tra le 88.000 persone che hanno fatto richiesta di asilo, meno della metà ha ottenuto una forma di protezione internazionale, protezione temporanea o protezione speciale prevista dalla legge nazionale. I principali paesi di origine dei richiedenti asilo erano Bangladesh, Pakistan, Egitto, Tunisia, Nigeria e Ucraina. La protezione internazionale è stata concessa quasi esclusivamente a persone provenienti da Ucraina, Somalia, Mali, Burkina Faso, Venezuela, Sudan, Siria e Iraq.

Nel Indice delle Politiche di Integrazione dei Migranti (MIPEX), che misura le politiche di integrazione in otto aree tematiche, l'Italia ottiene un punteggio di 58 su 100. Questo punteggio è superiore alla media di 49 e posiziona l'Italia leggermente al di sopra della media tra i paesi dell'UE e dell'Europa occidentale (EU15) e dell'OCSE. L'approccio dell'Italia all'integrazione è classificato come "Integrazione Temporanea": i cittadini stranieri in Italia possono beneficiare dell'accesso ai diritti fondamentali e di politiche parzialmente favorevoli per le pari opportunità, ma non godono della sicurezza a lungo termine per stabilirsi in modo permanente. La partecipazione politica e l'accesso alla cittadinanza rimangono ostacoli significativi, come dimostrato dal recente dibattito politico che si oppone all'apertura della cittadinanza per chi ha origini migratorie ma ha studiato in Italia (MIPEX).

Pilastro 2 - Inclusione nel mercato del lavoro

A gennaio 2023, in Italia si sono registrati 2,4 milioni di lavoratori stranieri (+5,2% in un anno), rappresentando il 10,3% della forza lavoro totale. Il tasso di occupazione era del 60,6% (rispetto al 60,1% per gli italiani), il tasso di disoccupazione del 12% (rispetto al 7,6% per gli italiani) e il tasso di inattività era del 31,2% (rispetto al 34,8% per gli italiani), tutti indicatori che hanno mostrato miglioramenti rispetto al 2021. I dati positivi sono controbilanciati dalla conferma di aspetti critici nell'occupazione dei lavoratori migranti, a partire dal forte divario di genere: le donne migranti presentano tassi significativamente peggiori di occupazione (47,5%), disoccupazione (15,2%) e inattività (43,8%) rispetto agli uomini. Il rapporto evidenzia inoltre la bassa concentrazione di lavoratori stranieri in ruoli dirigenziali: oltre il 75%



dei lavoratori stranieri ha qualifiche da operai, con conseguenti salari più bassi, e un'alta percentuale di sovraqualificazione. La quota di laureati stranieri impiegati in occupazioni a bassa o media qualificazione è del 60,2% per i cittadini non-UE e del 42,5% per i cittadini UE, rispetto al 19,3% stimato per gli italiani. L'Italia si distingue rispetto agli altri paesi OCSE per diversi aspetti. La metà della popolazione con background migratorio in Italia ha un basso livello di istruzione formale, il secondo dato più alto tra i paesi OCSE. All'estremo opposto dello spettro educativo, l'Italia ha la percentuale più bassa di laureati tra le persone con background migratorio nell'area OCSE: solo il 12% delle persone con background migratorio in Italia possiede una laurea, rispetto al 20% dei cittadini italiani. Mentre in tutti i paesi la percentuale di persone migranti con un'istruzione elevata è aumentata nel decennio fino al 2020, in Italia l'aumento è stato marginale, inferiore all'1%, il dato più basso tra i paesi OCSE. Inoltre, solo una piccola percentuale di persone migranti in Italia, pari al 2%, ha partecipato a corsi di istruzione per adulti nel 2020, rispetto a circa il 6% nella media dell'UE.

Nel 2021, il 28% delle persone migranti occupate in Italia lavorava in occupazioni a bassa qualifica, rispetto all'8,5% dei cittadini italiani. Solo il 13% degli stranieri occupati in Italia nel 2021 svolgeva lavori classificati come richiedenti alte competenze, mentre il 39% dei cittadini italiani occupati ricopriva ruoli di questo tipo. Tali lavori, inoltre, spesso presentano altre criticità, come bassi redditi e una scarsa sicurezza lavorativa. Nel 33% dei casi, sia gli stranieri UE che non-UE trovano il loro primo lavoro in meno di 3 mesi. Circa il 22% di loro trova impiego tra 3 e 6 mesi, mentre l'incidenza di coloro che trovano lavoro tra i 6 e 12 mesi è dell'11,7% (stranieri UE) e del 14,4% (stranieri non-UE). Si nota inoltre che il 17,8% degli stranieri UE e il 12,4% degli stranieri non-UE hanno già lavoro al loro arrivo in Italia. Anche il genere rappresenta un motivo di discriminazione, che è più frequente tra gli italiani (33,9%) rispetto agli stranieri UE (3,3%) e non-UE (3,8%). Tuttavia, la discriminazione per origine e religione coinvolge il 91,2% degli stranieri non-UE, l'87% degli stranieri UE e il 5,6% degli italiani. Gli stranieri non-UE individuano la scarsa conoscenza della lingua italiana come il principale ostacolo nella ricerca di un lavoro (30,9% del totale). Per gli stranieri UE, invece, la maggiore difficoltà è rappresentata dalla mancanza di lavori adeguati alle competenze possedute (23,4% del totale) (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023).

Pilastro 3 - Settore della Ristrutturazione e delle Fonti di Energia Rinnovabile (FER)

L'energia solare ed eolica ha prodotto una quantità record di energia in Italia nel 2023. I parchi eolici hanno generato un record di 23,4 TWh, mentre i pannelli solari hanno raggiunto 30,6 TWh. Le fonti rinnovabili, inclusa l'energia idroelettrica, hanno soddisfatto quasi il 37% della domanda di elettricità del Paese. Sebbene questi dati siano significativi e incoraggianti, suggerendo che il Paese si stia finalmente dirigendo nella giusta direzione, l'Italia è ancora lontana dal raggiungere l'obiettivo di transizione energetica del 70% di elettricità proveniente da fonti rinnovabili entro il 2030 (Eurostat, 2023). Nel caso dei pannelli solari, nonostante questa crescita significativa, le nuove installazioni non sono ancora sufficienti per raggiungere gli obiettivi. Sulla base delle installazioni medie degli ultimi tre anni, l'Italia raggiungerà 90 GW di capacità rinnovabile installata solo nel 2046. Pertanto, sebbene i progressi siano evidenti, il ritmo delle installazioni deve essere accelerato per garantire un futuro energetico sostenibile (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024).



Nei primi sei mesi del 2024, la produzione da fonti rinnovabili ha superato per la prima volta quella da combustibili fossili. È quanto emerge dal Rapporto di Terna. Da gennaio a giugno 2024, le fonti pulite hanno coperto il 43,8% della domanda energetica. Per quanto riguarda il fotovoltaico, nei primi sei mesi dell'anno i pannelli solari in Italia hanno prodotto 17.603 GWh di energia pulita, registrando un incremento del 17,4% (Terna Driving Energy SPA, 2024).

Sul fronte della ristrutturazione, con l'81% degli edifici aventi più di 30 anni e circa il 75% degli Attestati di Prestazione Energetica emessi nel 2021 con una classe energetica pari o inferiore alla classe E, il processo di riqualificazione del patrimonio immobiliare italiano è urgente e strategico. In questo contesto, gli investimenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresentano un'importante opportunità ma non sono sufficienti: con i fondi del PNRR si può raggiungere un tasso di rinnovamento dell'1,2%, lontano dall'obiettivo europeo del 2,1%. La Direttiva CASA Green crea le condizioni per accelerare il processo di efficientamento energetico del settore edilizio. Nei prossimi anni, l'Italia dovrà investire massicciamente e promuovere politiche per incentivare la transizione intelligente (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024). Questa rivoluzione sta influenzando il mercato del lavoro. Accanto alle professioni già conosciute, emergeranno nuove figure, applicate alle reti elettriche, alle comunità energetiche e a tutte quelle attività legate al riuso e all'economia circolare per la produzione di energia. Questo potrebbe generare, da qui al 2030, oltre 360 miliardi di euro di valore aggiunto e 540 mila nuovi posti di lavoro nel settore elettrico e nella sua filiera industriale.

GERMANIA

La partecipazione al mercato del lavoro dei cittadini di paesi terzi in Germania è notevolmente inferiore rispetto alla media nazionale. Nonostante un significativo aumento del numero di cittadini di paesi terzi occupati e contribuenti alla sicurezza sociale tra il 2014 e il 2017, il tasso complessivo di occupazione di questi rimane relativamente basso. Ad esempio, mentre il tasso di occupazione per i cittadini tedeschi era di circa il 75% nel 2017, il tasso per i cittadini di paesi terzi si attestava solo intorno al 53%. Questa disparità è in parte attribuibile al forte afflusso di persone migranti, in particolare richiedenti asilo, la cui integrazione lavorativa pone spesso sfide aggiuntive (Statistisches Bundesamt, 2024).

Il numero di richiedenti asilo arrivati in Germania è aumentato significativamente negli ultimi anni, raggiungendo oltre 722.000 persone nel 2015. Molte di queste persone, prive di conoscenza della lingua e di qualifiche riconosciute, incontrano notevoli ostacoli per entrare nel mercato del lavoro. Sebbene il governo tedesco abbia implementato una serie di misure per affrontare queste sfide—come programmi potenziati di istruzione e formazione, iniziative per lo sviluppo di competenze legate al lavoro e legislazioni contro la discriminazione—i risultati sono stati contrastanti (Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - BAMF, 2024). Ad esempio, i corsi di integrazione e i programmi di formazione professionale introdotti mirano a migliorare le prospettive lavorative, ma i rapporti dell'Ufficio Federale per la Migrazione e i Rifugiati (BAMF) indicano che i progressi sono più lenti del previsto. Inoltre, il supporto per il lavoro

autonomo ha avuto un successo moderato; tuttavia, l'efficacia complessiva di queste iniziative è ancora in fase di valutazione. Per colmare il divario, sono necessarie ulteriori azioni per migliorare il processo di inclusione. Questo include un migliore accesso ai programmi di apprendimento linguistico, una procedura più snella per il riconoscimento delle qualifiche straniere e lo sviluppo di sistemi di supporto completi per guidare i cittadini di paesi terzi attraverso il mercato del lavoro.

Pilastro 1 - Migrazione

La migrazione in Germania riflette un fenomeno complesso e diversificato. Secondo i dati più recenti, la Germania ospita un numero significativo di persone migranti, provenienti da paesi come Turchia, Siria e Polonia, tra gli altri. Circa il 18% della popolazione residente in Germania è composta da cittadini non tedeschi, di cui circa il 6% detiene lo status di rifugiato o una forma di protezione internazionale. La distribuzione demografica delle persone migranti mostra un'ampia gamma di età, con una significativa presenza di giovani e famiglie. La distribuzione di genere tra le persone migranti è relativamente bilanciata, anche se alcune nazionalità presentano variazioni specifiche. La Germania ha compiuto progressi nell'inclusione, ma permangono delle sfide. L'Indice delle Politiche di Integrazione dei Migranti (Index (MIPEX) evidenzia che, sebbene la Germania eccelle in aree come le leggi contro la discriminazione e la partecipazione politica, rimangono problemi in settori come l'accesso alla residenza a lungo termine e all'istruzione. Tra le sfide pratiche figurano barriere linguistiche, difficoltà abitative e problemi legati ai trasporti, che possono ostacolare il processo di inclusione.

Pilastro 2 - Inclusione nel mercato del lavoro

L'inclusione dei cittadini di paesi terzi (TCN) nel mercato del lavoro tedesco riflette sia progressi che sfide. Recenti leggi hanno cercato di ridurre le barriere all'occupazione, ma permangono limitazioni, come permessi di lavoro restrittivi e lunghi processi di riconoscimento delle qualifiche straniere. I TCN affrontano spesso tassi di disoccupazione più elevati rispetto ai cittadini dell'UE, con una marcata disparità nelle caratteristiche occupazionali. Ad esempio, nel 2022, il tasso di disoccupazione per i TCN era di circa il 15%, rispetto al 5% per i cittadini dell'UE. I TCN sono frequentemente concentrati in settori a bassa qualifica, con una sottorappresentazione nei ruoli dirigenziali. Le tendenze dal 2020 al 2022 mostrano che, sebbene ci siano stati miglioramenti nei posizionamenti lavorativi per i TCN, persistono lacune nella rappresentanza di genere e nei settori occupazionali. Molti TCN affrontano problemi di sovraqualificazione e hanno meno probabilità di accedere a opportunità di formazione professionale rispetto ai loro omologhi dell'UE. Problematiche locali, come la discriminazione e servizi di supporto inadeguati, aggravano ulteriormente queste difficoltà, in particolare per le donne TCN, che devono affrontare ostacoli aggiuntivi, come aspettative culturali e accesso limitato a modalità di lavoro flessibili.



Pilastro 3 - Settore della Ristrutturazione e delle Fonti di Energia Rinnovabile (FER)

La transizione della Germania verso un'economia verde ha incoraggiato la domanda di professionisti qualificati nei settori delle energie rinnovabili e della costruzione. La riduzione delle emissioni di gas serra è stata un obiettivo chiave, con significativi progressi registrati nella diminuzione delle emissioni nel settore energetico grazie a un aumento degli investimenti nelle fonti di energia rinnovabile. Le politiche governative, come la Legge sulle Fonti di Energia Rinnovabile (EEG), offrono incentivi e supporto per lo sviluppo di tecnologie verdi (BMWK, 2024). Tuttavia, l'inclusione dei cittadini di paesi terzi (TCN) in questi settori pone diverse sfide. Tra le problematiche locali figurano la mancata o limitata riconoscibilità delle qualifiche straniere e l'accesso ridotto a programmi di formazione specifici per il settore. Per le donne TCN, ulteriori ostacoli come i pregiudizi di genere e un numero inferiore di opportunità di networking complicano ulteriormente l'integrazione. Nonostante gli investimenti statali e le politiche volte a favorire la crescita del settore delle energie rinnovabili, queste difficoltà di integrazione rimangono significative. Affrontare tali problematiche è cruciale per garantire che i benefici della transizione verde siano distribuiti in modo equo e che i TCN possano partecipare pienamente al futuro economico sostenibile della Germania.

PORTOGALLO

Portogallo è stato particolarmente attivo nello sviluppo di un approccio integrato alle politiche migratorie, coinvolgendo diverse parti interessate per garantire a tutti pari diritti e opportunità (OLIVEIRA, 2020). Nel 2023, il numero di permessi di soggiorno ha superato il milione, più del doppio rispetto al 2022, e gli immigrati hanno rappresentato il 14,4% dei contribuenti alla sicurezza sociale. Tuttavia, ci sono alcune dimensioni che devono essere migliorate in relazione all'inclusione dei migranti, in particolare l'accesso all'alloggio, il riconoscimento del livello di istruzione e la partecipazione civica (OLIVEIRA, 2023). Di recente è avvenuto un significativo intervento di riforma dell'ente responsabile della migrazione, ora chiamato Agenzia per l'integrazione, la migrazione e l'asilo (AIMA). Questa riforma, insieme ai processi pendenti per i permessi di soggiorno e alle recenti elezioni governative, ha contribuito a creare ostacoli significativi all'inclusione delle persone migranti nel mercato del lavoro e all'accesso al welfare sociale, in particolare all'emissione dei permessi di soggiorno e alla regolarizzazione delle persone migranti. Pertanto, è fondamentale garantire nuovamente i diritti fondamentali dei migranti in Portogallo, vale a dire un accesso più efficiente e agile alla documentazione, condizioni di lavoro dignitose, apprendimento della lingua portoghese e processi di ricongiungimento familiare (OLIVEIRA, 2023).

Pilastro 1 - Migrazione

Secondo l'Agencia per l'Integrazione, la Migrazione e l'Asilo (AIMA), precedentemente nota come SEF (autorità per l'immigrazione), nel 2022 erano presenti quasi 800.000 stranieri, di cui il 76% cittadini non UE, rappresentando circa l'8% della popolazione residente. Le principali nazionalità delle persone con permesso di soggiorno sono Brasile, Regno Unito, Capo Verde e India. In termini di flussi migratori, Angola e Bangladesh sono anch'essi inclusi nell'elenco. Nel 2022, il principale tipo di permesso di soggiorno concesso è stato per motivi di lavoro (56%), seguito dal ricongiungimento familiare (29%) e da altri motivi (15%). Si è registrata una forte preponderanza di attività professionali da parte di cittadini asiatici (India, Bangladesh, Pakistan e Nepal) (OLIVEIRA, 2023). Per quanto riguarda la distribuzione per genere e fascia d'età, il 55,3% sono uomini e il 44,7% donne, tutti in età lavorativa (18-65 anni) (OLIVEIRA, 2023). Le richieste di asilo nel 2022 sono aumentate del 29,5%, raggiungendo 1.991 domande (OLIVEIRA, 2023). Secondo il MIPEX (MIPEX, 2020), il Portogallo è tra i primi dieci Paesi per inclusione e le sue politiche sono migliorate in tutte le dimensioni relative ai diritti, alle opportunità e alla sicurezza per le persone migranti. Nel 2019, le politiche di inclusione del Portogallo erano sopra la media in tutte le aree politiche, ad eccezione della salute delle persone migranti. Il Portogallo ha iniziato a colmare le proprie lacune nell'ambito della salute e dell'istruzione per le persone migranti migliorando l'accesso all'assistenza sanitaria e alle informazioni sulla salute e sostenendo la diversità culturale nelle scuole. Per quanto riguarda la salute, il Portogallo ha garantito l'accesso all'assistenza sanitaria per chi cerca protezione internazionale e per i richiedenti asilo, promuovendo il coinvolgimento delle persone migranti nelle informazioni sanitarie. Nelle scuole, la diversità culturale è inclusa nel programma delle lezioni di educazione civica.

Pilastro 2 - Inclusione nel mercato del lavoro

Il Portogallo ha introdotto nuove misure per promuovere flussi migratori regolari, sicuri e ordinati, contrastando l'immigrazione irregolare e il traffico di esseri umani, rispondendo al contempo alle esigenze del mercato del lavoro (OLIVEIRA, 2023). Il Portogallo garantisce parità di accesso al mercato del lavoro e facilita l'accesso all'impiego e alla formazione. Le persone in possesso di permessi di soggiorno, permessi di soggiorno temporanei e richieste di protezione internazionale hanno diritto ad accedere all'istruzione e al mercato del lavoro e possono esercitare attività professionali. Le persone migranti, i beneficiari di protezione internazionale e i richiedenti asilo devono disporre di un numero di previdenza sociale per accedere al lavoro, e il loro contratto di lavoro deve essere redatto in forma scritta, come previsto dalla legislazione sul lavoro. Nonostante l'implementazione di queste misure, i cittadini di Paesi Terzi (TCN) affrontano livelli più elevati di disoccupazione e precarietà lavorativa. Nel 2022, il tasso di disoccupazione dei TCN (14,3%) era più del doppio rispetto alla media nazionale (6,1%) (PORDATA). Il tasso di occupazione dei TCN, rispetto ai cittadini dell'UE, è inferiore, con una differenza particolarmente marcata tra le donne. I settori in cui i TCN sono maggiormente concentrati sono quelli che registrano una domanda di forza lavoro in Portogallo, come l'edilizia, la ristorazione, il turismo, l'agricoltura e la pesca (OLIVEIRA, 2023). La recente legislazione ha inoltre promosso l'ingresso e la permanenza di stranieri, aumentando il rilascio di visti di residenza e permessi di soggiorno per attività altamente qualificate e per l'insegnamento. Secondo Eurostat, il tasso di sovraqualificazione dei TCN era del 42,9% nel 2022 e del 48,1% nel 2023.



Per quanto riguarda la partecipazione degli adulti alla formazione (istruzione e formazione), nel 2023, il 15,6% dei TCN ha avuto accesso a percorsi di apprendimento, rispetto al 13,5% dei cittadini provenienti da un altro Paese dell'UE (EUROSTAT).

A livello locale, uno dei principali ostacoli all'inclusione lavorativa completa dei TCN è il riconoscimento dei titoli di studio di alto livello, a causa dei costi associati e della necessità di ottenere l'omologazione in ambiti come sanità, ingegneria e diritto, che sono regolamentati da enti superiori. Un ulteriore ostacolo è rappresentato dall'accesso e dall'attrattiva delle competenze verdi e della formazione, poiché la maggior parte dei corsi accetta solo persone che parlano fluentemente il portoghese.

Pilastro 3 - Settore della Ristrutturazione e delle Fonti di Energia Rinnovabile (FER)

Nel 2022, le attività legate all'energia, inclusi i trasporti, hanno rappresentato il 67% delle emissioni nazionali del Portogallo. Le emissioni derivanti dall'agricoltura costituivano il 12,3%, pari a 8.288 kt di CO₂ eq; i rifiuti contribuivano al 10% delle emissioni, ossia 5.643 kt di CO₂ eq; mentre il settore industriale era responsabile del 10,4% delle emissioni totali (Agência Portuguesa do Ambiente, 2024). Il governo portoghese ha implementato incentivi energetici nel 2021, 2022 e 2023 per mitigare le situazioni di povertà energetica delle famiglie vulnerabili, migliorare le prestazioni energetiche delle loro abitazioni e le loro condizioni di vita, creare Comunità di Energia Rinnovabile e sistemi di autoconsumo collettivo. Questi incentivi mirano anche a promuovere la riqualificazione, la decarbonizzazione, l'efficienza energetica e idrica, e l'economia circolare, migliorando le prestazioni energetiche e ambientali degli edifici, con l'obiettivo di ridurre di almeno il 30% il consumo energetico degli edifici coinvolti (Fundo Ambiental).

Il Portogallo ha un forte impegno per integrare le energie rinnovabili nella produzione di elettricità e ridurre le emissioni di carbonio. Per raggiungere questi obiettivi, si cerca di rafforzare le politiche pubbliche attraverso la creazione di (Estrutura de Missão para as Energias Renováveis); il miglioramento dei processi amministrativi, il potenziamento delle risorse delle autorità competenti per il rilascio delle licenze, la definizione delle "Go to Areas", la creazione di una corsia preferenziale per la concessione di licenze a progetti di grande maturità; il miglioramento dell'autoconsumo collettivo e delle Comunità per l'energia rinnovabile grazie a nuovi strumenti, incentivi e divulgazione; e infine attraverso il rafforzamento della capacità eolica onshore con l'equipaggiamento degli attuali parchi eolici con tecnologie recenti e maggiore capacità e produzione (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023). Per quanto riguarda il consumo di energia, saranno rafforzate le misure per incoraggiare la decarbonizzazione dei trasporti, dell'industria e degli edifici e saranno create politiche in particolare per le famiglie più vulnerabili e la classe media (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).

Uno dei principali ostacoli a livello locale all'inclusione lavorativa completa delle persone migranti TCN (uomini e donne) è il riconoscimento dei titoli di studio di alto livello. Questo è dovuto ai costi associati al processo di riconoscimento e alla necessità di ottenere tale riconoscimento in ambiti come l'ingegneria, regolamentati da enti superiori. Un ulteriore ostacolo è rappresentato dalle barriere linguistiche. A livello europeo, il Portogallo occupa il terzo posto tra i Paesi che investono maggiormente in energia pulita. L'obiettivo è di raggiungere il 2030 con l'85% dell'elettricità prodotta esclusivamente da risorse naturali



(Rito, 2023). La strategia di transizione energetica del Portogallo rappresenta un investimento di 75 miliardi di euro in progetti per la produzione di energia verde (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).

