

# INCLUSIVE EMPOWERGEN:

**Linee Guida EU per i governi locali e regionali  
per promuovere l'occupazione e l'inclusione dei  
Cittadini di Paesi Terzi nei settori delle Costruzioni  
e delle Energie Rinnovabili**

**Conferenza  
delle Regioni  
Periferiche  
Marittime (CPRM)**

**Autori:**

**Leila Giannetto**

**Francesco Camonita**

**DOCUMENTO DI STUDIO COMPLETO**



# POWGEN

## Indice

|                                                                                                                                           |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Lista degli Acronimi</b>                                                                                                               | <b>5</b>  |
| <b>Executive summary</b>                                                                                                                  | <b>11</b> |
| <b>1. Introduzione</b>                                                                                                                    | <b>15</b> |
| 1.1. Linee guida EMPOWERGEN: sulla base del rapporto Buone Pratiche di POWGEN                                                             | 15        |
| 1.2. Un contesto geopolitico e politico in evoluzione                                                                                     | 18        |
| 1.3. Un approccio basato sulle persone e sui luoghi                                                                                       | 19        |
| 1.4. Struttura delle Linee guida                                                                                                          | 21        |
| <b>2. Il contesto dell'UE</b>                                                                                                             | <b>24</b> |
| 2.1. Competitività e priorità mutevoli della transizione verde europea                                                                    | 24        |
| 2.2. Carenza di manodopera e disallineamento delle competenze nell'UE                                                                     | 26        |
| 2.3. Politiche e strumenti dell'UE per affrontare le lacune e le carenze di competenze                                                    | 29        |
| 2.4. Finanziamenti UE sostegno di competenze dell'inclusione e della transizione verde                                                    | 31        |
| <b>3. Metodologia</b>                                                                                                                     | <b>34</b> |
| 3.1. Approccio partecipativo delle Linee guida EMPOWERGEN                                                                                 | 35        |
| <b>4. Sfide territoriali e individuali della transizione verde per i mercati del lavoro dell'UE</b>                                       | <b>37</b> |
| 4.1. Un approccio su base territoriale agli effetti della transizione verde sulle regioni                                                 | 38        |
| 4.2. Un approccio incentrato sulle persone (e di natura intersezionale) agli effetti della transizione verde sugli individui              | 41        |
| 4.3. Inclusione nel mercato del lavoro di Cittadini di Paesi Terzi e gruppi svantaggiati e ruolo delle amministrazioni regionali e locali | 43        |
| <b>5. Quando le pratiche sono efficaci: principali sfide e lezioni apprese per i governi regionali e locali</b>                           | <b>50</b> |
| 5.1. Rapporto sulle Buone pratiche POWGEN: lezioni apprese e principali sfide                                                             | 51        |
| 5.2. Ulteriori pratiche analizzate per questo rapporto                                                                                    | 62        |

|                                                                                                                                                                                    |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>6. Analisi delle pratiche: quale potenziale di sostenibilità e trasferibilità?</b>                                                                                              | <b>81</b>  |
| 6.1. Analisi SWOT: punti di forza e opportunità rispetto a debolezze e minacce delle pratiche analizzate                                                                           | 81         |
| 6.2. Sostenibilità e trasferibilità attraverso le esperienze dei progetti pilota POWGEN                                                                                            | 89         |
| <b>7. Osservazioni conclusive</b>                                                                                                                                                  | <b>95</b>  |
| <b>8. Raccomandazioni per attori regionali e locali</b>                                                                                                                            | <b>99</b>  |
| 8.1. Raccomandazioni di alto livello su come affrontare l'inclusione nel mercato del lavoro dei Cittadini di Paesi Terzi nei settori delle Energie Rinnovabili e delle costruzioni | 99         |
| 8.2. Raccomandazioni pratiche degli stakeholder POWGEN alle autorità locali e regionali per l'attuazione di progetti pilota e percorsi formativi                                   | 102        |
| <b>Riferimenti bibliografici</b>                                                                                                                                                   | <b>111</b> |