SPAGNA

Il contesto socioeconomico della Spagna è influenzato dalla presenza significativa di una popolazione migrante, da un mercato del lavoro in evoluzione e da una crescente attenzione alle energie rinnovabili. Sebbene la Spagna abbia compiuto progressi nell'inclusione delle persone migranti, permangono sfide, in particolare nell'ambito dell'occupazione e dell'accesso alla residenza legale. Le persone migranti, in particolare i cittadini di Paesi terzi (TCN), si trovano spesso ad affrontare ostacoli come la sovraqualificazione, quadri giuridici restrittivi e opportunità limitate in lavori qualificati. Allo stesso tempo, il settore delle energie rinnovabili in espansione in Spagna offre potenziali opportunità di crescita economica e creazione di posti di lavoro, ma l'accesso a queste opportunità rimane disomogeneo, in particolare per i collettivi emarginati, come i lavoratori migranti.

Pilastro 1 - Migrazione

Secondo il censimento della popolazione del 2023 (INE), in Spagna vi erano 6.089.620 residenti stranieri, pari al 12,66% della popolazione totale. Le nazionalità straniere più numerose erano marocchina (14,7%), rumena (10,3%), colombiana (7,5%), italiana (5%) e britannica (4,7%). A dicembre 2023, 2,9 milioni di stranieri possedevano permessi di soggiorno validi, di cui il 59,14% con permessi di lungo periodo e il 38,57% con permessi temporanei. La maggior parte della popolazione straniera (79%) aveva un'età compresa tra i 16 e i 65 anni, il 15,6% aveva un'età tra 0 e 15 anni, e il 5,25% era di età pari o superiore a 65 anni (Observatorio Permanente de la Inmigración, 2024). La Spagna ha ottenuto un punteggio di 60/100 nell'Indice delle Politiche di Integrazione dei Migranti (MIPEX), superando la media globale di 49. Secondo le conclusioni e le raccomandazioni del MIPEX, le persone migranti in Spagna affrontano più opportunità che ostacoli nel loro processo di inclusione, sebbene permangano barriere significative, in particolare nell'accesso alla cittadinanza. Nonostante la Spagna promuova un approccio globale all'inclusione, le sue politiche non raggiungono ancora il livello di quelle più favorevoli osservate nei "Top Ten" paesi del MIPEX. Le persone migranti godono di molti diritti fondamentali, ma le politiche spagnole garantiscono solo parzialmente pari opportunità per i cittadini non UE.

Pilastro 2 - Inclusione nel mercato del lavoro

Dal 2014, il numero di stranieri che lavorano in Spagna è in costante aumento, ad eccezione degli anni 2020 e 2021, a causa della pandemia di COVID-19, che ha limitato i flussi migratori e ha influenzato negativamente il mercato del lavoro. Negli ultimi tre anni, a partire da aprile 2020, 696.224 stranieri si sono aggiunti al sistema di sicurezza sociale spagnolo, raggiungendo un record di 2,67 milioni alla fine del 2023.



Sebbene gli stranieri rappresentino solo il 12% del totale degli occupati, il loro tasso di crescita è tre volte superiore a quello dei cittadini spagnoli: 35% contro 10%. Mentre l'occupazione ha toccato il punto più basso nell'aprile 2020, entro il 2021 il mercato del lavoro si è rapidamente ripreso superando i livelli pre-pandemia, con gli stranieri che rappresentano un terzo dei nuovi lavoratori, nonostante costituiscano una parte minoritaria della forza lavoro.

Secondo i dati della *Seguridad Social*, a dicembre 2022 c'erano circa 2,46 milioni di lavoratori stranieri iscritti al sistema di sicurezza sociale, di cui 1,63 milioni erano cittadini di Paesi terzi (TCN), impiegati principalmente nel lavoro autonomo o nei settori domestici (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023). La Spagna ha il più alto tasso di lavoratori stranieri sovraqualificati dell'UE, con il 43% dei migranti arrivati nel 2022 in possesso di un'istruzione terziaria, ma molti di loro sono concentrati in lavori non qualificati con condizioni di lavoro precarie (Cuadrado et al., 2024). Questo disallineamento tra qualifiche e occupazione è fortemente legato al quadro legislativo restrittivo della Spagna per i cittadini di Paesi terzi (TCN), che limita il loro inserimento nel mercato del lavoro. Le persone migranti devono ottenere contratti di lavoro in settori con una domanda di lavoro non soddisfatta, lasciando dunque molti di loro nell'impossibilità di soddisfare i requisiti per ottenere il permesso e costringendoli in situazioni di irregolarità anche per periodi da 3 a 5 anni. Questo li spinge nell'economia informale, dove corrono maggiori rischi di sfruttamento e discriminazione. Uno studio ha identificato le principali barriere per l'ottenimento dei permessi, tra cui la necessità di dimostrare una residenza continua, ottenere offerte di lavoro a tempo pieno, soddisfare i requisiti finanziari per i datori di lavoro e affrontare i ritardi burocratici (Red Acoge, 2021). Le organizzazioni antirazziste sottolineano anche i ritardi nel riconoscimento delle qualifiche straniere e le difficoltà di accesso alla procedura di asilo (CEAR, 2023). Le donne migranti, in particolare, affrontano sfide legate alla segmentazione del mercato del lavoro, venendo spesso impiegate in lavori non qualificati, come il lavoro domestico e l'ospitalità, con salari inferiori e minori tutele lavorative. Inoltre, molte di loro hanno responsabilità di cura, che limitano ulteriormente le opportunità di occupazione e contribuiscono alla loro posizione marginalizzata tra la forza lavoro (Red Acoge, 2018).

Pilastro 3 - Settore della Ristrutturazione e delle Fonti di Energia

Rinnovabile (FER)

Sebbene la Spagna sia un paese che ancora dipende dal consumo di combustibili fossili, la produzione di energie rinnovabili è aumentata in modo esponenziale negli ultimi anni, in particolare nel 2023, contribuendo alla riduzione delle emissioni di gas serra (GHG). In Spagna, l'energia eolica rappresenta la principale fonte di energia verde, costituendo il 24,5% della produzione totale, seguita dalle centrali a ciclo combinato con il 20,9%, dall'energia solare con il 20,3% e dall'energia idroelettrica con il 13,6%. Le installazioni di energia fotovoltaica sono aumentate del 28% rispetto all'anno precedente, contribuendo a rendere il 2023 un anno straordinario, con una crescita della produzione di energie rinnovabili del 15,1% rispetto al 2022. Per la prima volta nella storia, oltre la metà del mix energetico nazionale, il 50,3%, è derivata da fonti eolica, solare e idroelettrica (Red Electrica, 2024). Attualmente, il settore più inquinante è quello dei trasporti, che nel 2021 ha rappresentato il 29,9% delle emissioni di gas serra (GHG), seguito dalle attività industriali (22,6%), dall'agricoltura e dall'allevamento (11,4%) e da altri settori (MITECO, 2023). Secondo il primo rapporto di MITECO sulla transizione ecologica nell'ambito del Piano di Ripresa,



Trasformazione e Resilienza, più di 4 miliardi di euro sono stati destinati alla generazione di energia rinnovabile fino all'ottobre 2023 (Giorgi, 2023). Per il 2024, sono previsti investimenti di 2,3 miliardi di euro attraverso lo stesso Piano di Ripresa in diverse aree, come le energie rinnovabili, le comunità energetiche e altri ambiti di interesse (García Ceca, 2024).

Dai primi anni '80, la Spagna ha adottato leggi e politiche per promuovere l'implementazione delle energie rinnovabili. Una delle leggi più rilevanti è stato il Real Decreto 413/2014, del 6 giugno, in cui si stabiliva che la produzione di energia elettrica fosse regolata da fonti rinnovabili, cogenerazione e rifiuti (MITECO, 2024). Il piano più recente e significativo è il Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima (2021-2030), che prevede una crescita significativa delle energie rinnovabili nel paese. Il principale obiettivo del piano è aumentare l'uso di energia rinnovabile e sfruttare le opportunità che ciò può offrire in termini sociali ed economici. L'investimento previsto supera i 3 milioni di euro (Gobierno de España, 2024). Per quanto riguarda l'occupazione, si può affermare che i posti di lavoro legati alle energie rinnovabili sono in costante aumento negli ultimi anni. In Spagna, i posti di lavoro diretti nel settore delle rinnovabili sono passati da 50.107 nel 2018 a 70.780 nel 2021 (León, 2023). Considerando sia i posti di lavoro diretti che quelli indiretti nel settore, nel 2021 si sono registrate oltre 100.000 persone impiegate, dato superato nel 2023 con più di 130.000 posti di lavoro.

Negli ultimi anni, la presenza delle donne nel settore delle energie rinnovabili in Spagna è in aumento. Tra il 2015 e il 2021, le donne rappresentavano il 38,1% del totale dei lavoratori del settore, superando persino la media europea del 34%. Tuttavia, va considerato che la maggior parte di questi posti di lavoro era legata a mansioni amministrative. La presenza di donne in posizioni altamente qualificate rimane ancora bassa (Transición Justa, 2022). Il settore delle energie rinnovabili in Spagna, nonostante i rapidi cambiamenti in atto, rimane un settore prevalentemente dominato dagli uomini. Ciò è dovuto principalmente al fatto che, tradizionalmente, le donne non sono state sufficientemente incentivate a intraprendere carriere nell'ingegneria o nell'energia, oltre alle difficoltà che possono incontrare in termini di conciliazione vita familiare/lavorativa o alla mancanza di figure femminili di riferimento nel settore.

SVIZZERA

Come paese non-UE, con un tessuto migratorio ed economico sui generis, la Svizzera si distingue come un caso a parte. La migrazione proveniente sia da paesi UE che non UE, con caratteristiche differenti in termini di qualifiche e accesso al mercato del lavoro, riconferma comunque la centralità di questo fenomeno per lo sviluppo del paese. I cittadini di paesi terzi affrontano spesso sfide significative riguardo al riconoscimento delle qualifiche e all'inclusione nel mercato del lavoro, con una conseguente concentrazione nei settori a bassa qualificazione. D'altra parte, il mercato delle energie rinnovabili mostra una crescita continua e significativa, che promette la creazione di nuovi posti di lavoro nell'immediato e nel prossimo futuro.



Pilastro 1 - Migrazione

Alla fine di dicembre 2022, 2.241.854 persone di nazionalità straniera (il 30% della popolazione residente totale) vivevano stabilmente in Svizzera. Nel 2022, il numero di residenti stranieri permanenti è aumentato di 20.886 unità rispetto all'anno precedente. Mentre 114.393 persone si sono trasferite in Svizzera da paesi UE ed EFTA (+19.523), il dato per i cittadini di Paesi Terzi è stato di 48.042 unità (+1.363). Tra coloro che si sono trasferiti come residenti permanenti, il 52,3% lo ha fatto per motivi di lavoro (84.927 individui, +26,8% rispetto al 2021). Il ricongiungimento familiare ha rappresentato il 26,5% delle migrazioni per residenza a lungo termine, con 43.026 persone (+7,4% rispetto al 2021), di cui il 16,5% familiari di cittadini svizzeri. La permanenza per motivi di istruzione o formazione ha rappresentato il 10,4% della popolazione residente permanente (16.827 persone, +4,0%). Nel 2022, 74.959 persone hanno richiesto lo status di protezione internazionale, che è stato concesso in 72.611 casi. Più della metà dei richiedenti proveniva da Afghanistan, Turchia o Eritrea (Swiss Federal Office of Migration). La Svizzera ha ottenuto un punteggio di 50/100 nell'indice MIPEX, leggermente superiore alla media dei paesi MIPEX (49) e tra i paesi dell'UE e dell'Europa occidentale (EU15) / OCSE. Le persone migranti in Svizzera affrontano ostacoli significativi nell'accesso alla cittadinanza e nella lotta alla discriminazione. L'approccio della Svizzera all'integrazione è classificato dal MIPEX come "Integrazione Temporanea". I cittadini stranieri in Svizzera possono beneficiare dell'accesso a diritti di base e di politiche parzialmente favorevoli per l'accesso al mercato del lavoro, ma non godono di una sicurezza a lungo termine per stabilirsi permanentemente, investire nell'integrazione e partecipare come cittadini a pieno titolo (MIPEX).

Pilastro 2 - Inclusione nel mercato del lavoro

L'impatto della migrazione sul mercato del lavoro può essere illustrato esaminando la proporzione di persone occupate in ciascuna professione nate all'estero. In diversi gruppi professionali, la percentuale di persone migranti si avvicina o supera il 70%. Questi includono addetti alle pulizie e all'assistenza alla persona, così come gli intonacatori. Seguono altre professioni manifatturiere, edili e nei servizi non qualificati, che dipendono in modo significativo dalla forza lavoro migrante. Professioni comuni (più di 50.000 individui) con un'alta percentuale di persone migranti includono gli operatori di impianti e macchinari fissi (62%) e i cuochi (59%). All'estremità opposta dello spettro, diverse professioni, come l'agricoltura, la floricoltura, l'educazione della prima infanzia, l'insegnamento nella scuola primaria e il lavoro nella polizia, solo per citarne alcune, presentano meno del 15% di lavoratori migranti. Anche le professioni di livello medio nei settori dei servizi e nel settore pubblico sono caratterizzate da una minore presenza di persone migranti (Swiss Federal Office of Migration).

Pilastro 3 - Settore della Ristrutturazione e delle Fonti di Energia Rinnovabile (FER)

Il mercato delle energie rinnovabili in Svizzera è destinato a crescere a causa delle crescenti preoccupazioni per i cambiamenti climatici. Questo ha portato a una spinta verso opzioni di generazione di energia più pulite, con il segmento dell'energia idroelettrica che guida il mercato. L'accordo del governo



per ridurre le emissioni di gas serra della metà entro il 2030 dovrebbe creare opportunità per il mercato delle energie rinnovabili. Si prevede un'ulteriore crescita grazie all'aumento della capacità del settore dell'energia solare e idroelettrica. Nonostante il potenziale di crescita, il mercato delle energie rinnovabili in Svizzera è moderatamente consolidato, con pochi attori chiave che dominano il mercato. Queste aziende sono coinvolte in una gamma di attività, dalla costruzione di impianti idroelettrici alla realizzazione di progetti solari. L'industria vede anche aziende che esplorano la digitalizzazione degli impianti idroelettrici e la combinazione di energia solare e idroelettrica per migliorare l'efficienza e l'affidabilità (Mordor Intelligence; Swiss Federal Office of Energy).

REGNO UNITO

Il Regno Unito è stato il primo paese a definire la povertà energetica negli anni '90. Brenda Boardman la descrisse come la condizione delle famiglie il cui dispendio per i servizi energetici superava il 10% del reddito totale (1991). Questo è il motivo per cui il contesto successivo è ambientato nel 2011, poiché, sebbene all'epoca le discussioni sulla povertà energetica fossero rare, emerse uno dei primi progetti per affrontare questo problema, rendendolo rilevante per le questioni sociali legate al settore energetico. Oggi, nel Regno Unito, la povertà energetica si riferisce a quelle famiglie che devono destinare una parte significativa del proprio reddito per mantenere una temperatura confortevole nella propria abitazione durante tutto l'anno. La povertà energetica è principalmente determinata da tre fattori chiave: il reddito familiare, i prezzi dell'energia e i consumi energetici (che sono a loro volta influenzati dall'efficienza energetica della casa) (House of Commons Library, 2024).

Per affrontare e ridurre la povertà energetica nel Regno Unito, è stato promulgato il *Warm Homes and Energy Conservation Act 2000*. Lo scopo principale della legge era ridurre la povertà energetica in tutto il paese attraverso strategie specifiche e identificare gli obiettivi che avrebbero potrebbero richiedere regolamentazioni in materia di povertà energetica (Legislation Government UK, 2000). A seguito di questa legge, nel paese sono state sviluppate numerose strategie per raggiungere l'obiettivo di ridurre la povertà energetica. Una di queste è il *Fuel Poverty (England) Regulations 2014*, che valuta la povertà energetica in base al rapporto tra il reddito familiare e la bolletta energetica. Alcuni esempi di strategie attuali per combattere la povertà energetica includono pratiche per il risparmio energetico, programmi di efficienza energetica, assistenza finanziaria e programmi di supporto sociale (Access Group, 2024).

L'utilizzo delle energie rinnovabili nel Regno Unito è cambiato considerevolmente negli ultimi 30 anni. Alla fine del 1991, le rinnovabili rappresentavano solo il 2% del consumo totale di elettricità nel Regno Unito; tuttavia, nel 2013 la percentuale è salita al 14,6% (National Grid, 2024). È significativo notare che nel 2017 il Regno Unito era uno dei leader europei nella crescita della produzione di energia rinnovabile, con la produzione di energia verde che ha superato per la prima volta i combustibili fossili nel 2019.



Oggi, negli anni 2020, il settore dell'energia verde ha raggiunto i suoi livelli più alti sia in termini di fatturato che di stime occupazionali, rispetto ai primi dati analizzati nel 2015, con un aumento anche delle posizioni lavorative a tempo pieno (Office for National Statistics, 2024).

Pilastro 1 - Migrazione

Nel 2011, secondo il nostro periodo di riferimento per la buona pratica selezionata, il censimento per l'Inghilterra ha rilevato che la popolazione nata all'estero nel Regno Unito era di 7,3 milioni di persone, pari al 14% rispetto ai 53 milioni di residenti abituali in Inghilterra. Di questa quota di migranti, il 46% possedeva un passaporto del Regno Unito, mentre il 51% un passaporto non britannico. La maggior parte di loro era nata in Europa o in Asia, principalmente in India, Polonia e Pakistan (Migration Observatory presso l'Università di Oxford, 2011). Per quanto riguarda i parametri di genere, il 52% dei residenti nati al di fuori del Regno Unito era costituito da donne e l'80% aveva un'età compresa tra i 16 e i 64 anni. È inoltre rilevante osservare che il numero di rifugiati a cui è stato concesso asilo nel Regno Unito era di 193.494 persone nel 2011 e di 117.226 nel 2014, mostrando un chiaro calo negli anni successivi (Macrotrends, 2024).

Pilastro 2 - Inclusione nel mercato del lavoro

Secondo le statistiche nazionali, la maggior parte dei cittadini britannici e stranieri di età pari o superiore a 16 anni era economicamente attiva e occupata nel 2011. Tra le persone impiegate, i cittadini stranieri erano principalmente impegnati in professioni molto qualificate e occupazioni base. Le barriere linguistiche erano minime, con solo l'1,7% delle persone migranti che dichiarava di non essere in grado di parlare inglese (Office for National Statistics, 2013).

Nel settore energetico, è significativo notare che, nel 2011, l'industria della fornitura di elettricità, gas, vapore e aria condizionata impiegava 46.580 lavoratrici (sia cittadine britanniche che straniere) di età compresa tra 16 e 74 anni. Il settore delle costruzioni contava 275.105 donne lavoratrici (Office for National Statistics, 2011). In generale, nel 2011, i lavoratori uomini superavano numericamente le donne in questi due settori. Va inoltre considerato che i flussi migratori nel Regno Unito tendono ad essere polarizzati. Molte persone migranti occupano posizioni prestigiose e ben retribuite (ad esempio, dirigenti, medici, professori universitari), rappresentando il 42% dei migranti nel 2009, mentre altre sono impiegate in ruoli a basso salario, come addetti alle pulizie, babysitter e lavoratori agricoli (González, 2009).

Pilastro 3 - Settore della Ristrutturazione e delle Fonti di Energia Rinnovabile (FER)

Tra il 2011 e il 2014, il settore dell'energia verde non è stato un settore lavorativo particolarmente attrattivo per i migranti. Questo è stato particolarmente vero per le donne nel Regno Unito, dove nel 2011 più di otto lavoratrici su dieci erano impiegate nel settore dei servizi (Università di Oxford, 2016). Tuttavia, i lavori verdi nel Regno Unito hanno registrato una crescita sostanziale negli ultimi anni. Ad esempio, nel 2022 i posti di lavoro verdi sono stati stimati in circa 640.000, con un aumento dell'8,4% rispetto al 2021 e del



19,9% rispetto al 2020 (Office for National Statistics, 2024). Le donne sono sempre più rappresentate nel settore dell'energia verde, anche se tendono a ricoprire ruoli più junior e meno retribuiti. Secondo il rapporto NESTA 2020, le donne rappresentavano il 57,9% dei posti di lavoro nel settore dell'energia verde, ma molti di questi ruoli sono meno remunerati, il che contribuisce al divario retributivo di genere nel settore delle energie rinnovabili (Le-Blanc e McIvor, 2020).

4. Metodologia

Questo capitolo offre una panoramica sulla metodologia POWGEN, progettata per identificare e analizzare buone pratiche attraverso un approccio strutturato basato su tre pilastri fondamentali: migrazione, accesso al mercato del lavoro e formazione, e i settori delle energie rinnovabili e della ristrutturazione. Questi pilastri costituiscono la base del quadro analitico di POWGEN, guidando la selezione, la valutazione e lo sviluppo di iniziative che promuovano la formazione e l'accesso al mercato del lavoro per i cittadini di paesi terzi (TCN), con un'attenzione specifica al settore energetico.

Il processo è iniziato con la selezione di 15 iniziative o progetti, scelti per la loro potenziale rilevanza rispetto ai tre pilastri fondamentali. Dopo una valutazione iniziale, 10 di queste sono state infine identificate come "buone pratiche" sulla base della loro idoneità ed efficacia nell'affrontare i pilastri centrali. Questo processo di selezione ha garantito che ogni pratica scelta fosse ben allineata agli obiettivi del progetto POWGEN, contribuendo efficacemente a una prospettiva equilibrata in termini di migrazione, inclusione nel mercato del lavoro ed energie rinnovabili. Nel quadro di POWGEN, una buona pratica si riferisce a un'iniziativa o a un progetto che si allinea ai tre pilastri fondamentali che creano la base per questo rapporto: migrazione, formazione e mercato del lavoro, energie rinnovabili e settori di ristrutturazione. Queste pratiche si distinguono per il loro successo, la loro fattibilità e i loro risultati positivi, che le rendono modelli raccomandabili per essere adattati e replicati in diversi contesti da professionisti e responsabili politici. In POWGEN, l'attenzione si concentra sulle buone pratiche piuttosto che sulle migliori, riconoscendo che ogni iniziativa, pur essendo efficace, presenta aree che potrebbero essere potenziate e migliorate. Infatti, alcune pratiche che non soddisfano i criteri elencati nella sezione successiva sono state comunque incluse, in quanto forniscono spunti preziosi e dimostrano risultati d'impatto che contribuiscono in modo significativo al Rapporto.

Un obiettivo primario della metodologia era valutare le iniziative selezionate in modo equilibrato, garantendo che nessun pilastro prevalesse sugli altri. Questo approccio bilanciato è fondamentale per trarre spunti che riflettano una comprensione completa delle interconnessioni tra migrazione, inclusione nel mercato del lavoro e specificità del settore energetico. Inoltre, la prospettiva di genere è stata integrata nell'intera analisi, in linea con la missione del progetto POWGEN. Riconoscendo le sfide uniche affrontate dalle donne migranti nell'accedere al mercato del lavoro, la metodologia ha incluso considerazioni specifiche per l'inclusione di genere come indicatore cruciale nell'ambito di POWGEN.



Le fasi del processo

La metodologia POWGEN prevede un approccio strutturato per sviluppare, raccogliere e diffondere buone pratiche nel campo delle energie rinnovabili, concentrandosi su programmi di formazione e inclusione lavorativa di successo in tutta Europa, con l'obiettivo di replicare tali buone pratiche in altri contesti. Il processo è suddiviso in fasi chiare con obiettivi e tempistiche specifiche, per garantire un'armonizzazione efficace della ricerca e la produzione di un Rapporto congiunto completo sulle buone pratiche, comprensivo dei principali Raccomandazioni come conclusione dello studio.