| Descrizione del Documento  |                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Numero del Documento       | D4.4                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Titolo del Documento       | INCLUSIVE EMPOWERGEN: Linee Guida EU per i governi locali e regionali per promuovere l'occupazione e l'inclusione dei Cittadini di paesi terzi nei settori delle Costruzioni e delle Energie Rinnovabili                                               |
| Work Package               | WP4                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Tipologia di Prodotto      | Report                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Data prevista di consegna  | 30.09.2026                                                                                                                                                                                                                                             |
| Data effettiva di consegna | 30.09.2026                                                                                                                                                                                                                                             |
| Autori                     | Leila Giannetto (Esperta CPRM), Francesco Camonita (CPRM)                                                                                                                                                                                              |
| Collaboratori              | Lara Rot (ABD) e tutti i partner POWGEN                                                                                                                                                                                                                |
| Ringraziamenti             | Un ringraziamento speciale al Team Cluster UE per la guida e la revisione tra pari del documento finale dello studio: Federica Giardina (MedCities), Anila Noor (NWC) e il team IEECP composto da Marine Perrio, Samuele Livraghi e Mara Florina Oprea |
| Livello di diffusione      | Pubblico                                                                                                                                                                                                                                               |

Giugno 2026

Finanziato dal programma AMIF-2023 della Commissione europea, il progetto è coordinato da [Asociación Bienestar y Desarrollo ABD](#) in collaborazione con [ECOSERVEIS](#) (Spagna), [CRESCER](#) (Portogallo), [PRO ARBEIT](#) (Germania), [C.I.D.I.S](#) (Italia), [Región Campania](#) (Italia) y la [Conferencia de Regiones Marítimas Periféricas \(CPMR\)](#). Le opinioni e i punti di vista espressi sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli della Commissione europea. La Commissione europea non può essere ritenuta responsabile per tali contenuti.

## Lista degli Acronimi

| Acronimo       | Forma estesa                                                                                                              |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ABD</b>     | Asociación Bienestar y Desarrollo                                                                                         |
| <b>ACHIEVE</b> | Azioni presso le famiglie a basso reddito per migliorare l'efficienza energetica attraverso visite e diagnosi energetiche |
| <b>AMIF</b>    | Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione                                                                                    |
| <b>BBVA</b>    | Banco Bilbao Vizcaya Argentaria                                                                                           |
| <b>CCPI</b>    | Indice di performance sul cambiamento climatico                                                                           |
| <b>CEDEFOP</b> | Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale                                                             |
| <b>CEE</b>     | Europa centrale e orientale                                                                                               |
| <b>CPMR</b>    | Conferenza delle Regioni Periferiche Marittime                                                                            |
| <b>CSO</b>     | Organizzazione della società civile                                                                                       |
| <b>DG HOME</b> | Direzione generale per la Migrazione e gli Affari interni della Commissione europea                                       |

| Acronimo          | Forma estesa                                                                                                   |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>EAC</b>        | Centro di consulenza energetica                                                                                |
| <b>EAP</b>        | Programma generale d'azione dell'Unione per l'ambiente                                                         |
| <b>EIB</b>        | Banca europea per gli investimenti                                                                             |
| <b>EIGE</b>       | Istituto europeo per l'uguaglianza di genere                                                                   |
| <b>ELA</b>        | Autorità europea del lavoro                                                                                    |
| <b>EKIOLA</b>     | Coinvolgimento dei cittadini nelle comunità energetiche (Paesi Baschi)                                         |
| <b>EMN</b>        | Rete europea sulle migrazioni                                                                                  |
| <b>EMPOWERGEN</b> | Progetto Inclusive EMPOWERGEN (Linee guida UE per l'inclusione dei cittadini di Paesi terzi nei settori verdi) |
| <b>ERRIN</b>      | Rete europea delle regioni per la ricerca e l'innovazione                                                      |
| <b>ESDE</b>       | Impresa europea per lo sviluppo sociale                                                                        |
| <b>ESF+</b>       | Fondo sociale europeo Plus                                                                                     |
| <b>ESPON</b>      | Rete europea di osservazione della pianificazione territoriale                                                 |