La **prima fase** ha stabilito un approccio unificato per analizzare e identificare le buone pratiche, garantendo la coerenza tra tutti i partner. A tal fine, sono state sviluppate linee guida e un modello standardizzato per le relazioni sui progetti/iniziative e il relativo contesto nazionale, fornendo un quadro analitico comune e una guida chiara per la raccolta dei dati.

Durante la **seconda fase**, i partner hanno raccolto esempi iniziali di buone pratiche, selezionando tra due e tre progetti e iniziative che si allineavano con i criteri stabiliti, che verranno illustrati di seguito. In seguito **sono state selezionate e analizzate** 10 iniziative e pratiche specifiche, ottenendo così dieci buone pratiche ben documentate, ciascuna con approfondimenti specifici per ogni Paese.

Le pratiche raccolte sono state poi integrate nel presente Rapporto, enfatizzando la sostenibilità, l'efficienza, la replicabilità e la scalabilità di ciascuna iniziativa, in linea con gli obiettivi di POWGEN. Il Rapporto si conclude con un insieme di Raccomandazioni che mettono in luce gli aspetti più importanti e i punti di forza delle buone pratiche.

Dopo la **validazione finale e la traduzione** in 6 lingue (italiano, francese, tedesco, portoghese, spagnolo), il Rapporto sarà **ampiamente diffuso**, rivolgendosi a rappresentanti chiave e organizzazioni per massimizzare la consapevolezza e incoraggiare l'adozione di queste pratiche. Questa metodologia garantisce un approccio strutturato alla raccolta, analisi e condivisione delle buone pratiche, supportando un modello energetico rinnovabile più equo e sostenibile in tutta Europa.



Figure 4. Rappresentazione visiva del processo metodologico delle fasi del progetto

Criteri per la selezione di una buona pratica e il processo

Come evidenziato nell'introduzione, questo Rapporto è strutturato attorno a **tre pilastri essenziali**: migrazione, formazione e inclusione lavorativa, settori delle energie rinnovabili e della ristrutturazione. Questi pilastri costituiscono l'ossatura dell'analisi, riflettendo non solo le aree di interesse ma anche gli obiettivi più ampi del progetto POWGEN. Nella ricerca di buone pratiche, questi concetti chiave hanno fornito un quadro di riferimento, garantendo che le pratiche identificate fossero in linea con gli obiettivi generali del progetto: supportare l'inclusione dei migranti e promuovere la sostenibilità nel mercato del lavoro.

In primo luogo, le buone pratiche selezionate dovevano rivolgersi al target vulnerabile dei migranti, in particolare ai cittadini di paesi terzi (TCN), con un'attenzione specifica alle donne. Le donne migranti affrontano spesso barriere multiple a causa sia del loro genere sia del loro status di migranti, rendendo fondamentale identificare pratiche che affrontino direttamente le loro sfide specifiche, come le barriere linguistiche, l'adattamento culturale e l'accesso a opportunità formative adeguate. In secondo luogo, era essenziale che queste pratiche includessero programmi di formazione completi progettati per aiutare i partecipanti ad accedere a un'occupazione significativa. La formazione rappresenta un elemento fondamentale per colmare il divario tra i migranti e il mercato del lavoro, specialmente in settori specializzati come quello energetico. La formazione doveva essere pratica, orientata al mercato e in grado di migliorare l'occupabilità dei partecipanti, dotandoli di competenze rilevanti per le esigenze e le specificità attuali del mercato del lavoro. In terzo luogo, le buone pratiche dovevano operare nei settori della ristrutturazione e delle energie verdi, che negli ultimi anni hanno registrato un aumento della domanda grazie alla spinta verso la sostenibilità e la transizione ecologica. Questo settore non solo offre numerose opportunità di lavoro, ma si allinea anche con il più ampio cambiamento sociale verso modelli economici attenti all'ambiente. Concentrandosi su questo settore, il progetto POWGEN e, di conseguenza, questo Rapporto mirano a posizionare i lavoratori migranti, in particolare le donne, in ruoli che contribuiscano sia alla loro crescita personale sia alla transizione verde.

Nel Rapporto di POWGEN, i criteri di selezione per le buone pratiche andavano oltre i pilastri fondamentali. Le iniziative dovevano essere pertinenti alle aree di interesse, ovvero affrontare direttamente la formazione, la migrazione e i settori delle energie verdi e della ristrutturazione. Dovevano inoltre essere ben documentate e strutturate, garantendo che i processi e i risultati fossero chiaramente delineati. Inoltre, le pratiche dovevano essere trasferibili, ovvero replicabili in contesti o regioni diversi, rendendole scalabili e adattabili a una varietà di situazioni. Infine, era necessario che fossero allineate con le priorità del progetto POWGEN, garantendo un contributo agli obiettivi più ampi di riduzione del divario di genere e promozione dell'inclusività nel settore delle energie verdi (Tabella 1).



<p>STRUTTURATA E RILEVANTE </p> <ul style="list-style-type: none"> • La Buona Pratica (BP) raggiunge gli obiettivi attraverso la validazione e la valutazione del suo processo e dei risultati. • La BP, preferibilmente, essendo rilevante per tutti e tre i pilastri, interseca l'inclusione lavorativa dei cittadini di paesi terzi (TCN) nei settori della riqualificazione e delle energie rinnovabili (FER). • La BP promuove la partecipazione degli stakeholder e dei gruppi target. • La BP ha un impatto sulle donne migranti. 	<p>EFFICIENTE </p> <ul style="list-style-type: none"> • La BP garantisce un uso adeguato delle risorse nell'implementazione dei compiti e delle procedure previsti. • L'organizzazione delle partnership della BP, la distribuzione dei ruoli, il processo di gestione e di presa delle decisioni sono delineati e assicurano una buona governance.
<p>TRASFERIBILE </p> <ul style="list-style-type: none"> • La BP può essere replicata in altri contesti. • La BP include i processi necessari per garantirne la trasferibilità. • La BP identifica i rischi e le possibili misure di mitigazione legate al trasferimento della pratica. 	<p>ALLINEATA ALLE PRIORITÀ DEFINITE </p> <ul style="list-style-type: none"> • La BP contribuisce all'attuazione di piani d'azione europei, nazionali e locali coerenti con le priorità delineate nel progetto POWGEN. • La BP ha un impatto positivo sul sistema decisionale locale. • La BP genera un impatto a lungo termine a supporto dei contesti svantaggiati.

Tabella 1: Criteri di selezione

È importante riconoscere che alcune delle buone pratiche identificate in questo Rapporto potrebbero non soddisfare pienamente tutti i criteri di idoneità descritti nella tabella sopra. Questo è principalmente dovuto alla fase iniziale di implementazione di alcune pratiche, che limita l'ambito degli impatti misurabili attualmente raggiungibili. Tuttavia, queste pratiche risultano comunque altamente preziose, poiché offrono spunti preliminari e mettono in luce le lezioni chiave apprese finora. Ecco i principali motivi per includere queste pratiche nonostante un allineamento parziale con i criteri:

- Molti programmi o iniziative di formazione e inclusione, in particolare quelli rivolti alle donne migranti, richiedono tempo per produrre risultati tangibili, poiché i partecipanti costruiscono gradualmente competenze, superano barriere linguistiche e si adattano al mercato del lavoro.
- Queste pratiche affrontano questioni complesse e intersezionali che non possono essere risolte rapidamente, richiedendo un approccio a lungo termine per promuovere un cambiamento significativo. La natura in evoluzione del settore delle energie verdi e della riqualificazione aggiunge inoltre incertezze, poiché continuano a emergere nuove opportunità e ruoli. Pertanto, sebbene l'impatto misurabile possa essere limitato in questa fase, il successo di queste iniziative diventerà più evidente nel tempo con la maturazione dei programmi e dei partecipanti.

La sezione seguente include una tabella che illustra come le buone pratiche siano state affrontate in relazione ai tre pilastri, evidenziando il pilastro più rilevante di ciascuna iniziativa in rosso o verde. Le buone pratiche finali sono contrassegnate in grassetto, in quanto rappresentano iniziative che soddisfano



tutti e tre i pilastri o si distinguono particolarmente in due di essi, offrendo competenze preziose in un'area specifica. Queste buone pratiche selezionate sono inoltre analizzate in dettaglio attraverso un'infografica dedicata, fornendo approfondimenti utili per le future iniziative POWGEN.

Selezione dei casi

La tabella seguente presenta le 15 iniziative inizialmente pre-selezionate in base al loro allineamento con i tre pilastri chiave. Dopo un'attenta valutazione di ciascuna pratica e della sua rilevanza rispetto a questi pilastri, è stata effettuata una selezione finale di 10 buone pratiche. Come mostrato di seguito, le pratiche selezionate sono contrassegnate in grassetto e hanno tutti i pilastri colorati in verde, indicando che soddisfano tutte le caratteristiche e i criteri essenziali.

Per essere selezionata, una pratica doveva:

- rivolgersi a persone in un contesto di migrazione, preferibilmente donne;
- includere una formazione approfondita che favorisse l'accesso al mercato del lavoro;
- concentrarsi sull'integrazione dei partecipanti nei settori delle energie rinnovabili e della ristrutturazione.

Le pratiche che soddisfacevano tutti questi criteri sono state considerate idonee per la selezione. Tuttavia, sono state incluse anche due iniziative che, pur allineandosi solo a due dei tre pilastri, offrivano spunti preziosi sui lavori legati alle energie rinnovabili e sulla partecipazione femminile. Le considerazioni di genere sono state fondamentali nel rivolgersi alle persone migranti, sebbene non tutte le pratiche fossero specificamente mirate alle donne. Questo è il motivo per cui il progetto *Mums@Work* è stato incluso: pur non operando nel settore delle energie rinnovabili, si rivolgeva esclusivamente alle donne, sostenendone l'inclusione nel mercato del lavoro e affrontando direttamente le barriere. Mentre il progetto *Achieve*, un'altra pratica selezionata, non si rivolgeva specificamente agli immigrati, alcuni dei suoi consulenti energetici erano individui a più alto rischio di esclusione sociale, tra cui cittadini nati all'estero e individui nati nel Regno Unito con genitori e famiglie di origine migrante. Essendo uno dei primi progetti che affronta la povertà energetica, *Achieve* ha svolto un ruolo pionieristico nell'affrontare le questioni sociali nel settore energetico, diventando un modello prezioso per le iniziative future.

Come descritto nell'introduzione, alcune delle buone pratiche selezionate operano o sono state implementate in più località pilota in Europa e, facendo riferimento alla sezione sul contesto nazionale, è stato considerato il paese del coordinatore del progetto. Geograficamente, si è cercato di coprire l'intera UE. Tuttavia, è stato notato che ci sono poche esperienze nell'UE (principalmente progetti finanziati dall'UE) che affrontano tutti e tre i pilastri in modo integrato. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che alcuni progetti sono conosciuti solo a livello locale e, di conseguenza, non sono disponibili in lingua inglese. Di conseguenza, il Rapporto mette in evidenza quelli ritenuti più rilevanti, sia per la loro portata internazionale sia perché i partner sono riusciti a trovarli e analizzarli. Sebbene la maggior parte delle buone pratiche siano basate nell'UE, **due sono iniziative paneuropee** (implementate nel Regno Unito e in Svizzera) e sono state incluse per il valore delle lezioni che offrono. Queste buone pratiche combinano tipicamente finanziamenti pubblici, provenienti da amministrazioni pubbliche locali o dalla Commissione Europea, con finanziamenti privati derivanti da collaborazioni tra diversi stakeholder. Alcune di queste buone pratiche sono già concluse, mentre altre, come *Energy Advising Centres* e *Idària*, sono ancora in



corso. In questi casi, come già menzionato, le pratiche mettono in evidenza le lezioni apprese fino ad oggi, nella speranza che questi spunti possano guidare lo sviluppo e l'implementazione di iniziative future.

A tal proposito, questo Rapporto mira a colmare un'importante lacuna di conoscenza identificando ed esaminando progetti e iniziative che promuovono l'inclusione dei cittadini di paesi terzi (TCN) nel mercato del lavoro nel settore energetico, con particolare attenzione ai settori in crescita delle energie rinnovabili e della ristrutturazione. Questa raccolta non solo rappresenta una risorsa per comprendere gli sforzi esistenti, ma costituisce anche una base per lo sviluppo di future iniziative che rispondano alle esigenze specifiche delle comunità migranti nel contesto della transizione energetica sostenibile.



N°	Iniziativa/Progetti	PILASTRO 1 Migrazione	PILASTRO 2 Formazione	PILASTRO 3 Settore della Ristrutturazione e delle Energie Rinnovabili (FER)
1	Achieve		✓	✓
2	Energy Advising Centers (EACs) <i>(Centri di Consulenza Energetica)</i>	✓	✓	✓
3	Green Skills and Jobs		✓	✓
4	Idària	✓	✓	✓
5	Il Protocollo d'intesa tra governo e parti sociali del settore edile	✓	✓	✓
6	Mums @ work - Supporting Migrant Mothers Labour Market Integration	✓	✓	
7	Refugees go Solar+	✓	✓	✓
8	Renovating Energies	✓		✓
9	SolarBau24	✓	✓	✓
10	Solar Generation	✓	✓	✓
11	Start in the profession <i>(Start in den Beruf)</i>		✓	
12	STEAMigPOWER	✓	✓	✓
13	Women Generation <i>(Generació Dones)</i>	✓		✓
14	Women love buildings <i>(Frau Liebt Bau)</i>			✓
15	WOMEN4GREEN	✓	✓	✓

Tabella 2: Pre-selezione delle iniziative che corrispondono ai criteri POWGEN di buone pratiche



5. Panoramica e infografica delle buone pratiche

Questo capitolo offre una panoramica sintetica delle buone pratiche selezionate, mettendo in evidenza gli elementi essenziali di ciascuna e dimostrando come integrino e rafforzino i tre pilastri fondamentali. Ogni pratica viene analizzata per evidenziare le strategie principali che ne determinano l'efficacia in relazione a questi pilastri. A seguire, un'infografica informativa fornirà una sintesi visiva dei punti salienti principali, inclusi risultati attesi, obiettivi e azioni, per chiarire i punti di forza unici di ciascuna pratica e per illustrare come contribuiscano collettivamente al raggiungimento degli obiettivi più ampi del settore. Questo approccio mira a fornire una visione chiara e strutturata delle pratiche, evidenziandone l'impatto e il potenziale di replicabilità in iniziative simili.

1. ACHIEVE

Pilastro 1 - Migration

La pratica è stata efficace dal punto di vista della migrazione?

- **Achieve** era un'iniziativa che, pur non rivolgendosi specificamente ai gruppi migranti, si concentrava su individui disoccupati di lungo termine, sostenendone il reinserimento sociale. Sebbene non sia disponibile il numero esatto di partecipanti con background migrante, alcuni dei consulenti erano di origine straniera ma possedevano la cittadinanza del paese in cui operavano. Pilastro

Il progetto ha avuto un duplice impatto: ha permesso alle famiglie di combattere la povertà energetica e, al contempo, ha consentito a persone disoccupate da lungo periodo di acquisire competenze come consulenti energetici, facilitando il loro reinserimento sul mercato del lavoro.

Pilastro 2 - Accesso al mercato del lavoro

Sono state adottate misure per promuovere salari equi, pratiche non discriminatorie, condizioni di lavoro sicure e pari opportunità di carriera in questi settori? Se sì, quali?

- Sono disponibili informazioni limitate sulle misure specifiche implementate da *Achieve* per promuovere determinate condizioni lavorative. Tuttavia, per il reclutamento dei consulenti sono state coinvolte agenzie per l'impiego, che generalmente garantiscono standard come pratiche non discriminatorie e condizioni di lavoro sicure ed eque.
- Il progetto ha offerto opportunità di crescita professionale, con **il 50% dei partecipanti che ha trovato un impiego** dopo il completamento del progetto, grazie alla formazione ricevuta.
- Numerosi stakeholder sono stati attivamente coinvolti durante tutto il processo, contribuendo alle sessioni di formazione e alle visite domiciliari. Inoltre, sono stati coinvolti assistenti sociali per supportare le famiglie che necessitavano di ulteriore aiuto.

In che modo la pratica è stata efficace dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro?

- Circa il 50% dei partecipanti ha trovato un impiego dopo la partecipazione al progetto *ACHIEVE*, mentre coloro che non hanno trovato lavoro hanno proseguito con ulteriori formazioni.
- In totale, **142 persone sono state formate attraverso il programma**, tra cui 89 studenti e 49 volontari o persone disoccupate di lungo periodo.



Pilastro 3 - Settore delle FER e della ristrutturazione

La pratica è stata efficace dal punto di vista del settore delle energie rinnovabili (FER)?

- In 2011, fuel poverty was not widely recognised as a social issue within local municipalities. The project was groundbreaking at that time, casting light on energy poverty as a generalised problem in the UK.
- The project proved successful by helping reduce energy bills and CO₂ emissions, thus lessening environmental impact. Through home visits, households achieved savings of €150 and a reduction of 320 kg of CO₂ per year, per household.

In che modo l'iniziativa ha affrontato le esigenze e le sfide specifiche dei TCN, in particolare delle donne, nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro?

- Ha fornito una formazione specializzata ai partecipanti. Considerando il profilo degli individui reclutati, si può presumere che le barriere linguistiche non rappresentassero un problema.

ACHIEVE

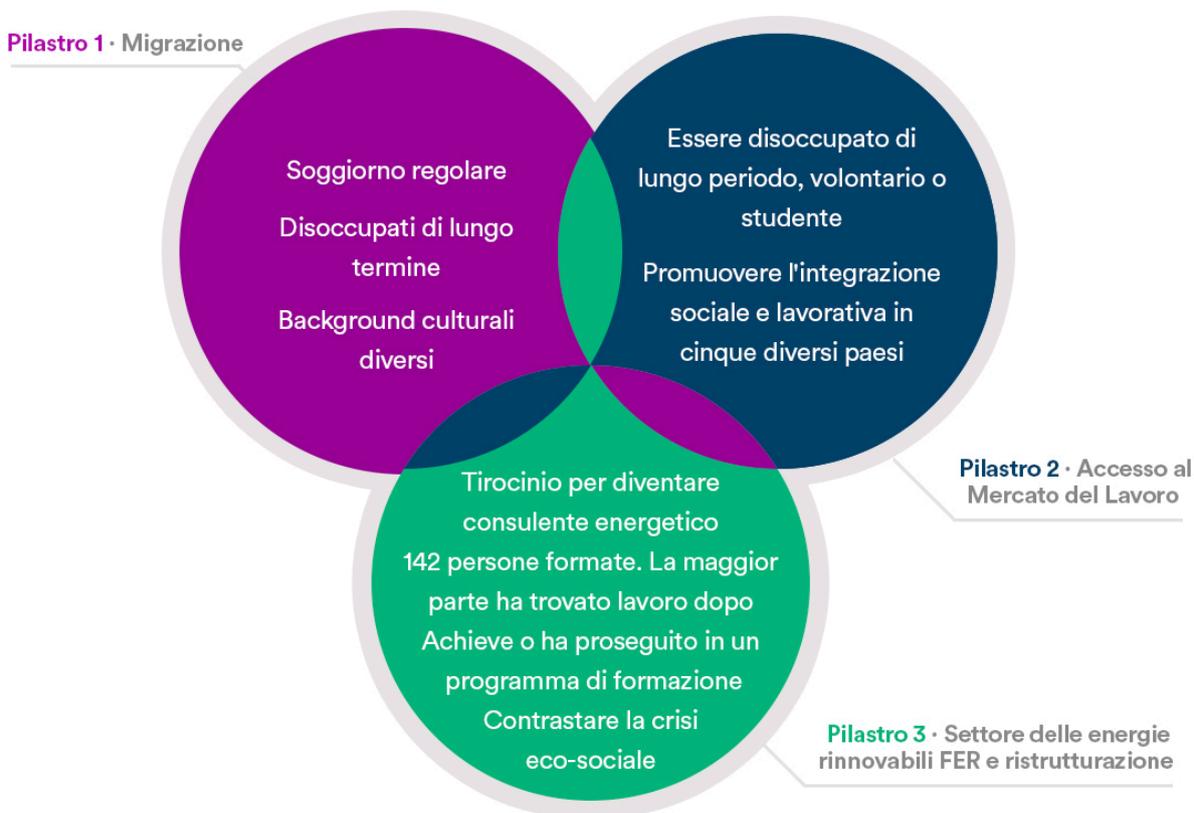
Si tratta di uno dei primi progetti che affrontano la povertà energetica in Europa. Può essere considerato come la base di partenza per capire come si è evoluta la povertà energetica dal 2011.

FATTORI CHIAVE

- Ha coinvolto individui disoccupati e provenienti da contesti socialmente emarginati.
- Ha offerto una formazione specializzata ai partecipanti, preparandoli a diventare consulenti energetici. Il programma includeva una componente di tirocinio pratico che prevedeva visite domiciliari, durante le quali i partecipanti potevano applicare le conoscenze acquisite in contesti reali come consulenti energetici.
- **Ha dato priorità alla reintegrazione sociale:** il progetto ha supportato le famiglie vulnerabili fornendo loro conoscenze sulla povertà energetica e consigli pratici per risparmiare energia tramite visite domiciliari. Allo stesso tempo, ha offerto opportunità di impiego a persone disoccupate di lungo periodo, promuovendo una doppia integrazione sia nel mercato del lavoro sia nella comunità sociale più ampia per i soggetti coinvolti.



Questa iniziativa dimostra l'interconnessione tra i tre pilastri. Tuttavia, il pilastro della migrazione è quello meno enfatizzato, poiché il progetto non era specificamente rivolto a persone migranti. Si può comunque presumere che alcuni dei partecipanti disoccupati di lungo periodo avessero probabilmente un background migratorio.



PANORAMICA

La premessa: L'obiettivo principale del progetto ACHIEVE era affrontare la **povertà energetica**, fornendo alle famiglie vulnerabili conoscenze sull'efficienza energetica. Questo è stato realizzato attraverso visite domiciliari effettuate da persone disoccupate di lungo termine, formate per diventare consulenti energetici. Gli obiettivi chiave includevano:

- Migliorare l'identificazione delle famiglie che vivono in condizioni di povertà energetica.
- Collegare attori locali (come operatori sociali e sanitari, locatori di housing sociale e fornitori di energia) in uno sforzo europeo coordinato per combattere la povertà energetica, promuovendo una comprensione comune, la comunicazione e il networking.

Principali sfide sono state:

- Una generale mancanza di consapevolezza sulla povertà energetica all'interno dei servizi sociali e tra gli utenti in situazioni di vulnerabilità.

Un divario nelle competenze comunicative necessarie per fornire consigli energetici in modo accessibile e comprensibile.



Achieve

2011 – 2014



Finanziamento:
Programma Energia Intelligente Europa (EC) Importo: 1.467.611 euro (67% finanziato dalla Commissione Europea)



Francia, Regno Unito, Slovenia, Germania e Bulgaria

**Partner: 7 ONG**

In Francia: CLER (coordinatore), Croix-Rouge Insertion-IDEMU e GERES. Nel Regno Unito: Severn Wye Energy Agency. In Slovenia: Focus, Associazione per lo sviluppo sostenibile. In Germania: CARITAS di Francoforte e in Bulgaria: Agenzia per l'energia di Plovdiv.

Stakeholder locali: comuni e autorità locali che distribuiscono aiuti alle famiglie a basso reddito, centri per l'impiego, persone che lavorano nel settore sanitario, sociale ed energetico, operatori di housing sociale (agenti che forniscono alloggi sociali) e famiglie vulnerabili.

GRUPPO TARGET

- Disoccupati di lungo periodo, volontari o studenti che sono stati formati per diventare consulenti energetici ed effettuare visite a domicilio.
- Famiglie vulnerabili in condizioni di povertà e di povertà energetica. Sono riusciti a ridurre le bollette energetiche e a promuovere l'efficienza energetica.

AZIONI PRINCIPALI

- 50 ore di formazione per diventare consulenti energetici.
- 60-90 minuti di visite alle famiglie due volte durante il progetto.
- Punto di forza: Primo progetto a sviluppare la all'epoca nuovissima metodologia delle visite alle famiglie. In tutta Europa, i consulenti energetici hanno visitato le famiglie vulnerabili per mitigare la povertà energetica.

RISULTATI E IMPATTO

- 142 persone hanno ricevuto la formazione e beneficiato del progetto Achieve: 89 erano studenti e 49 erano volontari o disoccupati di lungo termine.
- 1.920 famiglie sono state visitate e assistite per ridurre la povertà energetica.
- Le visite domiciliari hanno generato un risparmio di 150 € e una riduzione di 320 kg di CO₂/anno per famiglia.
- Il 50% dei consulenti energetici ha trovato lavoro al termine della propria partecipazione ad Achieve. Gli altri hanno ripreso il percorso formativo.
- Introduzione dei giovani al mercato del lavoro.
- Punto di forza: ACHIEVE è stato un catalizzatore di cooperazione tra i dipartimenti sociali, ambientali ed educativi, affrontando per la prima volta la povertà energetica, un tema mai considerato prima a livello municipale.

FATTORI DI SUCCESSO

- Progetto europeo che prevede il finanziamento e la cooperazione tra i partner.
- Connessione, attraverso un'azione comune degli attori locali del territorio per un problema come la povertà energetica.
- Coinvolgimento degli stakeholder fin dalle prime fasi.
- Inoltre, la formazione ha offerto alle persone disoccupate di lungo periodo l'opportunità di ricevere un'istruzione per trovare un lavoro.
- Senza il supporto finanziario, la pratica non avrebbe potuto avere successo, principalmente perché i costi del personale necessari per la formazione e le visite domiciliari non sarebbero stati sostenibili.
- Secondo il progetto, un'indagine di valutazione tra le famiglie che hanno ricevuto una visita ha mostrato un livello molto alto di soddisfazione per il servizio. Il risultato più importante è stato quello di aver effettivamente portato risparmi a persone in situazioni finanziarie difficili, oltre a fornire loro soluzioni di efficienza energetica.

SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

- Francia: La metodologia di Achieve è stata replicata dalla Direzione Generale per l'Energia e il Clima del Ministero dell'Ambiente nel programma SLIME.
 - o Dal 2006, il Ministero dell'Energia emette certificati bianchi per finanziare iniziative su larga scala volte a ridurre il consumo energetico nel paese. Questo permette alle autorità locali di recuperare almeno il 44% del budget del loro programma locale.
 - o Nel 2016, circa 20 autorità locali hanno aderito a questo programma nazionale.
- Germania: I progetti Cariteam-Energiespar service e Stromspar-check, che costituiscono la base della metodologia di ACHIEVE, sono ancora in corso.
- Balcani: Progetto gemello denominato REACH.

LEZIONI APPRESE (POSITIVE E NEGATIVE)

- I partecipanti non hanno ricevuto una formazione ufficiale per lavorare nel settore energetico in generale, sebbene abbiano acquisito conoscenze sull'efficienza energetica nelle abitazioni. Questo ha comportato particolari difficoltà nell'accedere al mercato del lavoro esterno ad Achieve.
- Tutti i partecipanti dovevano avere uno status regolare e risultare residenti presso il comune.
- È stato dimostrato che, con una formazione dedicata, la maggior parte dei partecipanti è riuscita a trovare un lavoro una volta terminata la pratica.
- I network locali sono fondamentali per implementare il progetto e garantirne il successo.
- Un budget adeguato è necessario per garantire il successo del progetto.

2. EACs - Energy Advising Centres (Centri di Consulenza Energetica)

Pilastro 1 - Migration

La pratica è stata efficace dal punto di vista della migrazione?

- La pratica ha facilitato con successo l'inserimento nel mercato del lavoro locale di donne spagnole e migranti, in particolare provenienti dall'America Latina. Si è concentrata sul sostegno agli adulti, con un'età media di 49 anni, riconoscendo le sfide specifiche che questa fascia d'età deve affrontare per trovare un impiego.
- Quando *gli EAC* sono stati avviati nel 2017, l'iniziativa non era specificamente rivolta alle donne; tuttavia, col tempo, si è focalizzata in modo particolare sulle donne migranti. Entro il 2023, **il 64% dei beneficiari erano donne** e il 33% uomini, con **il 45% di tutti i partecipanti nati al di fuori della Spagna**. La maggior parte dei lavoratori *EAC* aveva completato l'istruzione obbligatoria o aveva parzialmente completato studi superiori nei propri paesi d'origine.

Pilastro 2 - Accesso al mercato del lavoro

Sono state adottate misure per promuovere salari equi, pratiche non discriminatorie, condizioni di lavoro sicure e pari opportunità di carriera in questi settori? Se sì, quali?

- Una delle fasi iniziali della formazione include un corso sulla prevenzione dei rischi professionali per garantire condizioni di lavoro sicure.
- I valori delle organizzazioni coinvolte sostengono politiche interne che promuovono pratiche non discriminatorie e includono un piano per l'uguaglianza di genere.
- I contratti di lavoro e i salari sono regolati dal contratto collettivo di categoria, garantendo una retribuzione equa e regolamentata.
- Inoltre, la componente sociale della formazione affronta temi come l'inclusione lavorativa, la prospettiva di genere, il razzismo e la diversità, rafforzando un approccio inclusivo durante tutto il processo.

In che modo la pratica è stata efficace dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro?

- Dal 2017 al 2023 (attualmente in corso), **135 persone hanno partecipato** all'iniziativa *EAC*, con il **74% delle donne che ha ottenuto un impiego dopo aver completato il tirocinio**.
- Il programma prevede **265 ore di formazione distribuite su otto settimane**, con un'enfasi sull'esperienza pratica attraverso tirocini in cui i partecipanti possono applicare le competenze acquisite. Vale la pena notare che i partecipanti all'*EAC* possiedono uno status legale regolare e hanno precedenti esperienze nel mercato del lavoro, ma erano disoccupati di lungo periodo prima di aderire al programma.

Pilastro 3 - Settore delle FER e della ristrutturazione

La pratica è stata efficace dal punto di vista del settore delle energie rinnovabili (FER)?

- L'iniziativa *EAC* si è dimostrata efficace in quanto consente ai migranti TCN di supportare i cittadini in situazioni di vulnerabilità nella mitigazione della povertà energetica e nell'aumento della consapevolezza sui diritti energetici (ad esempio, aiutando coloro che ne hanno bisogno a

richiedere bonus sociali e altri programmi di sostegno). Questo offre alle donne migranti l'opportunità di aiutare altre persone in difficoltà, il ruolo di consulente energetico combina con successo l'expertise energetica con percorsi di inclusione lavorativa.

In che modo l'iniziativa ha affrontato le esigenze e le sfide specifiche dei TCN, in particolare delle donne, nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro?

- L'accesso all'iniziativa è limitato a coloro che sono iscritti al programma *Làbora*, un programma di matching lavorativo selettivo che dà priorità alle persone disoccupate di lungo termine con residenza registrata a Barcellona.
- **Il contratto di lavoro prevede 35 ore settimanali con opzioni di orario flessibile.** Ad esempio, i partecipanti possono lavorare solo di mattina (8:00-15:00) per supportare le esigenze familiari e l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, una soluzione particolarmente utile per le donne che potrebbero aver bisogno dei pomeriggi liberi per le responsabilità familiari.

EACs

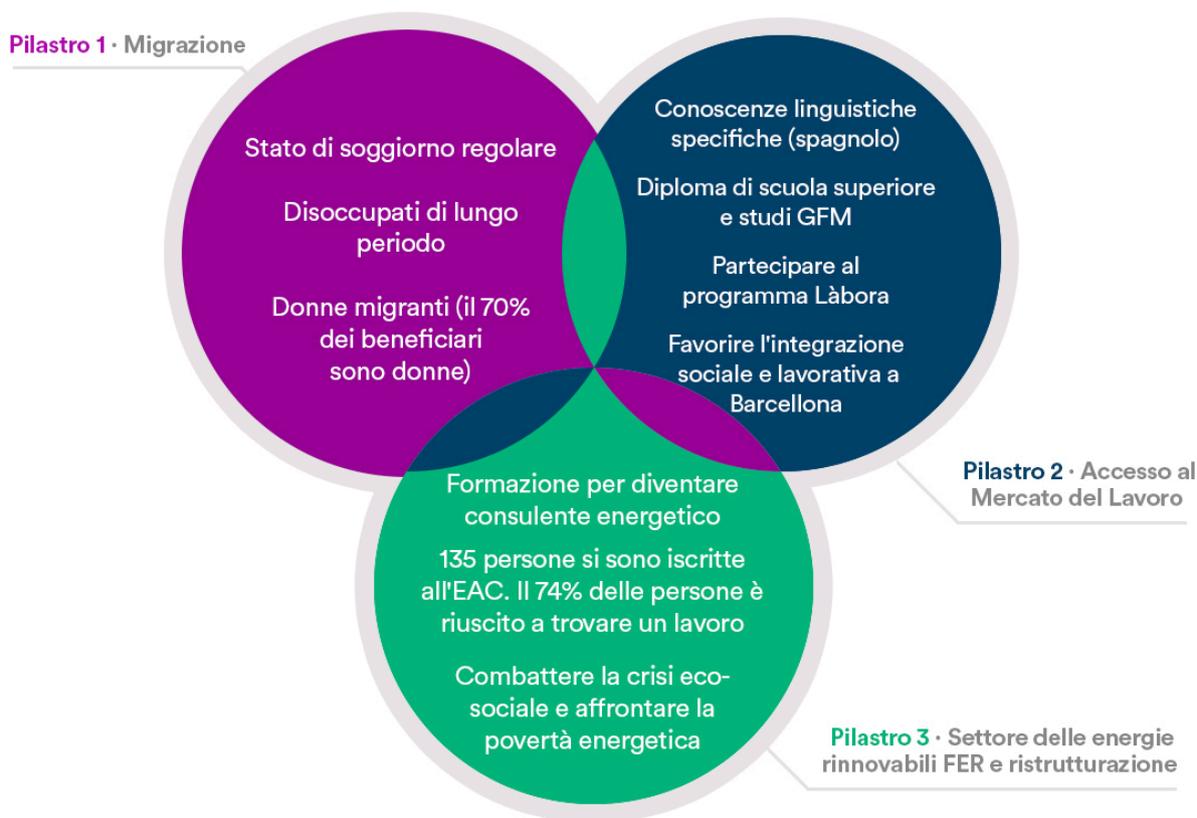
Pioniere nell'affrontare la povertà energetica in Spagna attraverso una metodologia innovativa

FATTORI CHIAVE

- Rivolto a persone in situazioni di vulnerabilità e gruppi migranti con disoccupazione di lungo periodo, con un'attenzione particolare alle donne.
- Ha offerto una formazione completa di 265 ore nell'arco di otto settimane per preparare i partecipanti come consulenti energetici, combinando la formazione in aula con il tirocinio pratico attraverso visite alle famiglie. I partecipanti dovevano avere uno status di soggiorno regolare.
- Garantito un finanziamento pubblico di 4 milioni di euro per sostenere l'implementazione del progetto.
- **Raggiunto un duplice impatto:**
 - Ha sostenuto le famiglie in difficoltà nella riduzione della povertà energetica.
 - Ha offerto alle donne disoccupate di lungo periodo e vulnerabili un impiego per un minimo di un anno.

La figura seguente illustra come i tre pilastri siano interconnessi. In questa buona pratica, tutti e tre i pilastri sono integrati con successo, ottenendo un impatto equilibrato su ciascuno di essi. L'EAC è stata selezionata come buona pratica per aver raggiunto gli obiettivi dei tre pilastri: sostenere l'inclusione dei migranti, fornire un programma di inserimento lavorativo che faciliti l'accesso al mercato del lavoro e dare priorità al settore energetico rispetto ad altri. Questa attenzione è in linea con le attuali esigenze di energia rinnovabile, di lotta al cambiamento climatico e di riduzione della dipendenza dai combustibili fossili.





PANORAMICA

La premessa: l'obiettivo principale dell'EAC è quello di formare persone disoccupate di lungo periodo e vulnerabili, per lavorare come consulenti energetici. Questa pratica è in atto dal 2017 e si è sempre più concentrata sulle donne migranti, che ora rappresentano il 70% della sua forza lavoro. La metodologia prevede visite alle famiglie con l'obiettivo di:

- Attenuare la povertà energetica nelle famiglie vulnerabili.
- Consentire alle donne, disoccupate di lungo termine e in situazioni di vulnerabilità, di diventare consulenti energetiche attraverso un tirocinio dedicato della durata di oltre due mesi.

Principali sfide:

- Gestire le aspettative dei partecipanti riguardo alla possibilità di ottenere un impiego dopo EAC, anche se il 74% ha raggiunto questo obiettivo.
- Facilitare l'ingresso delle donne, in particolare di quelle con background migratorio, nel settore lavorativo a sostegno del risparmio energetico. Facilitating the entry of women, especially those with migrant backgrounds, into the field of energy poverty.



EACs - Energy Advising Centres (Centri di Consulenza Energetica)

2017
- in corsoFinanziamento: Bando pubblico del
Comune di Barcellona con 4.450.380€
(periodo 2017-2024).Spagna, Barcellona.
12 uffici distribuiti in
diversi quartieri

Partner (organizzazioni non profit)

ABD-FABD-Ecoserveis
Suara e CiV

Attori coinvolti: l'ecosistema comunale di ogni quartiere.

GRUPPO TARGET

- Il programma ha coinvolto 20 beneficiari all'anno (compresi individui vulnerabili e disoccupati di lungo termine) attraverso uno schema locale di inserimento lavorativo (programma Làbora). I requisiti principali includevano l'essere ufficialmente registrati nel censimento di Barcellona, possedere un diploma di scuola superiore e una qualifica di formazione professionale.
- La maggior parte dei beneficiari erano donne provenienti dall'America Latina e dalla Spagna, con un'età media di 51 anni. Quasi la metà di loro (46%) si trovava in una situazione di disoccupazione di lungo periodo. Nell'edizione più recente (2023-2024), la maggioranza dei partecipanti aveva completato l'istruzione obbligatoria o parzialmente studi universitari all'estero.
- Nel corso delle sette edizioni, le donne hanno rappresentato il 70% del totale dei beneficiari, mentre gli uomini hanno costituito il 30%.

AZIONI PRINCIPALI

- Erogazione di una formazione di 265 ore in 8,5 settimane, suddivisa come segue:
 - 204 ore dedicate alla formazione sull'energia e alle questioni sociali.
 - Le restanti 61 ore assegnate alla formazione tecnica presso una delle stazioni EAC.

RISULTATI E IMPATTO

- Impatto positivo: ad oggi, 135 persone hanno beneficiato di EAC.
 - Il 74% degli occupati è riuscito a trovare un lavoro in seguito (nell'EAC o altrove). Chi non l'ha fatto, ha potuto usufruire dei sussidi di disoccupazione.
 - Promossa diversità, inclusione e parità di genere nel mercato del lavoro energetico, con un'enfasi particolare sulle donne migranti.
 - Le persone disoccupate da un anno o più (il 46% erano disoccupati di lunga durata) hanno aderito al programma, ricevendo un contratto di lavoro di un anno che comprendeva una formazione completa e un tirocinio di 10 mesi.
 - I partecipanti hanno acquisito competenze non solo nel settore energetico, ma anche abilità trasferibili applicabili in diversi settori.
 - Questa pratica ha avuto un forte impatto sull'inclusione lavorativa grazie alla sua prospettiva sociale e sul settore delle energie rinnovabili grazie al ruolo stesso di consulente energetico.
- Punto di forza:** L'EAC è un'iniziativa di successo, sia per quanto riguarda l'offerta di lavoro ai disoccupati di lungo periodo sia per il sostegno alle famiglie vulnerabili per mitigare la povertà energetica. Secondo gli strumenti di valutazione, i partecipanti hanno valutato positivamente il servizio EAC, con un punteggio medio di soddisfazione pari a 9,1.

FATTORI DI SUCCESSO

- **Una gara pubblica ha permesso** la realizzazione di questa pratica, supportata dal programma Làbora, che ha fornito risorse per gli EAC.
- **4 milioni di euro investiti** per la formazione, il tirocinio e la sostenibilità a lungo termine della pratica.
- Gli EAC hanno affrontato con successo **due necessità:** supportare i cittadini in condizioni di povertà energetica per ridurre la loro vulnerabilità e integrare le donne socialmente vulnerabili nel mercato del lavoro.

SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

- L'iniziativa, concepita come servizio sociale, è iniziata come progetto pilota nel 2016 ed è stata istituita come servizio permanente nel 2017. Attualmente è garantita la sua continuazione fino al 2027.

LEZIONI APPRESE (POSITIVE E NEGATIVE)

- I partecipanti sono stati formati per diventare consulenti energetici per gli EAC; tuttavia, non hanno ricevuto alcuna certificazione ufficiale per lavorare nel settore energetico, poiché la formazione energetica non è formalmente riconosciuta in Spagna.
- I requisiti iniziali per aderire agli EAC includevano una qualifica di formazione professionale e un diploma di scuola superiore, requisiti che possono essere difficili da soddisfare per le donne migranti.
- In conformità con i requisiti legali spagnoli, tutti i partecipanti dovevano possedere un permesso di soggiorno ed essere registrati a Barcellona.
- È stato dimostrato che, con una formazione dedicata e un tirocinio strutturato, la maggior parte dei partecipanti è riuscita a ottenere un impiego una volta concluso il programma.
- Inizialmente, la durata del lavoro presso l'EAC era di otto mesi, il che significava che i dipendenti non avevano diritto all'indennità di disoccupazione al termine del programma. L'ente di coordinamento ha esteso la durata a 10 mesi, consentendo ai partecipanti di beneficiare dell'indennità di disoccupazione. Il programma nel suo complesso ha migliorato significativamente le loro prospettive occupazionali.

3. IDÀRIA

Pilastro 1 - Migration

La pratica è stata efficace dal punto di vista della migrazione?

- La pratica si rivolge direttamente alle persone migranti come beneficiari.
- Tuttavia, non si rivolge specificamente alle donne migranti e non prevede politiche mirate per supportarle nel mercato del lavoro (ad esempio, servizi di assistenza all'infanzia o servizi linguistici), anche se dispone di un piano per il bilanciamento tra lavoro e vita privata e benefici sociali.
- Gli elementi chiave che rendono questa pratica vincente in termini di migrazione sono la valorizzazione dell'inclusione nella comunità, il rafforzamento dell'inclusione sociale, l'accesso al mercato del lavoro e la regolarizzazione amministrativa attraverso piani pubblici per l'occupazione, l'istruzione e la formazione, le misure per la parità di genere.

Pilastro 2 - Accesso al mercato del lavoro

Sono state adottate misure per promuovere salari equi, pratiche non discriminatorie, condizioni di lavoro sicure e pari opportunità di carriera in questi settori? Se sì, quali?

- La pratica non si rivolge specificamente alle donne; tuttavia, le donne sono incluse nella popolazione dei partecipanti, promuovendo condizioni di parità e pratiche non discriminatorie.
- Per supportare l'uguaglianza di genere, una Commissione per l'Uguaglianza si riunisce trimestralmente.
- È stato sviluppato un Piano per l'Uguaglianza di Genere (Pla d'igualtat de gènere) con l'obiettivo di: aggiornare regolarmente il piano secondo le necessità, informare il personale sulle questioni relative all'uguaglianza, raccogliere il feedback del personale, preparare rapporti e raccomandazioni sull'uguaglianza di genere e affrontare temi quali la parità di retribuzione, la rappresentanza del personale e le iniziative contro le molestie sessuali.
- Inoltre, numerose politiche occupazionali antidiscriminatorie sono descritte sul sito web come parte dei valori fondamentali dell'organizzazione.

In che modo la pratica è stata efficace dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro?

- La pratica garantisce l'accesso al mercato del lavoro supportando le persone nella ricerca di un posto di lavoro al termine della formazione.

Pilastro 3 - Settore delle FER e della ristrutturazione

La pratica è stata efficace dal punto di vista del settore delle energie rinnovabili FER?

- La pratica minimizza l'impatto ambientale formando persone in grado di lavorare nel settore dell'energia verde, occupandosi dell'assemblaggio e della manutenzione/pulizia dei pannelli solari industriali, oltre che della loro semplice installazione.



In che modo l'iniziativa ha affrontato le esigenze e le sfide specifiche dei TCN, in particolare delle donne, nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro?

- La pratica si è concentrata sulla popolazione migrante e ha preso in considerazione le donne, ma non sono state fornite ulteriori spiegazioni sulla concretizzazione di questo specifico obiettivo.

IDÀRIA

Combina l'utilizzo di lavori tradizionali, economia circolare, innovazione, uso delle risorse naturali, formazione e supporto all'inserimento lavorativo.

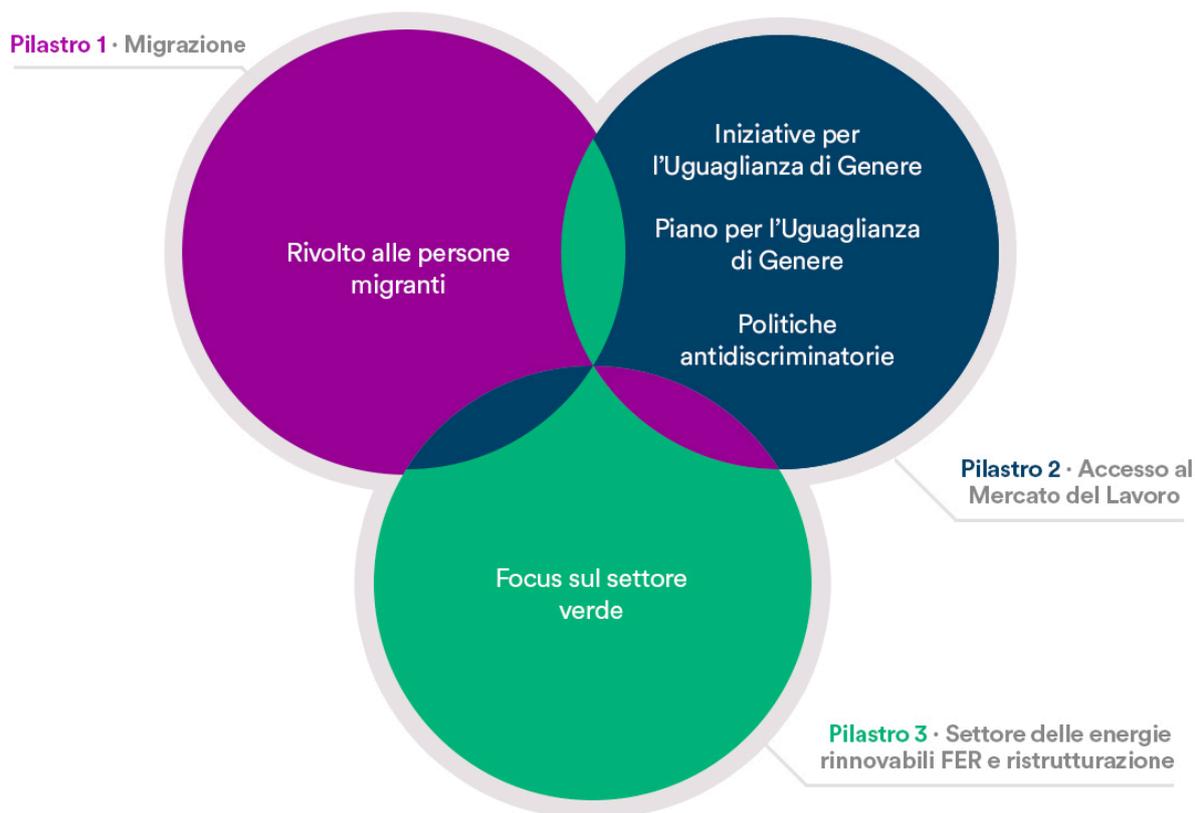
Il progetto ha sviluppato una formazione pratica per l'installazione di pannelli fotovoltaici e successivamente ha supportato i beneficiari nella ricerca di lavoro.