| Acronimo            | Forma estesa                                                                                                  |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ETF</b>          | Fondazione europea per la formazione professionale                                                            |
| <b>EU-OSHA</b>      | Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro                                                       |
| <b>EURES</b>        | Servizi europei per l'impiego                                                                                 |
| <b>EVE</b>          | Agenzia energetica dei Paesi Baschi                                                                           |
| <b>GENDER4POWER</b> | Generare equità, promuovere la diversità, rafforzare la resilienza per l'energia contro la povertà energetica |
| <b>GP</b>           | Buone pratiche                                                                                                |
| <b>IAI</b>          | Istituto Affari Internazionali                                                                                |
| <b>IEECP</b>        | Istituto europeo per la politica energetica e climatica                                                       |
| <b>IIPLE</b>        | Istituto di istruzione professionale lavoratori edili della Provincia di Bologna                              |
| <b>ILO</b>          | Organizzazione internazionale del lavoro                                                                      |
| <b>IMISCOE</b>      | Migrazione internazionale, integrazione e coesione sociale in Europa                                          |
| <b>IOM</b>          | Organizzazione internazionale per le migrazioni                                                               |

| Acronimo        | Forma estesa                                                            |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>INTERREG</b> | Programma di cooperazione territoriale dell'UE                          |
| <b>ISCO</b>     | Classificazione internazionale standard delle professioni               |
| <b>JRC</b>      | Centro comune di ricerca della Commissione europea                      |
| <b>KREAN</b>    | Agenzia basca per l'energia e la sostenibilità (co-creatrice di EKIOLA) |
| <b>LEADER</b>   | Collegamento tra azioni di sviluppo dell'economia rurale                |
| <b>LIFE</b>     | Programma UE per l'ambiente e l'azione climatica                        |
| <b>NEET</b>     | Giovani non occupati né inseriti in percorsi di istruzione o formazione |
| <b>NGO</b>      | Organizzazione non governativa                                          |
| <b>NUTS</b>     | Nomenclatura delle unità territoriali statistiche                       |
| <b>NWC</b>      | New Women Connectors                                                    |
| <b>ODI</b>      | Overseas Development Institute                                          |
| <b>OECD</b>     | Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico              |

| Acronimo            | Forma estesa                                                                                              |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PED</b>          | Distretto energetico positivo                                                                             |
| <b>PNRR</b>         | Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza                                                                   |
| <b>POWGEN</b>       | Empowering migrants for inclusion in the renewable energy sector (progetto UE)                            |
| <b>PV</b>           | Fotovoltaico                                                                                              |
| <b>RE</b>           | Energie rinnovabili                                                                                       |
| <b>RENOVERTY</b>    | Percorsi di ristrutturazione abitativa per affrontare la povertà energetica nelle aree rurali vulnerabili |
| <b>SEPOV</b>        | Povertà energetica estiva                                                                                 |
| <b>SOCIALNRG</b>    | Progetto comunità energetiche per l'edilizia sociale                                                      |
| <b>STEAM</b>        | Scienza, tecnologia, ingegneria, arti e matematica                                                        |
| <b>STEM</b>         | Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica                                                              |
| <b>STEAMigPOWER</b> | Approcci STEAM nell'istruzione superiore per l'empowerment di migranti, rifugiati e richiedenti asilo     |
| <b>SWOT</b>         | Punti di forza, debolezze, opportunità e minacce                                                          |

| Acronimo             | Forma estesa                                                                          |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>TCN</b>           | Cittadino di Paese terzo                                                              |
| <b>UNDP</b>          | Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo                                         |
| <b>UNESCO-UNEVOC</b> | Centro internazionale UNESCO per l'istruzione e la formazione tecnica e professionale |
| <b>VET</b>           | Istruzione e formazione professionale                                                 |

## Executive summary

---

**Le linee guida EMPOWERGEN UE** costituiscono uno strumento teorico e pratico concepito per sostenere **le amministrazioni locali e regionali** di tutta l'Unione Europea nella promozione di una transizione verde socialmente inclusiva, concentrandosi **sull'inserimento lavorativo dei Cittadini di Paesi Terzi (CPT) nei settori dell'edilizia e delle energie rinnovabili**. Si concentrano in particolare su come **le amministrazioni regionali e locali e i soggetti a esse collegati** – tra cui istituti di formazione professionale, società civile e datori di lavoro – stiano collegando gli obiettivi climatici all'inclusione sociale.