FATTORI CHIAVE

- Un sostegno incentrato sulla persona da parte di un'azione comunitaria.
- Disporre delle risorse necessarie per garantire un servizio pubblico di qualità.
- Promuovere l'advocacy per garantire il rispetto dei diritti.
- Portare innovazione e tecnologia al servizio del miglioramento continuo.
- Progettare e realizzare i processi necessari per formare professionisti.

I tre pilastri possono essere considerati solidi. La pratica dimostra un chiaro impegno per l'inclusione lavorativa delle persone migranti, fondato su valori antidiscriminatori e antirazzisti. Si concentra sulla creazione di posti di lavoro nel settore delle energie verdi attraverso un approccio di economia sociale. Inoltre, offre una formazione completa e lo sviluppo di competenze, migliorando l'occupabilità a lungo termine e promuovendo opportunità di carriera sostenibili per i partecipanti. Sebbene Idària abbia adottato misure come un piano per l'uguaglianza, garantire la partecipazione delle donne è stato e continua a essere una sfida, poiché il settore è ancora prevalentemente dominato dagli uomini.





PANORAMICA

La premessa: IDARIA, una cooperativa fondata sui principi dell'economia sociale e solidale e antirazzista, ha iniziato 12 anni fa sostenendo le donne che lavorano nell'economia informale delle aree rurali, concentrandosi in particolare sulle donne migranti senza permesso di lavoro. Inizialmente ha sviluppato una cooperativa di lavoro nel settore forestale, ma ha incontrato difficoltà a competere con aziende più grandi che potevano offrire salari più alti e condizioni di lavoro migliori. Di conseguenza, la cooperativa ha chiuso questo settore e ha condotto uno studio per individuare nuove opportunità. Tre anni fa, IDARIA è passata al settore delle energie rinnovabili, dove attualmente impiega 36 lavoratori.



Idària

2012
– in corso



Finanziamento: Co-finanziato dall'Unione Europea, dal Governo della Catalogna (Generalitat de Catalunya) e dal Servizio per l'Impiego della Catalogna (Servei d'Ocupació de Catalunya). Ha inoltre ricevuto il supporto dell'Agenzia per i Rifiuti della Catalogna (Agència de Residus de Catalunya) e del Dipartimento di Azione Climatica, Alimentazione e Agenda Rurale (Departamento de Acció Climàtica, Alimentación y Agenda Rural) del Governo della Catalogna (Government of Catalonia).



Girona e
Deltebre,
Catalogna



Partner: IDARIA è l'organizzazione attuatrice, che opera da 12 anni come cooperativa di lavoro e collabora con molteplici stakeholder, sia pubblici che privati.

Stakeholder: ONG e clienti privati che acquistano servizi di installazione fotovoltaica. Inoltre, conta sul supporto di diversi comuni, come i Consigli Comunali di Palamós, Palafrugell, Mataró, Llagostera, Caldes de Malavella, Cassà de la Selva, Santa Cristina d'Aro, il Consiglio della Contea di La Selva e il Consorzio di Les Gavarres.

GRUPPO TARGET

Persone con background migratorio, giovani in situazioni di vulnerabilità che sono stati sotto la tutela della Generalitat de Catalunya, persone con bisogni speciali.

AZIONI PRINCIPALI

- Espansione del settore delle energie rinnovabili attraverso l'assemblaggio di pannelli solari.
- Fornitura di formazione e inserimento lavorativo, supportando gli individui nell'ottenere documentazione legale e uno status lavorativo regolare.
- Promozione dei valori dell'economia solidale attraverso strutture cooperative.
- Creazione di ambienti sicuri e di supporto per le popolazioni in situazioni di vulnerabilità.
- Offerta di orientamento sulla salute mentale per i giovani.
- Educazione delle comunità sugli sforzi di conservazione.
- Creazione di spazi sicuri per segnalare discriminazioni e promuovere ambienti di lavoro inclusivi.

RISULTATI E IMPATTO

- **Impatto a breve termine:** Misurato dal numero di professionisti formati: nel 2023 sono stati formati 67 professionisti.
- **Impatto a lungo termine:** Sebbene non sia ancora possibile misurare pienamente l'impatto a lungo termine, dal 2019 sono stati formati 149 professionisti (37 donne e 112 uomini). Inoltre, almeno 26 persone tra i 149 hanno partecipato a programmi per promuovere l'inclusione di persone migranti e giovani (ACOL e Treball i Formació Joves).

FATTORI DI SUCCESSO

- **Regolamentazione del settore:** Stabilire standard e linee guida all'interno del settore.
- **Domanda del settore:** Rispondere alla necessità di professionisti qualificati in questo settore.
- **Supporto economico:** Fornire assistenza finanziaria alle persone migranti per intraprendere percorsi formativi.
- **Regolarizzazione amministrativa:** Facilitare la regolarizzazione delle persone migranti attraverso contratti di lavoro inclusi nei piani pubblici di occupazione.
- **Snellimento burocratico:** Implementare processi burocratici flessibili e semplificati per garantire efficienza.

SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

- **Ambientale:** La pratica si concentra sulla creazione di posti di lavoro nel settore delle energie verdi, come l'installazione e la manutenzione di pannelli solari.
- **Sociale:** La pratica opera come una cooperativa di inserimento lavorativo, con l'obiettivo di sviluppare competenze durature e creare opportunità lavorative a lungo termine per i partecipanti, andando oltre il semplice supporto temporaneo.
- **Economico:** Creazione di nuove opportunità lavorative.

LEZIONI APPRESE (POSITIVE E NEGATIVE)

- **Scarso interesse femminile:** Soprattutto a causa della mascolinizzazione del settore e degli ambienti di lavoro storicamente poco equilibrati. È necessario porre l'accento sulla sensibilizzazione alla disuguaglianza di genere, sulla prevenzione delle molestie, sulla creazione di una rappresentanza di genere equilibrata e sull'applicazione di una politica di tolleranza zero per i commenti o gli atteggiamenti sessisti.

4. PROTOCOLLO D'INTESA TRA GOVERNO E PARTI SOCIALI DEL SETTORE EDILE

Pilastro 1 - Migration

La pratica è stata efficace dal punto di vista della migrazione?

- La pratica si rivolge direttamente a richiedenti asilo o rifugiati (o altre persone in situazioni di vulnerabilità) ospitati nella rete SAI (compresi minori stranieri non accompagnati o neo-maggiorenni). L'obiettivo è supportare l'incontro tra la domanda di lavori poco qualificati nel settore della ristrutturazione e l'inclusione lavorativa delle persone migranti in uscita dal sistema di accoglienza.

Pilastro 2 - Accesso al mercato del lavoro

Sono state adottate misure per promuovere salari equi, pratiche non discriminatorie, condizioni di lavoro sicure e pari opportunità di carriera in questi settori? Se sì, quali?

- La firma del protocollo da parte dei sindacati più rappresentativi a livello nazionale e il coinvolgimento di Formedil come ente bilaterale responsabile della formazione dovrebbero garantire il rispetto dei requisiti nazionali e della legislazione vigente.

In che modo la pratica è stata efficace dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro?

- Attraverso la formazione e il tirocinio in un mercato che ha effettivamente bisogno di forza lavoro.

Pilastro 3 - Settore delle FER e della ristrutturazione

La pratica è stata efficace dal punto di vista del settore delle energie rinnovabili FER?

- Il settore della ristrutturazione edilizia è in forte espansione e offre buone opportunità per le persone disoccupate di trovare un lavoro. L'espansione del mercato è promossa dal governo italiano tramite incentivi e fondi destinati a migliorare l'efficienza energetica degli edifici, ridurre gli sprechi e l'inquinamento.
- La pratica può avere successo perché i lavoratori possono essere formati per nuovi lavori specifici.
- Il protocollo dovrebbe rivolgersi ai migranti TCN; formarli aumenterà la loro possibilità di accedere al mercato del lavoro e, quindi, di ridurre le disuguaglianze.

In che modo l'iniziativa ha affrontato le esigenze e le sfide specifiche dei TCN, in particolare delle donne, nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro?

- Il progetto si rivolge a persone migranti in situazioni di vulnerabilità per le quali il governo sta fornendo supporto. Offrire una formazione specializzata è considerato un modo per accelerare la loro autonomia e creare le condizioni per uscire dai progetti di assistenza in cui si trovano.
- La pratica non era direttamente rivolta alle donne migranti.



PROTOCOLLO DI INTESA

È un progetto multi-stakeholder che coinvolge il governo centrale e locale, rivolgendosi alle persone migranti in situazioni di vulnerabilità all'interno della **Rete SAI**. Favorisce l'incontro tra domanda e offerta combinando il bisogno delle aziende di manodopera qualificata con l'autonomia economica delle persone migranti, attraverso formazione qualificata e opportunità lavorative.

FATTORI CHIAVE

- Focalizzato sui cittadini di paesi terzi vulnerabili.
- Formazione specifica per soddisfare la domanda di posti di lavoro poco qualificati nel settore delle energie rinnovabili e dell'edilizia. Il processo include il Sistema di Accoglienza per Richiedenti Asilo e richiede il coinvolgimento diretto del governo locale.
- Gli obiettivi principali sono **l'integrazione economica delle persone migranti e la risposta alla necessità di un mercato in espansione.**

Di seguito si può osservare come i tre pilastri siano intrecciati. Per questa buona pratica, tutti e tre i pilastri sono rilevanti:



PANORAMICA

La premessa: Il Governo Italiano, in conformità con l'EU Green Deal, ha deciso di investire nei settori dell'edilizia e delle industrie verdi. Con il rilascio dei fondi e l'avvio dei lavori da parte delle aziende, si è reso necessario nuovo personale qualificato. Nel frattempo, i flussi di richiedenti asilo provenienti da paesi non europei sono nuovamente aumentati. Il protocollo congiunto mira a promuovere l'integrazione sociale e lavorativa delle persone vulnerabili: rifugiati e richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale e altri cittadini stranieri in condizioni di vulnerabilità.

Sfida principale: Favorire l'incontro tra domanda e offerta, combinando il bisogno delle aziende di forza lavoro qualificata con l'autonomia economica delle persone migranti della Rete SAI, attraverso formazione qualificata e opportunità lavorative.



PROTOCOLLO D'INTESA TRA GOVERNO E PARTI SOCIALI DEL SETTORE EDILE

2022 – 2025



Finanziamento: Governo italiano attraverso i fondi del PNRR (come indicato nel protocollo); eventuali altri fondi disponibili



Italia

Partner



FORMEDIL, unico ente di formazione e sicurezza, con l'obiettivo di promuovere, realizzare e coordinare su scala nazionale iniziative di formazione, sicurezza, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle costruzioni, attraverso la sua rete territoriale. Il Governo Italiano, tramite il Ministero dell'Interno, il Ministero del Lavoro e le Prefetture locali, insieme alle Parti Sociali, ai Comuni Italiani, alla Rete SAI (Sistema di Accoglienza per Richiedenti Asilo), all'UNHCR (Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati) e all'ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili).

GRUPPO TARGET

- Il progetto si rivolge ad almeno 3.000 persone migranti in situazioni di vulnerabilità per le quali il governo sta fornendo un sostegno. L'offerta di formazione specializzata è pensata come un modo per accelerare l'autonomia dei migranti e creare le condizioni per farli uscire dai progetti di assistenza in cui si trovano. Nel settore delle costruzioni, la manodopera straniera rappresenta oltre il 17% degli occupati, un'incidenza molto più alta rispetto alla media del 10% di stranieri impiegati in Italia. Ben il 21% degli imprenditori immigrati opera nel settore delle costruzioni, nella maggior parte dei casi essendo stati essi stessi lavoratori dipendenti.

AZIONI PRINCIPALI

- Promozione del protocollo d'intesa a livello locale.
- Creazione di protocolli d'intesa ad hoc tra il Formedil e gli enti del terzo settore che si occupano di migrazione e la rete SAI.
- Reclutamento dei partecipanti.
- Reclutamento delle aziende.
- Corso sulla sicurezza nei cantieri.
- Corso di formazione professionale.
- Tirocinio.

RISULTATI E IMPATTO

- Non sono ancora disponibili dati in quanto si tratta di un progetto ancora in corso.

FATTORI DI SUCCESSO

- Sebbene sia ancora in corso, il successo dell'iniziativa si può riscontrare nell'aver riunito diverse parti interessate per garantire che le priorità politiche del governo centrale sostengano il raggiungimento degli obiettivi prefissati a livello europeo, facendo coincidere l'elevata richiesta di forza lavoro da parte delle imprese edili con l'inserimento lavorativo di persone migranti.

SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

- È sostenibile perché opera in un sistema con fondi strutturali per la rete SAI, coinvolge tutti gli enti pubblici legati alle tematiche migratorie e il sistema produttivo ha una grande richiesta di forza lavoro. Il protocollo e il memorandum sono strumenti importanti di collaborazione nel caso in cui ci siano meno fondi a disposizione.
- La pratica è attuata a livello nazionale e locale. I sistemi di accoglienza sono diversi in tutta Europa. Tuttavia, sfruttare questo canale per sostenere un'effettiva inclusione nel mercato del lavoro è una strategia vantaggiosa per l'autonomia delle persone migranti, per il settore economico e per l'attuazione di politiche verdi.

LEZIONI APPRESE (POSITIVE E NEGATIVE)

- Alta richiesta di forza lavoro da parte delle imprese di costruzione.
- Priorità data politiche del governo centrale che sostengono il raggiungimento degli obiettivi prefissati a livello internazionale ed europeo.

5. Mums @ work - Supporting Migrant Mothers Labour Market Inclusion

Pilastro 1 - Migration

La pratica è stata efficace dal punto di vista della migrazione?

- L'iniziativa può essere considerata un successo poiché si è rivolta direttamente alle madri migranti in situazioni di vulnerabilità, concentrandosi sul miglioramento del loro accesso al mercato del lavoro tramite supporto personalizzato, formazione sulle competenze e esperienza lavorativa. Il progetto si basa su una metodologia di intervento ad hoc e ben definita con questo target specifico.

Pilastro 2 - Accesso al mercato del lavoro

Se sì, quali? Sono state adottate misure per promuovere salari equi, pratiche non discriminatorie, condizioni di lavoro sicure e pari opportunità di carriera in questi settori? Se sì, quali?

- All'inizio è stata effettuata una valutazione dell'integrazione nel mercato del lavoro delle madri migranti coinvolte, analizzando la loro integrazione sociale e la loro situazione occupazionale. Questa azione ha poi portato a un percorso di inserimento individuale su misura, delineato per ciascuna di loro.
- Sono stati promossi salari equi e pratiche non discriminatorie collaborando con datori di lavoro inclusivi e fornendo servizi di supporto essenziali come l'assistenza all'infanzia. L'iniziativa ha facilitato con successo l'integrazione nel mercato del lavoro offrendo un'esperienza pratica e di affiancamento.

In che modo la pratica è stata efficace dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro?

- Come in ogni attività rivolta a questo target specifico, la pratica ha dovuto affrontare sfide come barriere linguistiche e problemi logistici legati al trasporto e alla documentazione/situazioni amministrative, che possono influire sul successo dell'integrazione lavorativa delle donne coinvolte. Nonostante questo, la pratica è riuscita a garantire l'effettiva partecipazione e l'accesso alle opportunità di lavoro selezionate.

Pilastro 3 - Settore delle FER e della ristrutturazione

La pratica è stata efficace dal punto di vista del settore delle energie rinnovabili FER?

- Il progetto non era diretto al settore delle FER.

In che modo l'iniziativa ha affrontato le esigenze e le sfide specifiche dei TCN, in particolare delle donne, nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro?

- Le esigenze e le sfide specifiche affrontate dalle donne migranti dei paesi terzi sono state affrontate attraverso percorsi di inserimento personalizzati; sessioni di consulenza individuale e di gruppo; attività di orientamento al mercato del lavoro; un mese di affiancamento lavorativo; esperienza diretta di lavoro e sviluppo di un piano individuale (definendo i passi successivi verso l'integrazione nel mercato del lavoro dopo la fine del progetto).



MUMS @ WORK

L'obiettivo principale del progetto è promuovere l'inclusione sociale ed economica delle madri migranti (di età compresa tra 25 e 45 anni), migliorando la loro occupabilità attuale e futura.

FATTORI CHIAVE

- Focalizzato sulle donne migranti.
- Offre la formazione sulle competenze trasversali: orientamento, consulenza e formazione, fornendo al contempo servizi aggiuntivi come l'assistenza all'infanzia.
- Gara pubblica di 4 milioni di euro per l'intera implementazione del progetto.
- **Impatto duplice:** 1. Inclusione delle donne nel mercato del lavoro. 2. Sensibilizzazione sull'importanza dei servizi aggiuntivi legati alla cura familiare.

Di seguito si può osservare come i tre pilastri siano intrecciati. Per questa buona pratica, il pilastro delle FER è il più debole, poiché il progetto non coinvolgeva direttamente il settore.



PANORAMICA

La premessa: Il progetto Mums @ Work è stato progettato per promuovere l'inclusione sociale ed economica delle madri migranti, migliorando la loro occupabilità, aiutandole a trovare ruoli attivi nella società e riducendo il rischio di esclusione sociale. Il progetto si è concentrato sulle sfide uniche affrontate dalle donne migranti, in particolare quelle che sperimentano un "triplice svantaggio" in termini di salute peggiore, istruzione inferiore e risultati peggiori sul mercato del lavoro rispetto agli uomini migranti.

Sfide principali: Promuovere l'inclusione sociale ed economica delle madri migranti di età compresa tra i 25 e i 45 anni. Il progetto ha migliorato la loro occupabilità, riducendo il rischio di esclusione sociale, prevenendo la povertà attuale e garantendo migliori condizioni di pensionamento.



Mums @ work - Supporting Migrant Mothers Labour Market Inclusion

**Gennaio 2021
- Luglio 2023**



Finanziamento: Il progetto è stato finanziato dal Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (AMIF) dell'Unione Europea. Importo di progetto (total grant): 911.169,20 euro



Germania, Spagna, Cipro, Italia, Francia, Belgio



Partner: Il progetto è stato coordinato da Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) – Kommunales Jobcenter e implementato da Welfare and Development Association (ABD) in Spagna, SYNTHESIS Center for Research and Education a Cipro, Vital Aid Foundation nei Paesi Bassi, Cidis Onlus in Italia, Solution: Solidarité & Inclusion in Francia e Réseau Européen des Femmes Migrantes in Belgio.

GRUPPO TARGET

- I beneficiari principali del progetto Mums @ Work erano le madri migranti di età compresa tra 25 e 45 anni. Il progetto ha supportato 260 madri. Inoltre, le famiglie delle madri migranti hanno sperimentato un miglioramento delle condizioni di vita grazie alla maggiore occupabilità e integrazione sociale delle madri.

AZIONI PRINCIPALI

- Valutazione e definizione delle singole situazioni per la progettazione di itinerari di inserimento personalizzati.
- Reclutamento delle madri migranti a rischio di esclusione sociale. Partner strategici coinvolti per supportare e svolgere attività di coaching e consulenza, oltre a coinvolgere i datori di lavoro.
- Consulenza individuale e di gruppo su un'ampia gamma di argomenti.
- Attività di gruppo: laboratori pratici e attività per sviluppare competenze lavorative come affrontare colloqui, scrivere curriculum e creare reti di contatti.
- Orientamento al mercato del lavoro.
- Opportunità di esperienza lavorativa, con opportunità di affiancamento e mesi di formazione professionale personalizzata in base agli interessi e alle possibilità di ciascun partecipante.
- Piani individuali che delineano i passi per l'integrazione nel mercato del lavoro in un arco di sei mesi.
- Celebrazione della Festa della Mamma Internazionale.
- Campagna di sensibilizzazione a livello locale, nazionale e internazionale per promuovere il progetto, i suoi obiettivi e le sfide affrontate dalle madri migranti.

RISULTATI E IMPATTO

- Ogni partner ha fornito 180 ore di sessioni di formazione sullo sviluppo delle capacità alle madri migranti partecipanti, sia in contesti individuali che di gruppo. Tutti i partner hanno organizzato workshop su diversi temi, come la disuguaglianza di genere e la discriminazione, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, i diritti e l'accesso ai servizi civici, le competenze digitali.
- Giornate/sessioni di matching, durante le quali consulenti, madri migranti (15 per paese) e datori di lavoro (5 per paese) si incontrano per concordare durata, livello di impegno e qualità dell'esperienza lavorativa.
- Erogazione di 105 opportunità totali di esperienza lavorativa coinvolgendo 30 datori di lavoro totali e 105 madri migranti.
- Sviluppo di un piano individuale (totale 90) per ciascuna madre migrante, con i passi successivi verso l'integrazione nel mercato del lavoro.

FATTORI DI SUCCESSO

- Le lezioni apprese dal progetto evidenziano l'importanza di un supporto personalizzato adattato alle esigenze individuali e la necessità di un'assistenza continua oltre la durata del progetto.

SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

- A livello istituzionale, è essenziale una forte coordinazione tra i partner del progetto e politiche di supporto adeguate. A livello economico, sono necessari finanziamenti e risorse sufficienti, oltre al coinvolgimento di una vasta gamma di datori di lavoro. A livello sociale, una comunità accogliente, servizi di assistenza all'infanzia accessibili e reti sociali di supporto sono fondamentali. A livello ambientale, sono richieste infrastrutture adeguate e servizi sensibili alle diversità culturali.

LEZIONI APPRESE (POSITIVE E NEGATIVE)

- I miglioramenti potrebbero comprendere l'ampliamento delle partnership con i datori di lavoro per offrire esperienze lavorative più diversificate, il potenziamento delle attività di sensibilizzazione della comunità per favorire una maggiore accettazione.

6. Refugees go Solar+

Pilastro 1 - Migration

La pratica è stata efficace dal punto di vista della migrazione?

- La pratica è stata efficace nel rispondere alle sfide che le persone migranti vulnerabili affrontano nell'accedere al mercato del lavoro. L'istruzione e l'indipendenza finanziaria hanno contribuito a rafforzare l'inclusione sociale dei migranti, la loro autostima e, in generale, la loro integrazione nella società. Molti di questi aspetti saranno valutati nel prossimo studio.
- Inoltre la formazione potrebbe avere rilevanza anche nel consentire ai migranti di utilizzare le competenze acquisite nei loro paesi d'origine.

Pilastro 2 - Accesso al mercato del lavoro

Se sì, quali? Sono state adottate misure per promuovere salari equi, pratiche non discriminatorie, condizioni di lavoro sicure e pari opportunità di carriera in questi settori? Se sì, quali?

- Non sono stati stabiliti specifici indicatori di genere. Le donne sono state invitate a partecipare, ma poiché l'installazione solare è un lavoro fisicamente impegnativo, quasi esclusivamente uomini hanno preso parte al programma.

In che modo la pratica è stata efficace dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro?

- Le retribuzioni per i tirocini erano fisse e durante il periodo il partner implementatore era il datore di lavoro. Dopo il tirocinio di 2 mesi, le aziende hanno assunto i partecipanti con contratti fissi o su base oraria. Le condizioni contrattuali sono state decise dalle aziende.
- Le aziende che accettavano di avere tirocinanti, automaticamente accettavano anche di offrire un inserimento lavorativo alla fine del tirocinio se i partecipanti acquisivano un certo livello di competenza (i cosiddetti criteri minimi).

Pilastro 3 - Settore delle FER e della ristrutturazione

La pratica è stata efficace dal punto di vista del settore delle energie rinnovabili FER?

- *Solafrica* si concentra sull'energia solare. Lo sviluppo di iniziative di questo tipo, collega il settore delle FER e quello sociale in uno sforzo congiunto.
- Non sono disponibili dati su quanti MegaWatt siano stati installati dai partecipanti, quindi l'impatto ambientale non può essere riportato.

In che modo l'iniziativa ha affrontato le esigenze e le sfide specifiche dei TCN, in particolare delle donne, nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro?

- Come già menzionato, il programma non era particolarmente attraente per le donne.

REFUGEES GO SOLAR +

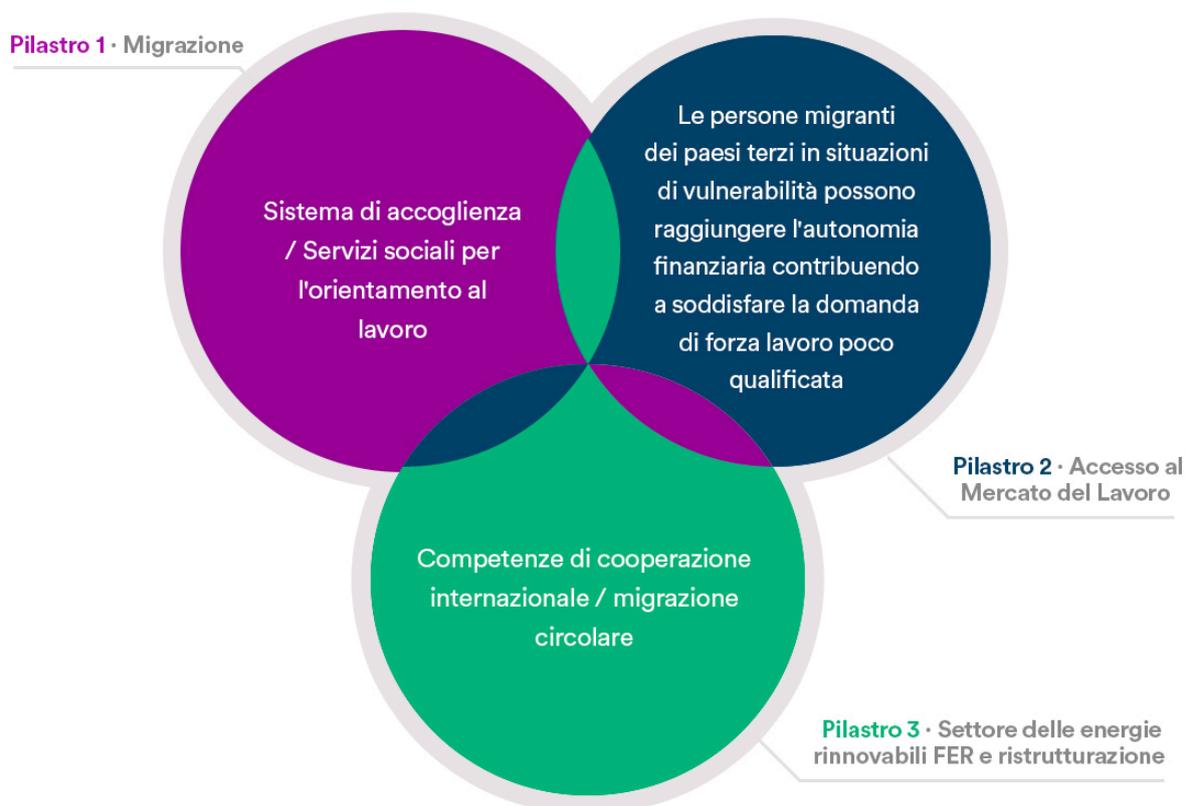
Promozione e sviluppo di competenze sociali e professionali attraverso il lavoro pratico nel mercato svizzero dell'industria solare.



FATTORI CHIAVE

- Focalizzato sulle persone migranti dei paesi terzi in situazioni di vulnerabilità.
- Ha fornito una formazione specifica per soddisfare la domanda di posti di lavoro poco qualificati nel settore delle energie rinnovabili e dell'edilizia. Il processo include il Sistema di Accoglienza per richiedenti asilo e richiede il coinvolgimento diretto del governo locale.
- Obiettivi principali: integrazione economica delle persone immigrate e risposta alle esigenze di un nuovo mercato in espansione.

Di seguito si può notare che i tre pilastri sono interconnessi. Per questa buona pratica, tutti e tre i pilastri sono rilevanti come segue:



PANORAMICA

La premessa: I rifugiati e i migranti incontrano spesso difficoltà nell'inserimento nel mercato del lavoro svizzero. Si tratta di persone che non hanno potuto seguire una formazione adeguata o i cui diplomi non vengono accettati.

Allo stesso tempo, il mercato del lavoro svizzero necessita di forza lavoro. Nel settore dell'energia solare, i posti di lavoro per i tecnici dell'energia solare sono costantemente aperti. Solafrica è una ONG che si occupa di potenziare e migliorare la produzione di energia solare, soprattutto nei Paesi africani. Con questa pratica porta le sue competenze nel lavoro con i migranti nel mercato locale svizzero, creando una situazione vantaggiosa per la popolazione migrante, le aziende solari e il contrasto al cambiamento climatico.



Refugees go Solar+

2020 – 2024

**Finanziamento:**

Diversi ministeri e fondazioni
 Importo: Budget annuale (2021 – 2023):
 291'000 CHF



Svizzera

**Partner:**

Solafrica è un'organizzazione svizzera indipendente senza scopo di lucro che si adopera per la promozione dell'energia solare.
 Root & Branch è un'organizzazione svizzera che sviluppa programmi innovativi di qualificazione in settori professionali con carenza di manodopera e di personale qualificato. L'organizzazione aiuta le persone in cerca di lavoro a ottenere una qualifica educativa non formale e contemporaneamente a lavorare nel mercato del lavoro primario.
 Stakeholder: Segreteria di Stato per la Migrazione, Ministero dell'Energia, aziende del settore solare, enti di assegnazione (sistema sociale).

GRUPPO TARGET

- Il primo anno i beneficiari erano solo i rifugiati del sistema di asilo svizzero. In una fase successiva, tutti i disoccupati. La maggior parte di loro ha ricevuto un sostegno dal sistema sociale, dovendo affrontare sfide per entrare nel mercato del lavoro. Circa 20 persone all'anno.

AZIONI PRINCIPALI

- Reclutamento dei partecipanti.
- Corso di 5 giorni: acquisizione di conoscenze di base sulla tecnologia solare e formazione sull'energia e la protezione ambientale.
- Tirocinio, accordi con aziende del settore solare: promozione e sviluppo di competenze sociali e professionali attraverso il lavoro pratico nell'industria solare.
- Integrazione nel mercato del lavoro di energia solare: passaggio dall'assistenza sociale all'indipendenza finanziaria.

RISULTATI E IMPATTO

- Partecipazione nel 2021: Il programma ha coinvolto 24 partecipanti, con 18 inserimenti lavorativi. Analogamente, nel 2022 si sono registrati 17 inserimenti lavorativi.
- Partecipazione nel 2023: Leggero calo nel numero di partecipanti, con 11 iscritti e 7 inserimenti lavorativi.
- Successo degli inserimenti lavorativi: Circa il 70% degli inserimenti lavorativi ha avuto successo, con il programma sottoposto a valutazione e adeguamenti annuali.
- Impatto a lungo termine: Valutazione prevista per l'autunno 2024.

FATTORI DI SUCCESSO

- Garantire il successo richiede la disponibilità delle aziende solari a formare e integrare persone migranti, oltre alla necessità che i partecipanti abbiano una conoscenza di base della lingua tedesca.

SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

- La trasferibilità è il piano per la prossima fase. Solafrica intende lavorare su strutture e processi a livello nazionale (istruzione formale, qualificazione dell'istruzione non formale) con i rispettivi attori per portare il programma da 20 partecipanti all'anno a 200 all'anno.

LEZIONI APPRESE (POSITIVE E NEGATIVE)

- L'esperienza è parte di un progetto più ampio dell'organizzazione ombrello Swissolar, che mira a creare una certificazione delle competenze più formale e riconosciuta.

7. Solar Bau 24

Pilastro 1 - Migration

La pratica è stata efficace dal punto di vista della migrazione?

- Questa iniziativa si è dimostrata efficace rivolgendosi direttamente alle persone migranti, offrendo opportunità di lavoro e formazione pratica nel settore dell'energia solare, promuovendo così l'integrazione e l'inclusione sociale. La pratica non si rivolge specificamente alle donne migranti.

Pilastro 2 - Accesso al mercato del lavoro

Se sì, quali? Sono state adottate misure per promuovere salari equi, pratiche non discriminatorie, condizioni di lavoro sicure e pari opportunità di carriera in questi settori? Se sì, quali?

- Sono state adottate misure per promuovere salari equi e pratiche non discriminatorie presso *SolarBau24*. Queste includono l'impegno ad assumere per merito, a stabilire condizioni di lavoro uguali e sicure e a fornire una formazione pratica che incoraggi l'avanzamento professionale attraverso lo sviluppo delle competenze e il sostegno alla crescita personale.

In che modo la pratica è stata efficace dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro?

- La pratica è riuscita a fornire ai giovani migranti e rifugiati un accesso diretto al mercato del lavoro, offrendo formazione pratica e opportunità di lavoro nel settore dell'energia solare. Questo approccio non solo ha fornito ai partecipanti competenze preziose, ma ha anche facilitato la loro integrazione nella forza lavoro, migliorando così la loro occupabilità e sostenendo la loro transizione verso un lavoro stabile e a lungo termine.

Pilastro 3 - Settore delle FER e della ristrutturazione

La pratica è stata efficace dal punto di vista del settore delle energie rinnovabili FER?

- L'obiettivo di questa pratica è promuovere l'occupazione di persone migranti nel settore delle energie rinnovabili, sfruttando l'elevata richiesta di manodopera del settore e favorendo l'accessibilità a persone con varie qualifiche. Questo approccio non solo sostiene la sostenibilità ambientale promuovendo l'energia solare e riducendo le emissioni di anidride carbonica, ma offre anche preziose opportunità di lavoro alle persone migranti, tra cui potenzialmente le donne migranti, in un ambiente di lavoro solidale e culturalmente sensibile.

In che modo l'iniziativa ha affrontato le esigenze e le sfide specifiche dei TCN, in particolare delle donne, nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro?

- L'iniziativa garantisce la parità di accesso all'occupazione concentrandosi sull'assunzione basata sul merito e fornendo una formazione pratica, anche se non vengono delineati dettagli specifici sui sistemi di sponsorizzazione o di visto. L'iniziativa risponde alle esigenze dei cittadini di Paesi terzi offrendo formazione pratica e accogliendo le pratiche culturali e religiose. Tuttavia, una sfida fondamentale è quella di supportare l'attività mantenendo un'assistenza personalizzata e gestendo le complessità dell'immigrazione e dell'autorizzazione al lavoro.



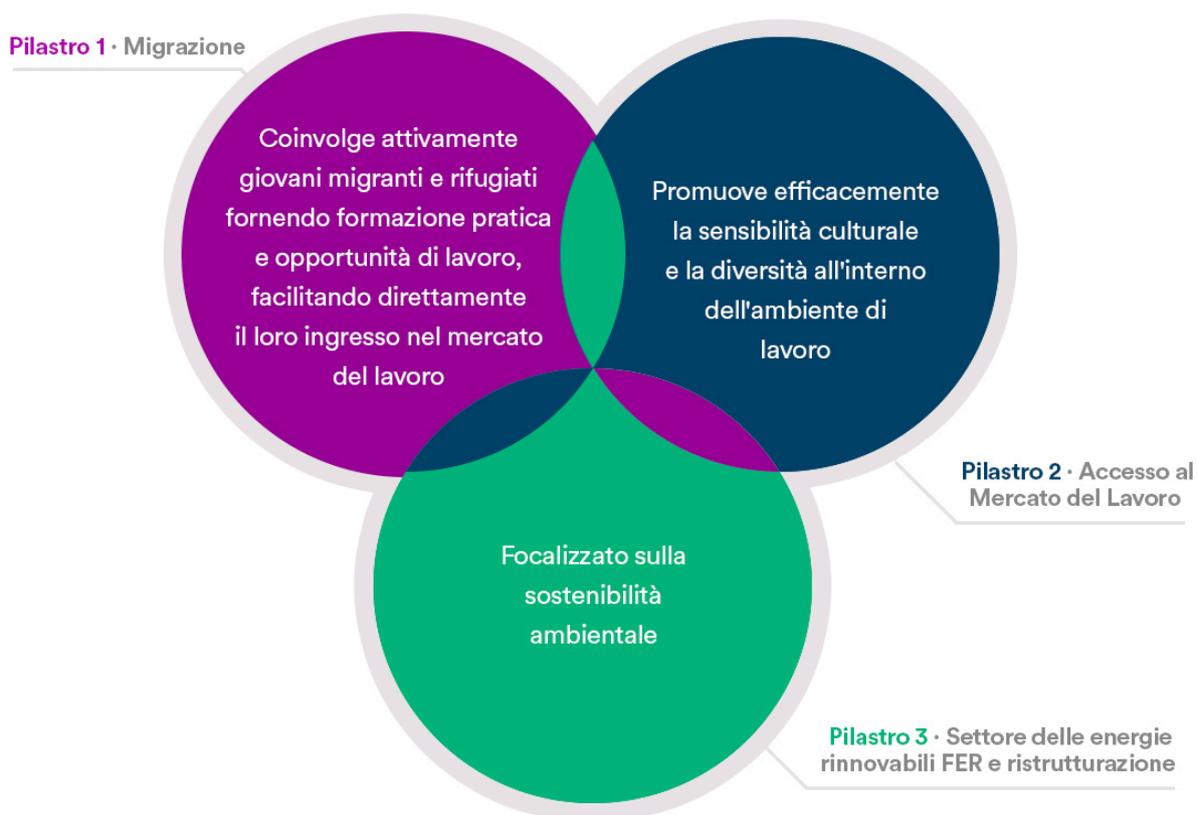
SOLARBAU

SolarBau24 promuove l'inclusione di giovani migranti e rifugiati nel mercato del lavoro attraverso una formazione pratica nell'installazione di pannelli solari, favorendo al contempo la sostenibilità ambientale e garantendo un supporto continuo per l'inserimento lavorativo.

FATTORI CHIAVE

- Un approccio personalizzato che dà priorità alle esigenze e al background dei singoli dipendenti.
- Programmi di formazione pratica che migliorano lo sviluppo delle competenze e l'occupabilità.
- Un impegno a creare un ambiente di lavoro inclusivo e culturalmente sensibile.
- Forti collaborazioni con le autorità locali e le organizzazioni della comunità per ottenere supporto e risorse.

Nella seguente figura si può notare come i tre pilastri si intreccino, mostrando un chiaro equilibrio tra i tre pilastri.



PANORAMICA

La premessa: *SolarBau24* nasce dal percorso di Rostam Nazari, un minore non accompagnato. All'arrivo in Germania nel 2015, durante l'adolescenza, Nazari si è trovato in un contesto caratterizzato da un notevole afflusso di rifugiati e migranti dovuto a conflitti e instabilità in diversi paesi di origine, tra cui l'Afghanistan. La situazione dei migranti a Marburg e più in generale in Germania comprendeva sfide come l'inclusione nel mercato del lavoro locale, le barriere linguistiche e il rischio di deportazione. Molti rifugiati hanno trovato difficoltà nell'ottenere un impiego a causa delle competenze linguistiche limitate e della non corrispondenza tra le qualifiche possedute e gli standard locali. Tra le sfide vi erano la necessità di superare tali barriere, colmare i gap linguistici e di competenze dei migranti e trovare opportunità di lavoro stabile per coloro che avrebbero altrimenti avuto difficoltà a essere assunti. Inoltre, Nazari ha dovuto affrontare sfide personali, incluso il rischio di deportazione, che ha richiesto assistenza legale. Il ragazzo ha anche dovuto cercare lavoro e lo ha fatto rispondendo alla domanda locale di manodopera qualificata nel settore dell'energia solare.



Solar Bau 24

2023
– in corso

Finanziamento: finanziamenti privati affiancati da altre potenziali risorse disponibili per iniziative imprenditoriali e supporto ai rifugiati.

Marburg,
Germania

Rostam Nazari e il suo amico David Szielenski hanno co-fondato la società "Solar-Bau24" a Marburgo, in Germania.

GRUPPO TARGET**Beneficiari diretti:**

- Giovani migranti e rifugiati con background simili a Rostam Nazari.
- Dipendenti di "SolarBau24".

Beneficiari indiretti:

- La comunità locale di Marburg, che beneficia delle installazioni solari fornite dall'azienda.

AZIONI PRINCIPALI

- Formazione pratica nell'installazione di pannelli fotovoltaici solari.
- Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo attraverso lo svolgimento di tirocini iniziali di due settimane per valutare le qualità e le competenze personali.
- Comprensione delle esigenze culturali e religiose del proprio personale non incentrata esclusivamente sulle qualifiche formali.

RISULTATI E IMPATTO**Attualmente, 14 dipendenti con diversi background lavorano presso SolarBau24.**

- Impatto a breve termine: la pratica ha fornito opportunità immediate di lavoro e formazione a giovani immigrati e rifugiati, consentendo loro di acquisire competenze pratiche nel settore dell'energia solare. Ha creato un ambiente di lavoro favorevole che ha accolto le loro esigenze culturali e religiose, favorendo la loro integrazione nella forza lavoro. Questo approccio ha anche contribuito alla comunità locale con l'installazione di pannelli solari, promuovendo così la sostenibilità ambientale.
- Impatto a lungo termine: la pratica contribuirà allo sviluppo professionale dei dipendenti, migliorando la loro occupabilità e creando potenzialmente opportunità di avanzamento di carriera. La creazione di "SolarBau24" ha avuto anche un impatto positivo sul mercato del lavoro locale, affrontando la carenza di competenze e sostenendo gli obiettivi ambientali. L'approccio inclusivo dell'azienda contribuisce a creare un precedente per l'integrazione di migranti e rifugiati nella forza lavoro, che può influenzare altre imprese e pratiche.
- Impatto negativo: sfide legate all'espansione dell'attività mantenendo lo stesso livello di assistenza e formazione personalizzata. Inoltre, la pratica potrebbe incontrare difficoltà nel soddisfare le diverse esigenze di una forza lavoro in crescita e variegata.
- La pratica ha un impatto soprattutto nelle aree dell'inclusione lavorativa e della sostenibilità ambientale (FER).

FATTORI DI SUCCESSO

Il successo della pratica si è basato su diverse condizioni essenziali. Il sostegno istituzionale è stato fondamentale, compresa la collaborazione con le autorità locali e i consulenti legali per superare le sfide burocratiche e garantire la stabilità giuridica. Le risorse economiche sono state necessarie per il finanziamento iniziale e la stabilità operativa, consentendo la creazione di "SolarBau24" e l'investimento nella formazione dei dipendenti. L'inclusività sociale ha svolto un ruolo importante: l'azienda ha fornito un ambiente di lavoro favorevole che ha accolto le esigenze culturali e religiose, promuovendo una cultura positiva sul posto di lavoro. Anche la consapevolezza ambientale è stata importante, in quanto l'attenzione dell'azienda per le energie rinnovabili e la sostenibilità si è allineata con obiettivi ambientali più ampi e ha rafforzato il suo impatto.

SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

- Il modello di business sostiene la sostenibilità economica integrando giovani immigrati e rifugiati nella forza lavoro, soddisfacendo la domanda di lavoro locale e fornendo un flusso costante di lavoratori qualificati per il settore delle energie rinnovabili. Rispondendo a obiettivi sia sociali che ambientali, attira finanziamenti pubblici e privati finalizzati all'inclusione sociale e alla sostenibilità.
- La pratica crea un ambiente di lavoro inclusivo che rispetta le esigenze culturali e religiose, migliorando la soddisfazione e la fidelizzazione dei dipendenti. Questo ambiente di sostegno è essenziale per la stabilità e l'impegno dei dipendenti, favorendo il successo a lungo termine. Con la crescita dell'azienda, per mantenere l'inclusività saranno necessari processi che rispettino questi valori.
- L'approccio del modello alla formazione e all'occupazione fornisce un quadro che può essere replicato in altre regioni. Per un'espansione di successo, è fondamentale mantenere il sostegno personale e la sensibilità alle esigenze culturali. L'implementazione di strutture, come i programmi di tutoraggio, può aiutare a risolvere questo problema, consentendo al contempo la crescita. Questa pratica funge da modello prezioso per la sostenibilità economica e sociale, offrendo spunti per bilanciare la crescita con un approccio personalizzato all'inclusione lavorativa.

LEZIONI APPRESE (POSITIVE E NEGATIVE)

Le lezioni apprese dalla pratica evidenziano l'importanza di un'assistenza personalizzata e di una formazione su misura per i dipendenti provenienti da contesti diversi, che contribuiscono in modo significativo alla loro integrazione e alla loro soddisfazione lavorativa. Tuttavia, mantenere questo livello di supporto può diventare difficile con la crescita dell'azienda, sottolineando la necessità di sistemi e processi adattabili. Garantire una costante sensibilità culturale all'interno dell'ambiente di lavoro è essenziale per la fidelizzazione e la soddisfazione dei dipendenti.

8. SOLAR GENERATION

Pilastro 1 - Migration

La pratica è stata efficace dal punto di vista della migrazione?

- La pratica non si rivolge direttamente alle persone migranti, ma più in generale alle donne a rischio di esclusione sociale e/o in situazioni di vulnerabilità.
- L'iniziativa non prevede alcun tipo di supporto alle persone migranti per facilitare il loro accesso al mercato del lavoro o per aiutarle ad adattarsi al nuovo contesto.

Pilastro 2 - Accesso al mercato del lavoro

Sono state adottate misure per promuovere salari equi, pratiche non discriminatorie, condizioni di lavoro sicure e pari opportunità di carriera in questi settori? Se sì, quali?

- L'iniziativa si rivolge direttamente alle donne, favorendo così l'uguaglianza di genere.
- Tuttavia, non specifica misure concrete per affrontare le barriere che le donne o le persone migranti possono incontrare nel mercato del lavoro, come il supporto per la cura dei bambini, lo sviluppo delle competenze linguistiche o la garanzia di salari equi.

In che modo la pratica è stata efficace dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro?

- L'inserimento lavorativo è un elemento centrale della pratica, che incoraggia le donne a ricevere una formazione sulle installazioni di pannelli solari fotovoltaici per poter entrare nel mercato del lavoro. Attualmente, le donne occupano solo il 12% dei posti di lavoro nel settore dell'installazione solare, quindi l'iniziativa lavora per ridurre al minimo questa disparità assumendo solo donne.

Pilastro 3 - Settore delle FER e della ristrutturazione

La pratica è stata efficace dal punto di vista del settore delle energie rinnovabili?

- Il settore dell'energia fotovoltaica in Spagna è in costante crescita negli ultimi anni, con una domanda crescente di professionisti in questo campo, ma anche una carenza di offerta. Pertanto, la creazione di un percorso chiaro per l'accesso a posti di lavoro in questo settore consentirà all'industria di svilupparsi pienamente, incrementando l'uso di fonti di energia rinnovabile.