**Il panorama delle politiche è cambiato notevolmente** dall'introduzione del Green Deal Europeo. Le tensioni geopolitiche, i conflitti in Ucraina e in Iran, la volatilità dei mercati energetici e l'aumento della spesa per la sicurezza hanno limitato i finanziamenti pubblici destinati alle energie rinnovabili e alle competenze verdi. **Il "Clean Industrial Deal" dell'UE per il 2025** ha riorientato la strategia passando da una transizione "verde" a una "pulita", privilegiando la competitività accanto alla decarbonizzazione. Tuttavia, l'urgenza rimane: l'UE è in ritardo sulla maggior parte degli obiettivi ambientali, **la carenza di manodopera nell'edilizia e nel settore delle energie rinnovabili resta critica** e l'invecchiamento demografico sta riducendo la forza lavoro. **Entro il 2030 si prevede la creazione di oltre un milione di nuovi posti di lavoro "verdi"**, ma l'offerta non riesce a soddisfare la domanda, in particolare per le mansioni a media e bassa qualificazione, come gli interventi di riqualificazione energetica, l'installazione di pannelli solari e la manutenzione di pompe di calore.

**I Cittadini di Paesi Terzi rappresentano il 4,4% della forza lavoro dell'UE** e sono presenti in misura sproporzionata nei settori che registrano carenze persistenti. Tuttavia, essi rimangono in gran parte in posizioni a bassa qualifica, spesso in condizioni di sovra-qualificazione **a causa di procedure frammentate per il riconoscimento delle competenze**. Tra i principali ostacoli figurano le barriere linguistiche, il mancato riconoscimento dei titoli di studio, gli impedimenti burocratici, i pregiudizi dei datori di lavoro e la precarietà dello status giuridico. Le Linee guida sostengono che **l'inclusione dei Cittadini di Paesi Terzi rappresenti sia un imperativo di integrazione sociale che una necessità economica**: la transizione verde non può

progredire senza una forza lavoro diversificata e qualificata, che rispecchi la realtà demografica dell'Europa. Sfide specifiche riguardano inoltre **i rifugiati e i richiedenti asilo**, i quali spesso sono privi di reti sociali preesistenti che facilitino l'accesso al lavoro e soffrono frequentemente di problemi di salute mentale derivanti da esperienze traumatiche passate e da prolungati periodi di inattività nei centri di accoglienza.

Le Linee guida adottano pertanto un duplice approccio:

- Un **approccio incentrato sulle persone** riconosce che la transizione (ecologica) ha un impatto diverso sugli individui in base a genere, età, background migratorio e condizione socioeconomica;
- Un **approccio incentrato sul luogo** riconosce che le regioni vivono la transizione in modi distinti, come le aree dipendenti dal carbone, affrontano sfide legate alla riqualificazione professionale, le aree rurali affrontano carenze infrastrutturali, associate a minori opportunità di lavoro e servizi, e le aree urbane devono far fronte alle pressioni abitative e al divario crescente legato all'accesso equo all'aria condizionata in un mondo sempre più caldo (cooling poverty).

Una politica efficace richiede **interventi su misura per le specifiche caratteristiche del territorio e della comunità**.

Basandosi su un **approccio a metodi misti** che combina ricerca documentale, interviste agli stakeholder, focus group e validazione partecipativa. Partendo dal Rapporto sulle buone pratiche di POWGEN, che ha analizzato oltre 10 iniziative in tutta Europa, le Linee guida ne ampliano la portata geografica includendo oltre 10 ulteriori pratiche. Un'analisi comparativa **SWOT** (punti di forza, punti di debolezza, opportunità e minacce) **condotta** su 8 paesi dell'UE, oltre a Svizzera e Turchia, ha fornito i seguenti risultati:

- **Punti di forza:** progettazione di interventi e percorsi formativi inclusivi, che tengono conto della diversità linguistica e culturale dei cittadini di paesi terzi; meccanismi di supporto tra pari che generano benefici reciproci per i partecipanti e le comunità; solide partnership locali con centri per l'impiego, amministrazioni comunali e imprese; percorsi formativi brevi e accessibili (2-10 mesi); e metodologie partecipative e radicate nel territorio, che coinvolgono i beneficiari nella definizione del programma..

- **Punti di debolezza:** persistenti squilibri di genere e molestie sul luogo di lavoro nei settori a prevalenza maschile; barriere linguistiche; precaria sopravvivenza delle imprese sociali; ostacoli logistici (trasporti, alloggi); e frammentazione delle iniziative di formazione su piccola scala.
- **Opportunità:** i "green jobs" come motore di rivitalizzazione delle aree rurali; reti di governance multi-stakeholder; elevata occupabilità dei lavoratori formati; digitalizzazione dei contenuti formativi; migrazione circolare e potenziale di "recupero dei cervelli"; e promozione della parità di genere attraverso ruoli nel settore delle energie rinnovabili.
- **Minacce:** volatilità delle politiche nei mercati del lavoro verde; la dipendenza dai finanziamenti dell'UE destinati a progetti a breve termine; assenza di sistemi di certificazione armonizzati; e persistenti disuguaglianze di genere, aggravate da infrastrutture assistenziali inadeguate.

Di conseguenza, le Linee guida definiscono **otto raccomandazioni generali** e **un percorso pratico in cinque fasi** per le autorità locali e regionali. Tra le raccomandazioni principali figurano:

- **Ampliare le reti di finanziamento** tra gli attori locali, regionali e transfrontalieri per superare la volatilità dei cicli di finanziamento pubblico;
- Assumere un **ruolo guida a livello regionale nella definizione di certificazioni e programmi formativi per i "green jobs"**, in particolare per installatori di pannelli solari, consulenti energetici e addetti agli interventi di riqualificazione energetica;
- Promuovere **una formazione mista, le micro-credenziali, e strumenti UE** rilevanti;
- Rispondere **alle esigenze delle persone** (politiche contro le molestie, assistenza all'infanzia, salari equi, formazione sulla diversità) e alle realtà del territorio (divario tra aree urbane e rurali, comunità che utilizzano energie rinnovabili, trasporti);
- Affrontare la **mancaanza di mobilità all'interno dell'UE** per i cittadini di paesi terzi, un ostacolo di rilievo viste le esigenze di manodopera transfrontaliera del settore.

Il **modello operativo in cinque fasi** guida le autorità attraverso: **(1)** la valutazione della domanda e dell'offerta di competenze a livello regionale, incluse quelle informali; **(2)** il sostegno alla progettazione della formazione con percorsi di formazione duale retribuiti (che combinano esperienza sul campo e formazione teorica), microcredenziali e servizi di assistenza all'infanzia; **(3)** la garanzia di inserimenti lavorativi equi, dignitosi e a lungo termine attraverso apprendistati finanziati e continuità oltre la conclusione del progetto; **(4)** l'elaborazione di soluzioni sostenibili e a lungo termine per i lavoratori e i territori, incluse l'edilizia sociale e la promozione delle discipline STEM; e **(5)** il coordinamento delle parti interessate mediante cluster istituzionalizzati che coinvolgono più attori e il coordinamento orizzontale tra i vari uffici responsabili delle politiche

Nel complesso, le Linee guida dimostrano che **gli approcci dal basso e incentrati sulle persone possono colmare i divari di competenze e promuovere l'inclusione, ma il loro impatto a lungo termine dipende da sistemi di certificazione coerenti, politiche del lavoro attente alle questioni di genere, finanziamenti stabili e una solida governance multilivello**. Le esperienze documentate attraverso POWGEN dimostrano che le soluzioni esistono e nascono dalla collaborazione, dalla sperimentazione e dall'equità. Gli **enti locali e regionali si trovano in una posizione privilegiata per guidare questa trasformazione**, collegando gli obiettivi climatici globali alle realtà locali per rendere la transizione verde una leva per l'inclusione, la resilienza e la coesione territoriale in tutta Europa.