SOLAR GENERATION

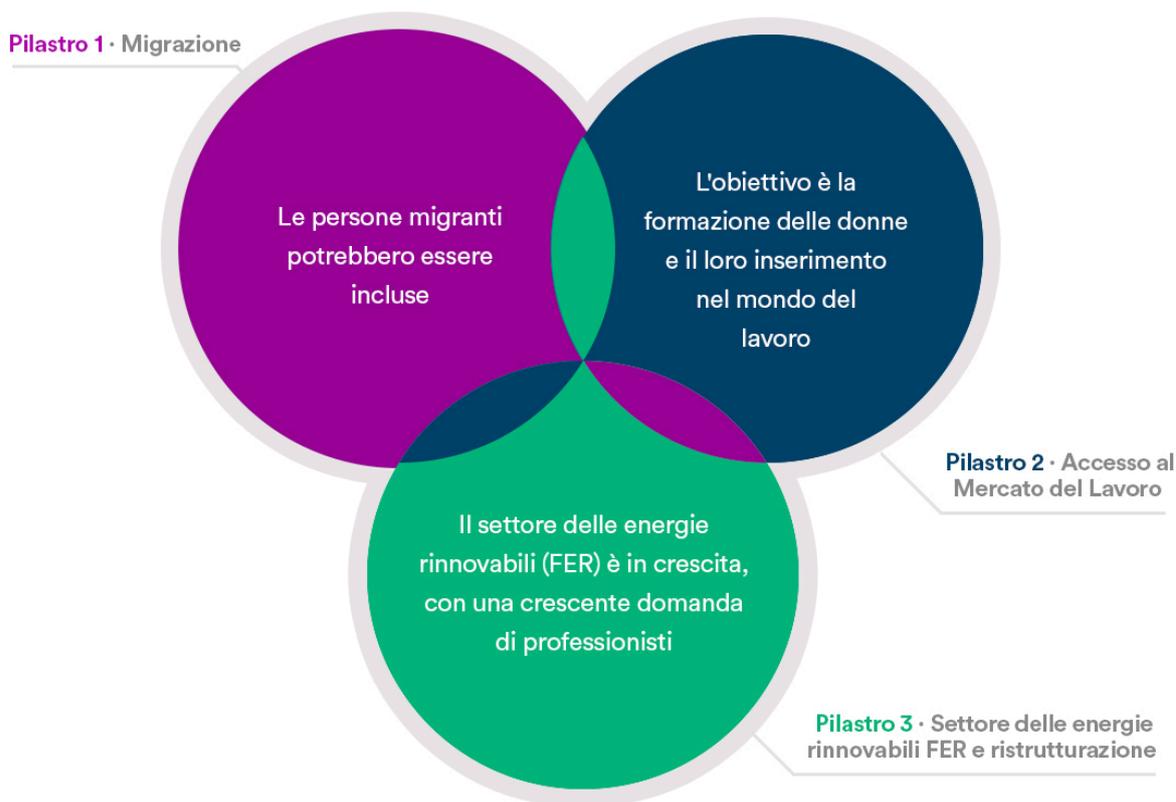
È un programma di formazione per l'installazione di pannelli solari fotovoltaici rivolto a persone in situazioni di vulnerabilità, con un'attenzione particolare alle donne. Il programma mira a promuovere lo sviluppo economico, la sostenibilità e l'inclusione sociale. La formazione ha avuto una durata di 3 mesi. Il contenuto specifico del corso non è stato reso pubblico.

FATTORI CHIAVE

- Aiuta a comprendere meglio l'importanza dell'energia solare fotovoltaica oggi e le **esigenze di questo settore in continua crescita**.
- Aumenta le **possibilità di successo** per le donne nel loro futuro professionale.

- Il programma di formazione incoraggia le partecipanti a diventare **agenti di cambiamento**, promuovendo il talento e favorendo l'occupazione sostenibile.
- L'iniziativa facilita l'**inserimento lavorativo** per i gruppi in situazioni di vulnerabilità.

Come si può vedere di seguito, solo due dei tre pilastri sono interconnessi. Questa pratica si rivolge principalmente alle donne a rischio di esclusione sociale, con l'obiettivo principale di fornire formazione per favorire l'inserimento lavorativo nell'industria fotovoltaica. Tuttavia, non è specificamente destinata alle donne migranti, né include misure mirate per affrontare le sfide che queste potrebbero incontrare.



PANORAMICA

La premessa: In un contesto come quello attuale, in cui i prezzi dell'elettricità tradizionale sono saliti vertiginosamente, i consumatori si stanno orientando sempre di più verso nuove fonti di energia, come il fotovoltaico, che si caratterizza anche per una maggiore sostenibilità e rispetto dell'ambiente. I dati dimostrano che la domanda di personale qualificato nel settore dell'energia solare è elevata e in costante crescita. Secondo il vicepresidente dell'Unione fotovoltaica spagnola (UNEF), sono necessarie tra le 50.000 e le 60.000 persone per installare pannelli solari e far fronte all'aumento dell'autoconsumo (El Diario, 2022). Tuttavia, una delle sfide principali è la mancanza di formazione specifica in questo campo. In questo contesto, la promozione della formazione tecnica in professori del futuro, come l'installazione di questi pannelli solari, è diventata un'opportunità eccezionale attraverso la quale accedere al mercato del lavoro per tutti i tipi di gruppi in situazioni di vulnerabilità. Uno di questi gruppi è quello delle donne, che sono ancora poco rappresentate nel lavoro di installazione dei pannelli solari, dove rappresentano solo il 12% dell'occupazione. Inoltre, il settore delle energie rinnovabili in generale offre maggiori opportunità alle donne rispetto a quello delle energie tradizionali. Così, l'occupazione femminile nel settore delle energie rinnovabili raggiunge oggi il 32%, mentre nelle energie tradizionali rappresenta solo il 22% della forza lavoro”.

Solar Generation

2023 – 2024



Finanziamento:
premio ricevuto dalla 12ª edizione degli Orange Solidarity Awards nella categoria Cambiamento Climatico (30.000 euro).



Principalmente Madrid e dintorni, Spagna



Partner:
United Way, Spagna.

Tra i collaboratori figurano: MFD (scuola di formazione del settore), EMMA, Venezuela Code, Fondazione Orange (che ha messo a disposizione il centro digitale), Comune di San Agustín de Guadalix e Yingli Solar Company (ha messo a disposizione le strutture per le lezioni).

GRUPPO TARGET

- Incentrato sulle donne in situazioni di vulnerabilità, ma non specificamente rivolto a quelle con background migratorio.
- I requisiti per l'accesso includevano: essere donna, avere più di 16 anni e aver completato l'istruzione obbligatoria.

AZIONI PRINCIPALI

- Offrire una formazione certificata e gratuita sull'installazione di pannelli solari e sulle competenze professionali.
- Facilitare l'inserimento lavorativo e aumentare le opportunità di successo nel futuro professionale.

RISULTATI E IMPATTO

- Il progetto è ancora in corso. Si rivolge a 15 beneficiari.
- Il progetto è ancora in corso. Nessuna informazione sull'impatto a breve e a lungo termine.

LEZIONI APPRESE/ FATTORI DI SUCCESSO

- Le lezioni apprese hanno evidenziato che i servizi di supporto per i partecipanti sono fondamentali, soprattutto se si vuole garantire una partecipazione paritaria di uomini e donne. Sebbene il progetto mirasse a sostenere le donne, molte non sono riuscite a completare il corso a causa delle responsabilità familiari (16 hanno iniziato, 2 hanno finito). Un approccio mirato per affrontare queste sfide specifiche di genere è indispensabile per i progetti future.
- Il trasporto si è rivelato un problema importante, in quanto la distanza dalla sede del corso ha rappresentato una sfida significativa. Fornire un supporto pratico come servizi di trasporto (ad esempio, un servizio di autobus) avrebbe potuto facilitare la partecipazione e renderla più accessibile per coloro che vivono lontano.

SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

- Sostenibile dal punto di vista ambientale: crea posti di lavoro e investe nel settore delle energie rinnovabili.
- Sostenibile dal punto di vista sociale: fornisce una formazione che responsabilizza i partecipanti e li prepara a trovare un impiego e a raggiungere l'autosufficienza.
- Sostenibile dal punto di vista economico: non vengono specificate misure adottate per garantire che il programma possa continuare o espandersi oltre il premio iniziale.
- Non è ancora stata replicata: la replica richiederebbe l'identificazione di una rete simile di partner per fornire premi, strutture, ecc. Non sono disponibili ulteriori informazioni.



9. STEAMigPOWER

Pilastro 1 - Migration

La pratica è stata efficace dal punto di vista della migrazione?

- La pratica favorisce l'inclusione delle donne migranti e degli studenti della scuola secondaria superiore nel mercato del lavoro locale dei Paesi partner e contribuisce allo sviluppo futuro di contenuti e corsi educativi per questi gruppi target attraverso la piattaforma online.

Pilastro 2 - Accesso al mercato del lavoro

Sono state adottate misure per promuovere salari equi, pratiche non discriminatorie, condizioni di lavoro sicure e pari opportunità di carriera in questi settori? Se sì, quali?

- Questa pratica si rivolge direttamente alle donne migranti e contribuisce a colmare il divario di genere nel mercato del lavoro.

In che modo la pratica è stata efficace dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro?

- La pratica promuove pratiche non discriminatorie indirizzando la propria azione verso uno specifico gruppo target in situazioni di vulnerabilità e introducendo pratiche interne per promuovere le pari opportunità.

Pilastro 3 - Settore delle FER e della ristrutturazione

La pratica è stata efficace dal punto di vista del settore delle energie rinnovabili (FER)?

- I settori della ristrutturazione e delle energie rinnovabili sono stati scelti come adatti per l'inclusione dei migranti nel mercato del lavoro grazie alle priorità europee e alle necessità dei loro paesi di origine, qualora dovessero rientrare nel loro paese.
- La pratica contribuirà a ridurre la povertà energetica offrendo corsi su temi legati ai cambiamenti climatici, alla costruzione eco-sostenibile, alle energie rinnovabili e allo sviluppo sostenibile.

In che modo l'iniziativa ha affrontato le esigenze e le sfide specifiche dei TCN, in particolare delle donne, nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro?

- La pratica offre alle donne migranti un'istruzione di qualità e opportunità di impiego a lungo termine e sostenibile.

STEAMigPOWER

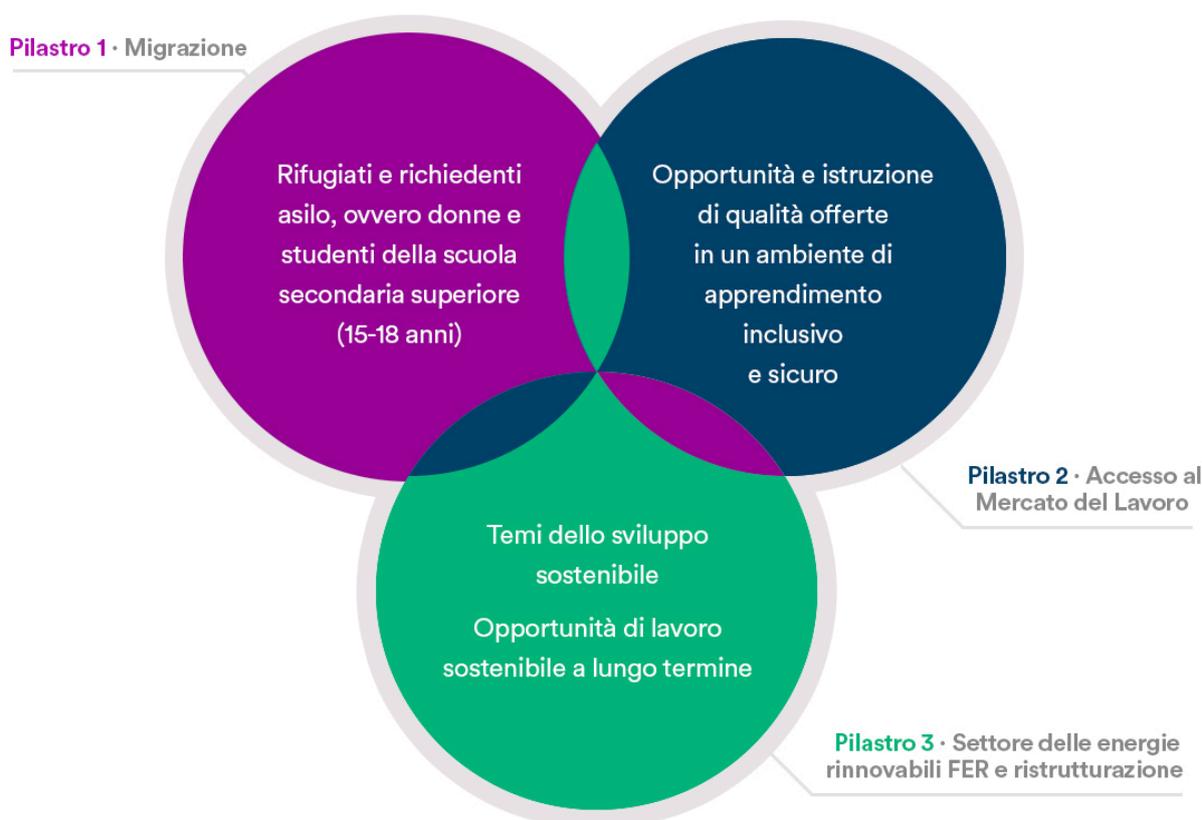
Il progetto si concentra sullo sviluppo di corsi STEAM da offrire a persone migranti, rifugiate e richiedenti asilo, in particolare donne e studenti della scuola secondaria superiore, che sono particolarmente vulnerabili e necessitano di un apprendimento STEAM.



FATTORI CHIAVE

- Incentrato sulle persone immigrate.
- Fornisce formazione in ambito STEAM.
- Obiettivi principali: attraverso la formazione STEAM preparare le persone migranti sia a rimanere in Europa sia a tornare nei loro Paesi d'origine, con gli strumenti e le competenze adeguate per ricostruirli in modo sostenibile.

Di seguito si può notare che i tre pilastri sono interconnessi. Per questa buona pratica, tutti e tre i pilastri sono rilevanti come segue.



PANORAMICA

La premessa: negli ultimi anni, il Portogallo ha registrato una crescita esponenziale della popolazione migrante. A Braga (Portogallo), la percentuale di popolazione migrante è inferiore alla media nazionale, ma la sua presenza ha avuto un impatto sul territorio, rendendo necessarie politiche di inclusione e l'adozione di strumenti specifici a livello locale.

Le sfide riguardano la produzione di un insegnamento innovativo STEAM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Arte e Matematica) che enfatizzi un approccio interdisciplinare all'apprendimento e promuova creatività e pensiero critico; l'uso delle ICT (Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione) e di approcci pedagogici innovativi; garantire la qualità dell'insegnamento STEAM (risorse e materiali didattici); assicurare un'iniziativa organizzata rivolta direttamente a persone migranti, rifugiati e richiedenti asilo nei corsi STEAM e garantire la fattibilità della piattaforma online.



STREAMigPOWER

2022 – 2026



Finanziamento:
Programma Erasmus + con una sovvenzione di 400.000 €.



Portogallo



Partner:

Il coordinatore del progetto è l'Università di UMinho (Portogallo) e i partner sono l'Università degli Studi di Perugia (Italia), la Fundació Solidaritat Universitat Barcelona (Spagna), l'Aristotelio Panepistimio Thessalonikis (Grecia), la Middle East Technical University (Turchia) e S.E.A.L. (Cipro).

GRUPPO TARGET

- I beneficiari sono persone migranti, rifugiate e richiedenti asilo, in particolare donne e studenti della scuola secondaria superiore (15-18 anni), che sono particolarmente emarginati nello STEAM. In particolare, i corsi frontali si concentreranno sulle donne e sugli studenti (15-18 anni), mentre il corso online sarà disponibile per tutti i migranti, i rifugiati e i richiedenti asilo.

AZIONI PRINCIPALI

- Formazione degli insegnanti per la realizzazione del programma completo.
- La creazione del Programma in tutti i Paesi partner attraverso: lo sviluppo di un programma intensivo introduttivo misto di 2 giorni sull'integrazione civica nell'UE e sulla narrazione digitale; lo sviluppo e la realizzazione di un programma intensivo in loco di 5 giorni (5 corsi STEAM sull'ambiente e sulla lotta al cambiamento climatico).
- Sviluppo di una piattaforma VLE (Virtual Learning Environment) ad accesso aperto per erogare i corsi online creati nell'ambito del progetto, con l'obiettivo di favorire la partecipazione e la fruizione dei contenuti da parte di altre istituzioni europee e mondiali.
- Lo sviluppo e l'erogazione di moduli del programma intensivo in formato online.

RISULTATI E IMPATTO

- Programma introduttivo di 2 giorni e programma intensivo di corsi STEAM di 5 giorni in presenza.
- Storie digitali dei partecipanti ai programmi intensivi.
- Piattaforma VLE.
- Moduli di programmi intensivi online che mirano a raggiungere almeno 500.000 persone migranti, rifugiate e richiedenti asilo.
- Coinvolgimento di almeno 250 persone migranti, rifugiate e richiedenti asilo, con particolare attenzione alle donne e agli studenti (15-18 anni).

FATTORI DI SUCCESSO

- La creazione di una piattaforma VLE ad accesso aperto che offra corsi STEAM a persone migranti, rifugiati e richiedenti asilo durante e dopo l'esecuzione del progetto.

SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

- Avere finanziamenti che permettano lo sviluppo di questa pratica garantendo la formazione degli insegnanti e la fattibilità e sostenibilità della piattaforma online.
- Per quanto riguarda le condizioni sociali, è importante fornire alle donne e agli alunni migranti, spesso emarginati, opportunità e un'istruzione di qualità per contribuire alla loro integrazione socio-economica.
- Lo sviluppo sostenibile sta introducendo nuove priorità e creando nuovi posti di lavoro in settori STEAM come il cambiamento climatico, l'edilizia ecosostenibile, l'energia sostenibile e rinnovabile e lo sviluppo sostenibile.
- La pratica è ancora in corso, ma l'obiettivo è promuovere la partecipazione e la sostenibilità anche presso altre enti europei e internazionali.

LEZIONI APPRESE (POSITIVE E NEGATIVE)

- I risultati del progetto evidenziano un grande potenziale nell'affrontare la domanda e soddisfare le esigenze identificate relative alla carenza di manodopera qualificata in Europa, oltre ad attirare i gruppi target verso i corsi STEAM.



10. WOMEN4GREEN

Pilastro 1 - Migration

La pratica ha avuto successo dal punto di vista della migrazione?

- La pratica non si rivolge direttamente ai migranti come beneficiari. Le donne migranti ne beneficeranno in quanto gruppo in situazioni di vulnerabilità, poiché la pratica contribuisce a rafforzare l'inclusione sociale e promuove l'empowerment e un atteggiamento proattivo attraverso le attività sviluppate.

Pilastro 2 - Accesso al mercato del lavoro

Sono state adottate misure per promuovere salari equi, pratiche non discriminatorie, condizioni di lavoro sicure e pari opportunità di carriera in questi settori? Se sì, quali?

- Questa pratica si rivolge direttamente alle giovani donne tra i 14 e i 20 anni, fornendo loro un orientamento per i futuri lavori verdi e per contribuire alla parità di genere nei lavori dell'economia verde.

In che modo la pratica è stata efficace dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro?

- La pratica è ancora in corso, ma mira ad avere successo dal punto di vista dell'accesso al mercato del lavoro, offrendo una prospettiva di inclusione a lungo termine nel mercato del lavoro.
- Con il contributo dei centri per l'impiego locali, il progetto aiuta a superare le sfide dell'incertezza dovuta alla novità dei lavori e delle competenze verdi, alla mancanza di linee guida condivise e alla definizione di un approccio omogeneo per i lavori verdi.

Pilastro 3 - Settore delle FER e della ristrutturazione

La pratica è stata efficace dal punto di vista del settore delle energie rinnovabili (FER)?

- I settori della ristrutturazione e delle energie rinnovabili sono essenziali per uno sviluppo sostenibile per il futuro, e l'economia verde emerge come un'opportunità per il gruppo svantaggiato delle donne per una occupazione a lungo termine.
- Il progetto prevede la creazione di un catalogo dei lavori verdi, offrendo una chiara comprensione e una panoramica delle professioni legate all'economia verde, delle competenze richieste e delle informazioni sui percorsi formativi.

In che modo l'iniziativa ha affrontato le esigenze e le sfide specifiche dei TCN, in particolare delle donne, nell'accesso e nella partecipazione al mercato del lavoro?

- La pratica è ancora in corso, ma mira ad avere successo promuovendo la sensibilizzazione alla sostenibilità e alla parità di genere nei lavori verdi.



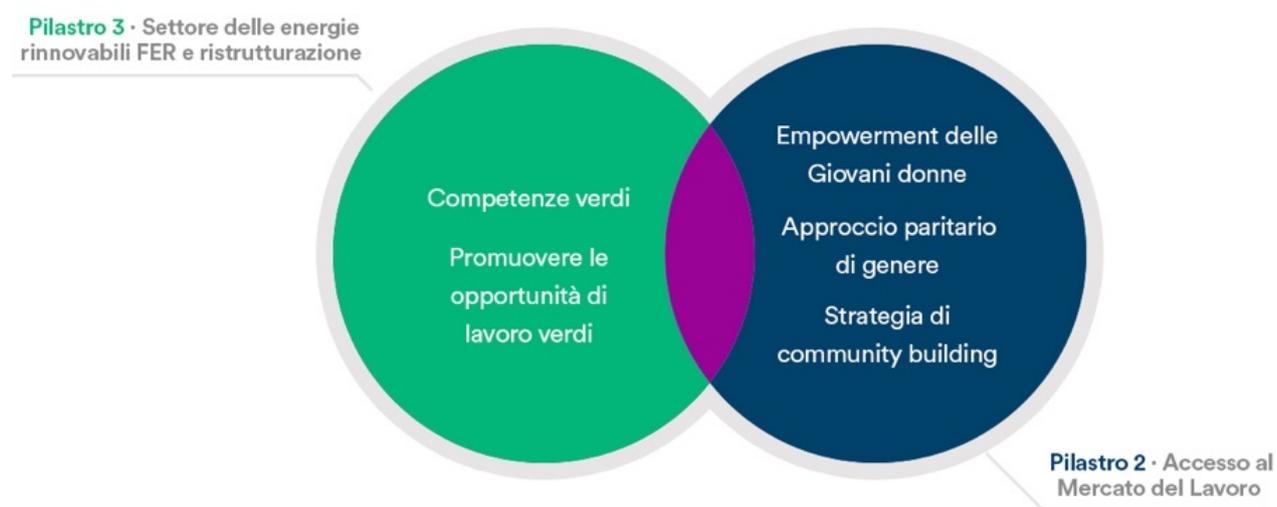
WOMEN4GREEN

Il progetto mira a sensibilizzare e interessare le giovani donne ai lavori verdi, consentendo loro di scegliere consapevolmente un lavoro in questo settore e fornendo le conoscenze necessarie per intraprenderlo.

FATTORI CHIAVE

- Incentrato sulle giovani donne in generale.
- Il progetto, con il contributo dei centri per l'**impiego locali**, aiuta a superare le sfide all'incertezza causata dalla novità dei lavori e delle competenze verdi, alla mancanza di linee guida condivise e alla definizione di un approccio omogeneo per i lavori verdi.
- Mira a fornire alle giovani donne un orientamento verso i **lavori verdi del future** e a contribuire alla **parità di genere** nei lavori della green economy.

Di seguito si può notare che i tre pilastri sono interconnessi. Per questa buona pratica, solo due pilastri sono rilevanti, poiché il pilastro della migrazione è affrontato solo indirettamente.



PANORAMICA

La premessa: La percentuale di popolazione migrante in Austria, in rispetto alla popolazione locale, è significativamente alta e aumenta ogni anno. Il Paese ha adottato un programma di inclusione specifico per le persone migranti che prevede corsi di lingua, educazione civica e formazione professionale.