# 1. Introduzione

---

## 1.1. Linee guida EMPOWERGEN: sulla base del rapporto sulle Buone Pratiche di POWGEN

Le **Linee guida EMPOWERGEN dell'UE** costituiscono uno strumento teorico e pratico volto a **sostenere le amministrazioni locali e regionali dell'Unione Europea<sup>1</sup>** nel promuovere una transizione verde socialmente inclusiva, concentrandosi in particolare **sull'inserimento nel mercato del lavoro di Cittadini di Paesi Terzi nei settori dell'edilizia e delle energie rinnovabili.**

Il presente documento si basa direttamente sui risultati del Rapporto POWGEN 2025 sulle buone pratiche in materia di formazione e accesso al lavoro dei migranti nei settori delle energie rinnovabili e della riqualificazione edilizia (di seguito: Rapporto POWGEN GP – Galvany et al, 2025 e li integra. Questo primo rapporto ha raccolto, analizzato e confrontato oltre 10 iniziative e politiche attuate in Europa, volte a promuovere l'inclusione di Cittadini di Paesi Terzi nei suddetti settori industriali. Realizzato durante la fase iniziale del relativo progetto UE POWGEN<sup>2</sup>, il rapporto POWGEN sulle Buone ha presentato soluzioni innovative di inclusione provenienti non solo dal livello nazionale, ma anche da quello locale e regionale; ha inoltre individuato 10 elementi chiave per lo sviluppo di ulteriori buone pratiche relative alla formazione e all'inserimento lavorativo di Cittadini di Paesi Terzi (CPT) nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia, concentrandosi in particolare sull'empowerment femminile e includendo una maggiore prospettiva intersezionale.

---

<sup>1</sup> Per quanto riguarda le amministrazioni regionali e locali dell'UE, prendiamo in considerazione le amministrazioni delle unità territoriali NUTS 2 e 3, ma anche quelle a livello comunale, comprese quelle delle aree remote e rurali.

<sup>2</sup> Il progetto POWGEN (power generation) mira a migliorare le opportunità di inserimento lavorativo dei cittadini di paesi terzi e a promuoverne la crescita professionale in settori chiave per un futuro sostenibile della società e a contribuire alla creazione di ambienti di lavoro più inclusivi. Da aprile 2024 a settembre 2026, POWGEN realizzerà cinque progetti pilota locali in quattro paesi dell'Unione Europea (Spagna, Portogallo, Germania e Italia), oltre a un'esperienza di replicazione su scala ridotta nei Paesi Bassi. Per ulteriori informazioni, consultare il sito: <https://powgenproject.org/>.



Il **rapporto POWGEN sulle Buone Pratiche** evidenzia che l'integrazione dei cittadini di paesi terzi nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia richiede **un'azione coordinata tra formazione, migrazione, inclusione e finanziamenti**. La formazione dovrebbe prevedere certificazioni riconosciute, riconoscere qualifiche straniere e creare percorsi professionali flessibili, mentre un accordo a livello europeo sugli standard minimi ridurrebbe gli ostacoli amministrativi e favorirebbe la mobilità. La **regolarizzazione giuridica**, che dovrebbe essere agevolata attraverso l'accesso all'istruzione formale e ai contratti di lavoro, è fondamentale per prevenire lo sfruttamento dei Cittadini di Paesi Terzi, il loro possibile scivolamento nell'irregolarità e per consentirne la loro integrazione a lungo termine nel mercato del lavoro. **La formazione linguistica e la cooperazione intersettoriale**, in particolare a favore di gruppi vulnerabili quali donne e minori non accompagnati, potrebbero contribuire a rafforzare l'inclusione sia sociale che professionale. Inoltre, **affrontare la disparità di genere** in questi settori a prevalenza maschile richiede un sostegno mirato alle donne migranti, che includa formazione su misura, attività di mentoring, accesso ai servizi di assistenza all'infanzia e politiche aziendali che promuovano la diversità. Infine, una delle principali indicazioni emerse dal rapporto sulle buone pratiche è che **il successo di tali iniziative dipende in larga misura dalla capacità di mobilitare molteplici attori e risorse finanziarie a tutti i livelli di governance**. Risultano infatti essenziali finanziamenti stabili e a lungo termine, nonché partenariati tra ONG, istituzioni pubbliche e aziende private, per sostenere iniziative di grande impatto.

A differenza del rapporto POWGEN sulle Buone Pratiche, **le Linee guida EMPOWERGEN si concentrano specificamente su come fornire alle amministrazioni regionali e locali** – nonché altri attori coinvolti a tali livelli (ad esempio, enti di formazione professionale, organizzazioni della società civile che sostengono i migranti e datori di lavoro) – gli strumenti necessari **per sperimentare modelli** che colleghino **gli obiettivi climatici all'inclusione sociale**, rispondendo non solo alla domanda di nuove competenze, ma anche all'esigenza di garantire un accesso equo a un lavoro dignitoso.

Sebbene le presenti Linee guida si basino su precedenti lavori di ricerca, esse esplorano anche ulteriori esperienze innovative volte ad **ampliare l'ambito geografico**, consentendo confronti in particolare tra paesi con diversi livelli di competenza e dipendenza dalle fonti rinnovabili, includendo una maggiore varietà di tipologie occupazionali nei settori delle rinnovabili e della riqualificazione, e concentrandosi su iniziative promosse a livello locale e regionale. Le Linee guida EMPOWERGEN traggono inoltre vantaggio dall'approccio partecipativo adottato durante gli incontri transnazionali di POWGEN nel corso del progetto, grazie al **coinvolgimento attivo nella definizione di raccomandazioni pratiche da parte dei gruppi locali, regionali ed europei (clusters)** composti da istituzioni pubbliche, consulenti, organizzazioni della società civile (OSC), centri di formazione e centri per l'impiego, nonché datori di lavoro dei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia.

L'obiettivo è riconoscere che **molti attori locali e regionali dell'UE si trovano ad affrontare sfide simili**. Ad esempio, le regioni che dipendono fortemente, dal punto di vista economico, dall'estrazione del carbone e da altre fonti energetiche "brune" subiscono gli effetti della transizione verde in modo diverso rispetto a quelle che sono già passate completamente alle energie rinnovabili; come la necessità di riqualificare i lavoratori locali o di reperire e formare nuova manodopera. Allo stesso tempo, **le amministrazioni locali e regionali dispongono di un certo margine di manovra per adottare misure proattive** volte a contrastare gli squilibri generati dalla transizione verde, in particolare per promuovere un mercato del lavoro più inclusivo e sostenibile, **riconoscendo una volta per tutte che l'integrazione dei Cittadini di Paesi Terzi inizia a livello locale (e regionale)** (OCSE, 2018), anche se la cooperazione con gli altri livelli di governo e il loro supporto rimangono fondamentali<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Vedi:

<https://www.coe.int/en/web/congress/-/-integration-starts-locally-but-needs-national-support-congress-urges-stronger-co-operation-between-levels-of-governance>

## 1.2. Un contesto geopolitico e politico in evoluzione

**Il contesto** in cui sono state individuate le buone pratiche del rapporto del 2025 è **cambiato rapidamente negli ultimi anni**. Più specificamente, **il quadro geopolitico e macroeconomico dell'UE è cambiato in modo significativo** dal lancio iniziale del Green Deal europeo e del pacchetto di ripresa Next Generation EU<sup>4</sup>.

Gli effetti combinati delle guerre in Ucraina e (più di recente) in Iran che hanno causato carenze di combustibili fossili<sup>5</sup>, volatilità dei mercati energetici, pressioni inflazionistiche e il riorientamento dei bilanci nazionali verso la sicurezza e la difesa hanno reso fortemente imprevedibili i finanziamenti pubblici destinati alla diffusione delle energie rinnovabili, alla riqualificazione degli edifici e ai programmi di formazione per le competenze verdi. Quello che era stato concepito come un ciclo di investimenti senza precedenti per la decarbonizzazione dell'economia europea è oggi frenato da politiche fiscali più rigorose e da priorità politiche concorrenti (si veda **la Sezione 2** per ulteriori dettagli).

Allo stesso tempo, **la carenza di manodopera** è particolarmente marcata nell'edilizia, settore che richiede lavoratori con qualifiche medio-basse, così come nell'installazione di impianti per le energie rinnovabili e nella riqualificazione energetica (ambiti, questi, che necessitano di competenze tecniche e professionali). In molti Stati membri dell'UE, **l'invecchiamento demografico** ha subito un'accelerazione, riducendo la disponibilità di lavoratori appartenenti alle categorie a qualifica medio-bassa (Biagi, Deuster & Natale, 2025). Nel frattempo, **la domanda di manodopera qualificata in settori chiave per la transizione verde**, come i lavoratori qualificati nel settore dell'edilizia (ad esempio installazione di pompe di calore, pannelli solari, realizzazione di parchi eolici, acquisizione di nuove competenze di ingegneria civile, ecc.), **continua a superare l'offerta** (Commissione europea, 2025).