Principali sfide: Le sfide sono l'incertezza dovuta alla novità dei lavori e delle competenze verdi, la mancanza di linee guida condivise e la definizione di un approccio omogeneo per i lavori verdi. Il progetto è ancora in corso e potrebbero essere identificate altre sfide.



WOMEN4GREEN

2021 – 2024



Finanziamento:
Erasmus + KA2 con sovvenzione
di 295.475 €



Austria



Partner:

Il coordinatore del progetto è bit Schulungcenter GmbH e i partner sono Jonathan Cooperativa Sociale (Italia), SBTC DANISMANLIK TICARET LIMITED SIRKETI (Turchia), Wise Academy (Svezia), Osterreichische Jungarbeiter (Austria) e VisMedNet Association (Malta).

GRUPPO TARGET

- Le beneficiarie sono giovani donne tra i 14 e i 20 anni residenti in tutti i Paesi partner. La pratica non si rivolge direttamente alle donne migranti, ma riconosce la discriminazione legata alle differenze di origine.

AZIONI PRINCIPALI

- Lo sviluppo di un catalogo di professioni e competenze verdi.
- Lo sviluppo di una metodologia didattica e un Curriculum per garantire una migliore esperienza di apprendimento
- La creazione di una strategia di community building che comprende 5 workshop e 7 podcast con le parti interessate; la creazione di materiale didattico.
- La creazione di una guida finale per i consulenti di lavoro e le aziende.
- L'organizzazione di un'attività di formazione per l'insegnamento dell'apprendimento con la visita di un'azienda verde.

RISULTATI E IMPATTO

- Un totale di 127 partecipanti sono stati coinvolti in feedback, test pilota, interviste, focus group e workshop.
- 20 partecipanti (giovani donne di età compresa tra i 14 e i 20 anni) hanno partecipato a un'attività di apprendimento e formazione orientata alla pratica e a una visita a un'azienda verde.
- Costruzione della comunità attraverso la creazione di 5 workshop e 7 podcast.
- Creazione di un catalogo, di un concetto didattico e di un curriculum, di materiale didattico, di una guida e di un gioco sperimentale.

FATTORI DI SUCCESSO

- Fornire alle giovani donne un orientamento per i futuri lavori verdi e contribuire alla parità di genere nei lavori dell'economia verde.

SOSTENIBILITÀ E TRASFERIBILITÀ

- Finanziamento per sviluppare le attività e il materiale relativo alla pratica.
- Il coinvolgimento e la partecipazione dei centri di orientamento professionale.

LEZIONI APPRESE (POSITIVE E NEGATIVE)

- L'economia verde è uno strumento cruciale per lo sviluppo sostenibile e un'opportunità nel periodo di ripresa economica. Inoltre, i lavori verdi sono essenziali per lo sviluppo sostenibile e contribuiscono a creare nuove opportunità per le donne.



6. Raccomandazioni dalle Buone pratiche

Le seguenti Raccomandazioni hanno un duplice obiettivo: guidare il consorzio POWGEN nel migliorare la formazione e l'inserimento lavorativo dei cittadini di Paesi terzi, con particolare attenzione all'empowerment delle donne, posizionando così POWGEN come modello di buone pratiche; e fornire spunti di riflessione per gli stakeholder che intendono sviluppare iniziative simili.

La rapida espansione del settore dell'energia verde nell'UE, rende necessario affrontare le carenze di competenze, di standard di certificazione e di le pratiche inclusive affinché questo possa crescere al pieno delle sue potenzialità.

Nelle Raccomandazioni che seguono si delinea le strategie per creare percorsi formativi accessibili, riconoscere le diverse qualifiche e implementare quadri giuridici e sociali di supporto all'inclusione di migranti e al rispetto delle pari opportunità. Inoltre, si sottolinea la necessità di finanziamenti stabili e contesti di collaborazione che diano forza alle organizzazioni e ai partecipanti, aprendo la strada a una composizione più equa, diversificata e sostenibile della forza lavoro nel settore delle energie rinnovabili.

Formazione e mercato del lavoro



- 1. Formazione diversificata per un settore in crescita:** Per aumentare l'occupabilità nel settore energetico, i programmi di formazione dovrebbero essere ampliati per includere certificati omologati e competenze specifiche riconosciute in tutto il settore. I partenariati con gli enti di formazione professionale accreditati e l'amministrazione locale possono facilitare il riconoscimento delle credenziali di sistemi formativi stranieri.



- 2. Accordo europeo per l'integrazione dei lavori verdi:** La costante crescita del settore dell'energia verde e la crescente domanda di lavoratori richiedono un accordo a livello europeo sui requisiti minimi e sulle certificazioni per l'assunzione di lavoratori extracomunitari. Tale accordo renderebbe omogenee le pratiche di assunzione, ridurrebbe gli ostacoli amministrativi e sosterrrebbe l'integrazione del mercato del lavoro fornendo standard coerenti in tutta Europa.



- 3. Creare percorsi di carriera, non barriere:** Piuttosto che reindirizzare le persone alla formazione quando non riescono a trovare un lavoro, le autorità e i fornitori di VET dovrebbero consentire l'esplorazione di un percorso di carriera diversificato. La collaborazione con le imprese locali può ampliare le opportunità di lavoro, consentendo agli individui di prendere in considerazione diversi settori e di acquisire ulteriori competenze professionali.



Migrazione e inclusione culturale



4. L'istruzione formale come ponte verso la residenza legale: Nei contesti in cui le normative nazionali lo consentono, la promozione dell'istruzione formale come percorso di residenza può aiutare in modo significativo l'ingresso nel mercato del lavoro delle persone migranti. Questo approccio non solo sostiene la regolarizzazione legale, ma favorisce anche la crescita professionale e l'integrazione sociale, migliorando le prospettive occupazionali a lungo termine e garantendo che i migranti ricevano una formazione di qualità e pertinente.



5. La regolarizzazione legale per combattere lo sfruttamento lavorativo: Le persone migranti prive di documenti sono maggiormente esposte allo sfruttamento lavorativo. Per sostenere la loro integrazione nella forza lavoro è necessario dare priorità alla regolarizzazione legale per salvaguardare i loro diritti e prevenire lo sfruttamento. Promuovere l'istruzione formale come condizione favorevole alla regolarizzazione, idealmente a livello europeo, può fornire un percorso strutturato verso la stabilità e la protezione dei cittadini di Paesi terzi. Inoltre, facilitare il loro accesso ai contratti di lavoro contribuisce alla loro regolarizzazione e quindi a evitare lo sfruttamento.



6. Formazione linguistica per l'inclusione sociale e professionale: Per abbattere le barriere dell'integrazione, la formazione dovrebbe includere diversi livelli di istruzione linguistica. Questo approccio favorisce l'inclusione sociale dei partecipanti, consentendo una migliore comprensione dei contenuti della formazione e promuovendo la comunicazione sul posto di lavoro, essenziale per il successo a lungo termine.



7. Collaborazione intersettoriale per una forza lavoro inclusive: L'integrazione efficace di migranti in situazioni di vulnerabilità, come donne e minori non accompagnati, nel settore dell'energia verde richiede sforzi coordinati tra servizi sociali, agenzie per l'impiego e governi locali. Queste collaborazioni possono fornire percorsi lavorativi strutturati che rispondano alle loro esigenze specifiche. Sfruttando i percorsi già esistenti per l'orientamento al lavoro e l'inclusione dei migranti, i comuni possono offrire formazione mirata e supporto per facilitare l'inserimento dei migranti nei settori delle energie rinnovabili e della ristrutturazione, contribuendo a contrastare in modo più efficace l'esclusione sociale e a promuovere una forza lavoro più inclusiva.



Donne e l'uguaglianza di genere



8. Promuovere l'uguaglianza di genere nel settore energetico: Con il settore delle energie rinnovabili (FER) è largamente dominato dagli uomini, sono necessarie azioni mirate per promuovere l'uguaglianza di genere e sostenere l'inclusione delle donne. Le aziende dovrebbero essere attrezzate per creare ambienti accoglienti per le lavoratrici, adottando pratiche di assunzione inclusive, offrendo una formazione mirata sull'uguaglianza di genere e adattando le politiche sul posto di lavoro per sostenere un sano equilibrio tra vita privata e lavoro. Questi sforzi sono essenziali per costruire un settore più diversificato, sfidando i classici stereotipi di genere e promuovendo l'inclusività.



9. Supporto mirato per l'inclusione delle donne migrant: Poiché le buone pratiche esistenti spesso trascurano le donne migranti, è essenziale implementare azioni mirate che affrontino le loro sfide specifiche. I programmi dovrebbero essere concepiti in modo da tenere conto delle barriere specifiche, tra cui le competenze linguistiche, le differenze culturali, l'accesso limitato alle informazioni e le responsabilità legate alla cura dei figli. Offrendo formazione su misura, tutoraggio e opportunità di networking, oltre a risorse accessibili come corsi di lingua, assistenza all'infanzia e orientamento legale, queste iniziative possono rafforzare le donne migranti, favorendo il loro inserimento nel mercato del lavoro e nella società.

Finanziamenti e struttura per il successo



10. Garantire finanziamenti stabili per affrontare la povertà energetica: Per le ONG e le autorità locali che forniscono servizi essenziali per combattere la povertà energetica, un finanziamento sostenuto è fondamentale per mantenere l'impatto, indipendentemente dai cambiamenti politici. Il successo a lungo termine di queste iniziative richiede un sostegno finanziario costante, soprattutto per i programmi di formazione. Al di là dei finanziamenti europei, i partenariati con le amministrazioni pubbliche, gli enti di formazione professionale e le aziende private possono contribuire a garantire le risorse necessarie per fare una differenza duratura nell'affrontare efficacemente la povertà energetica.



Bibliografía:

1. Agência Portuguesa do Ambiente (2024). Memorando sobre emissões GEE: Inventário Nacional de Emissões 2024
2. Banco de España. (2024). *Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea*. Boletín Económico, 2024/T3. Available at: <https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/24/T3/Fich/be2403-art06.pdf>
3. Biffl, G. (2011). *Satisfying labour demand through migration in Austria*. *European Migration Network*
4. Boardman, B. (1991). Fuel poverty is different. *Policy Studies*, 12(4), 30-41.
5. Boardman, B. (1991). *Fuel poverty: From cold homes to affordable warmth*. Belhaven Press.
6. Camera dei Deputati, Servizio Studi. (2024). *Le fonti rinnovabili LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE*. Available at: <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP003AP.pdf>
7. Camera dei Deputati, Servizio Studi. (2024). *Le fonti rinnovabili LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE*. Available at: <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP003AP.pdf>
8. *Climate Change Act 2000*, c.31. (2000). The National Archives. Available at: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/31/introduction>
9. Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). (2023). CEAR denuncia las graves dificultades para acceder al asilo en España. Available at: <https://www.cear.es/cear-denuncia-las-graves-dificultades-para-acceder-al-asilo-en-espana/>
10. Cuadrado, P., Gómez, Á. L., & Sastre, T. (2024). Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea. Boletín Económico, 2024/T3. <https://doi.org/10.53479/37372>
11. Cuadrado, Pilar, Ángel Luis Gómez y Teresa Sastre. (2024). “Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea”. Boletín Económico - Banco de España, 2024/T3, 06. <https://doi.org/10.53479/37372>
12. Department of Energy & Climate Change. (2011). *Renewable energy in 2011*. UK Government. Available at: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a79859840f0b642860d8c78/5629-renewable-energy-2011-et-article.pdf>
13. Department of Energy & Climate Change. (2014). *Renewable energy in 2014*. UK Government. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a819241e5274a2e8ab54b40/Renewable_energy_in_2014.pdf
14. Directorate-General for Energy (European Commission), (2021). *Data collection on the energy sector: Gender equality and participation of women in the energy industry*. Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S., Fragkos, P., Melgar, F., Mouffe, M., & Naffah, E. European Commission. <https://doi.org/10.2833/888421> Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2c7e5b81-15cd-11ec-b4fe-01aa75ed71a1/language-en>



15. EIGE. (2021). *Sectoral Brief: Gender and Migration*.
16. EL DIARIO (2022). Se buscan 50.000 empleados para instalar placas solares ante el despegue del autoconsumo. elDiario.es. https://www.eldiario.es/economia/buscan-50-000-empleados-instalar-placas-solares-frente-despegue-autoconsumo_1_9285555.html
17. Energías Renovables. (2024). *El Gobierno inyecta 2.300 millones a renovables*. Energías Renovables. Available at: <https://www.energias-renovables.com/panorama/el-gobierno-inyecta-2-300-millones-a-20240717>
18. EPRS | European Parliamentary Research Service. (2023). *Migrant women and the EU labour market: Overcoming double discrimination*.
19. European Commission. (2021). Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0758>
20. European Commission: Directorate-General for Energy, Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S. et al., (2021) *ASSET study on collection of gender-disaggregated data on the employment and participation of women and men in the energy sector*. <https://data.europa.eu/doi/10.2833/888421>
21. European Commission: Joint Research Centre, Murauskaite, Grubanov-Boskovic, S., Tintori, G. and Biagi, F. (2020) *Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status*. Available at: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC121425>
22. European Commission: Joint Research Centre, Murauskaite-Bull, I., Feenstra, M., Creusen, A., Koukoufikis, G. et al., (2024) *Gender and energy – The effects of the energy transition on women*. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/860118>
23. European Environment Agency. (2024). *EEA greenhouse gases – Data viewer*. Available at: <https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/data/data-viewer-eea-greenhouse-gases-data-viewers>
24. European Migration Network (EMN). (n.d.). *Homepage*. European Migration Network. https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network_en
25. European Migration Network. (2022). *Integration of migrant women: POLICIES AND MEASURES* Available at: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-09/EMN_FLASH_2022-4.pdf
26. European Parliament. (2023). *Posting of third-country nationals in the EU*. Available at: <https://www.europarl.europa.eu>
27. European Parliamentary Research Service (EPRS). (2023). *Posting of third-country nationals in the EU*. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI\(2023\)747905_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905_EN.pdf)
28. European Union Agency for Asylum. (2024). *Latest asylum trends in the EU*. https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2024-02/EUAA_Latest_Asylum_Trends.pdf
29. Eurostat. (2023). *Migration and migrant population statistics*. European Commission. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics

30. Eurostat. (2023). *Renewable energy statistics*. European Commission.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Renewable_energy_statistics
31. EUROSTAT. Available at: [Migrant integration and inclusion dashboard \(europa.eu\)](#)
32. Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action (BMWK). (n.d.). *Homepage*. Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action. <https://www.bmwk.de>
33. Federal Ministry Republic of Austria. (2019). *Integrated National Energy and Climate Plan for Austria 2021-2030*. Available at: <https://www.bmk.gv.at>
34. Federal Office for Migration and Refugees (BAMF). (n.d.). *Homepage*. Federal Office for Migration and Refugees. <https://www.bamf.de>
35. Federal Statistical Office of Germany (Destatis). (n.d.). *Homepage*. Federal Statistical Office of Germany. <https://www.destatis.de>
36. Fundo Ambiental, Ministério do Ambiente. [Fundo Ambiental, Ministério do Ambiente](#).
37. García, J. (2023). *El empleo renovable no para de crecer, pero lo hace a dos velocidades*. Cinco Días. Available at: <https://cincodias.elpais.com/extras/entorno/2023-07-27/el-empleo-renovable-no-para-de-crecer-pero-lo-hace-a-dos-velocidades.html>
38. Giorgi, M. (2023). *Inversiones renovables en España*. Energía Estratégica. Available at: <https://energiaestrategica.es/inversiones-renovables-espana/>
39. Gobierno de España. (2024). *Componente 7: Despliegue e integración de energías renovables*. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Available at: <https://planderecuperacion.gob.es/politicas-y-componentes/componente-7-despliegue-e-integracion-de-energias-renovables>
40. <https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/24/T3/Fich/be2403-art06.pdf>
41. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI\(2023\)747905_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905_EN.pdf))
42. Integral Human Development. (2023). *Migrants and Refugees*. Available at: <https://www.migrants-refugees.va>
43. International Renewable Energy Agency (IRENA). (2023). *Renewable energy and jobs: Annual review 2023*. Available at: <https://www.irena.org/publications/2023/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2023.pdf>
44. International Renewable Energy Agency (IRENA). (2024). *Renewable energy and jobs: Annual review 2024*. Available at: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2024/Oct/IRENA_Renewable_energy_and_jobs_2024.pdf
45. Istat National Institute of Statistics Available at: <https://demo.istat.it/?l=en>
46. Macrotrends. (n.d.). *United Kingdom refugee statistics*. Macrotrends. Available at: <https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/GBR/united-kingdom/refugee-statistics>
47. Migrant Integration Policy Index – MIPEX Available at: <https://mipex.eu/>
48. Migrant Integration Policy Index (MIPEX). (n.d.). *Migrant Integration Policy Index*. Available at: <https://mipex.eu/>



49. Migration Observatory. (2021). *England census profile*. University of Oxford. Available at: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/england-census-profile/>
50. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). La Seguridad Social terminó 2022 con más de 2,5 millones de afiliados extranjeros. Available at: <https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-termino-2022-con-mas-de-2-5-millones-de-afiliados-extranjeros>
51. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). *Informe resumen inventarios 2023*. MITECO. Available at: https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-espanol-de-inventario-sei-/informe-resumen-inventarios-2023_tcm30-552023.pdf
52. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2024). *Normativa en energías renovables*. MITECO. Available at: <https://www.miteco.gob.es/es/energia/renovables/normativa.html>
53. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). *Empleo y mujeres en la transición justa: Volumen 1*. MITECO. Available at: https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/Publicaciones%20ES%20y%20EN/Empleo%20mujeres%20TJ%20Espana_VOL1.pdf
54. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia - Rapporto annuale 2023*. Available at: <https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia->
55. Mordor Intelligence. (n.d.). *Switzerland Renewable Energy Market Size & Share Analysis - Growth Trends & Forecasts (2024 - 2029)*. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/switzerland-renewable-energy-market>
56. Mordor Intelligence. (n.d.). *Switzerland renewable energy market size & share analysis - Growth trends & forecasts (2024 - 2029)*. <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/switzerland-renewable-energy-market>
57. Município de Braga (2022). Plano Municipal para a Integração de Migrantes, 39-63
58. National Grid. (2024). *How much of the UK's energy is renewable?* National Grid. Available at: <https://www.nationalgrid.com/stories/energy-explained/how-much-uks-energy-renewable>
59. Nesta. (n.d.). *Gender and the green transition*. Nesta. Available at: <https://www.nesta.org.uk/project-updates/gender-and-green-transition/>
60. Nomis. (2011a). *KS607UK: Economic activity, 2011 Census data for E07000110*. ONS. Available at: <https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/KS607UK/view/2092957697?cols=measures>
61. Nomis. (2011b). *KS606UK: Industry of employment, 2011 Census data for E07000110*. ONS. Available at: <https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/KS606UK/view/2092957697?cols=measures>
62. Observatori Permanent de la Immigració (OPI). (n.d.). *Extranjeros residentes con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Available at: https://www.inclusion.gob.es/ca/web/opi/estadisticas/catalogo/extranjeros_con_certificado?t=ab=ultimos-datos



63. OECD (2018). *Working together for local integration of migrants and refugees in Vienna*. Available at: <https://oecd-ilibrary.org>
64. Oesterreichische Nationalbank. (2023). *Annual report 2022*. Available at: <https://www.oenb.at/en/Monetary-Policy/Annual-Report.html>
65. Office for National Statistics. (2013). *Economic and social characteristics of the resident population of England and Wales by nationality and country of birth in 2011*. ONS. Available at: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/articles/economicandsocialcharacteristicsoftheresidentpopulationofenglandandwalesbynationalityandcountryofbirthin2011/2013-07-12>
66. Office for National Statistics. (2024). *Experimental estimates of green jobs in the UK*. ONS. Available at: <https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/experimentalestimatesofgreenjobsuk/2024>
67. Office for National Statistics. (2024). *Low Carbon and renewable energy economy, UK: 2022*. Retrieved from <https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/finalestimates/2022>
68. Oliveira, Catarina Reis de (2020). *Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2020*. 1ª ed.
69. Oliveira, Catarina Reis de (2023). *Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2023*. 1ª ed. (Imigração em Números – Relatórios Anuais 8)
70. PORDATA. Available at: [Estatísticas | PORDATA](#)
71. Real Instituto Elcano. (n.d.). *Inmigración, crisis y proteccionismo: El caso británico (ARI)*. Real Instituto Elcano. Available at: <https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/inmigracion-crisis-y-proteccionismo-el-caso-britanico-ari/>
72. Red Acoge. (2018). *V Informe de atención psicosocial a mujeres migrantes*. Available at: https://redacoge.org/wp-content/uploads/2020/11/5_-Mujeres-migrantes-y-refugiadas_v03_baja.pdf
73. Red Eléctrica de España. (2024). *España pone en servicio en 2023 la mayor cifra de potencia instalada solar fotovoltaica de su historia*. Red Eléctrica. Available at: <https://www.ree.es/es/sala-de-prensa/actualidad/nota-de-prensa/2024/03/espana-pone-en-servicio-en-2023-la-mayor-cifra-de-potencia-instalada-solar-fotovoltaica-de-su-historia>
74. Retos de la inmigración en España. *Los derechos como base para la inclusión*. Red Acoge. Available at: <https://redacoge.org/wp-content/uploads/2021/12/A4-INFORME-RETOS-paginas.pdf>
75. Rito, André (2023). *Portugal é dos países que mais investe em energias renováveis*, Jornal Expresso, 27 de novembro de 2023. Available at: [Portugal é dos países que mais investe em energias renováveis - Expresso](#)
76. Roberts, N. (2022). *Renewable energy in the UK: Policy and legislative challenges* (CBP-8730). House of Commons Library. Available at: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8730/>



77. Solano, G., & Huddleston, T. (2020). *Migrant Integration Policy Index 2020*. Available at: <https://www.mipex.eu>
78. Solano, Giacomo and Huddleston, Thomas (2020). Migrant Integration Policy Index 2020
79. Swiss Federal Office of Energy. (2024). *Energie rinnovabili*. Available at: <https://www.bfe.admin.ch/bfe/it/home/approvigionamento/energie-rinnovabili.html>
80. Swiss Federal Office of Migration. (2024). Available at: <https://www.sem.admin.ch/sem/it/home.html>
81. Terna Driving Energy SPA. (2024) *Rapporto mensile sul Sistema elettrico- aprile 2024* Available at: https://download.terna.it/terna/Rapporto_Mensile_Aprile_24_8dc78ca28e5a10e.pdf
82. The Access Group. (n.d.). *Fuel poverty: What is it and how can it be tackled?* The Access Group. Available at: <https://www.theaccessgroup.com/en-gb/blog/hsc-fuel-poverty-what-is-it-and-how-can-it-be-tackled/>
83. The Migrant Integration Policy Index (MIPEX) Available at: <https://www.mipex.eu/>
84. University of Oxford. (2016, març 8). *Migrant women speak out about working life in the UK over the last 60 years*. University of Oxford News. Available at: <https://www.ox.ac.uk/news/2016-03-08-migrant-women-speak-out-about-working-life-uk-over-last-60-years>
85. Vandeplas, A., Vanyolos, I., Vigani, M., & Vogel, L. (2022). *Economic and Financial Affairs EUROPEAN ECONOMY The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*. Available at: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176_en_green%20transition%20labour.pdf
86. XXIII GOVERNO - REPÚBLICA PORTUGUESA (2023). Available at: [Um país mais verde, mais cedo: o Plano Nacional de Energia e Clima 2030 está a ser revisto pela primeira vez \(VÍDEO\) - XXIII Governo - República Portuguesa \(portugal.gov.pt\)](#)



Percorsi green verso l'inclusione

POWGEN

Dicembre 2024