In questo contesto, l'inserimento di Cittadini di Paesi Terzi e lavoratori migranti nei settori della transizione verde non è solo **una questione di integrazione sociale, ma anche una necessità economica** per imprenditori e datori di lavoro. Tuttavia, **i migranti incontrano spesso ostacoli** che impediscono loro di contribuire appieno a questa trasformazione: **mancato riconoscimento delle qualifiche, accesso limitato alla formazione tecnica e barriere linguistiche e pratiche di reclutamento discriminatorie** (cfr. **Sezione 3**). Le autorità locali e regionali sono sempre più consapevoli che

<sup>4</sup> Per ulteriori dettagli sulla situazione attuale dell'UE, si prega di consultare la Sezione 2

<sup>5</sup> Vedi: <https://global-energy-flow.com/shortages/>.

affrontare queste sfide è fondamentale per sbloccare il potenziale, sia sociale che economico, dei loro territori. **La transizione verde non può progredire senza un impegno corrispondente volto a creare una forza lavoro inclusiva** che rifletta le realtà demografiche e la diversità dell'Europa.

Nel frattempo, **gli effetti del cambiamento climatico continuano a intensificarsi, mentre l'azione dei governi nazionali ed europei resta indietro**. L'estate del 2025 ha segnato un ulteriore record nelle temperature globali ed europee, con ondate di calore prolungate in tutta l'Europa meridionale e centrale che hanno causato migliaia di decessi. Tali eventi hanno messo in evidenza il costo umano del ritardo negli sforzi di mitigazione e adattamento, ma hanno anche richiamato l'attenzione sulle disuguaglianze sociali insite nella crisi climatica. Il fenomeno della "*povertà da raffrescamento*" o Povertà Energetica Estiva (SEPOV – Commissione Europea & Cornelis, 2025), condizione in cui le famiglie non hanno le risorse economiche per mantenere temperature interne sicure durante le ondate di calore, si è aggiunto alla povertà energetica come questione di primaria importanza per la politica sociale (De Cian et al., 2025).

Le amministrazioni locali e regionali si trovano in prima linea nell'affrontare queste crisi interconnesse: **gestire le transizioni energetiche, sostenere le fasce di popolazione vulnerabili e garantire che nessuna comunità venga lasciata indietro**.

Gli insegnamenti degli ultimi anni sono chiari: il cambiamento climatico non è una questione ambientale astratta, bensì una realtà sociale concreta, che colpisce persone e territori in modi profondamente diseguali.

### 1.3. Un approccio incentrato sulle persone e sui luoghi

Le Linee guida EMPOWERGEN assumono tali dinamiche come punto di partenza. Esse sono ispirate dalla convinzione che **la transizione ecologica debba essere incentrata sia sulle persone che sui territori**.

#### [BOX 1]

*Un approccio incentrato sulle persone riconosce che **la transizione incide su individui e gruppi in modo diverso** a seconda del genere, dell'età, del background migratorio, del livello di istruzione e della situazione socioeconomica.*

*Un approccio basato sul territorio riconosce che le **regioni e le località vivono la transizione in modi diversi**: le aree rurali e quelle urbane affrontano sfide differenti; le regioni costiere e quelle dell'entroterra presentano vulnerabilità diverse e i territori industrializzati partono da presupposto differenti rispetto a quelli ancora dipendenti dai settori tradizionali.*

Per elaborare politiche efficaci è quindi necessaria una comprensione approfondita di queste dimensioni che si intrecciano tra loro.

Per gli attori locali e regionali, adottare un approccio incentrato sulle persone e sui luoghi significa **progettare interventi che rispondano alle** caratteristiche specifiche dei propri **territori e delle proprie comunità**. Significa inoltre **superare soluzioni standardizzate** e coinvolgere direttamente coloro che subiscono maggiormente l'impatto dei cambiamenti. Ad esempio, i programmi di formazione professionale per Cittadini di Paesi Terzi in aree rurali caratterizzate dall'invecchiamento della popolazione devono confrontarsi con dinamiche del mercato del lavoro diverse da quelle delle aree metropolitane, dove si registrano pressioni abitative ed elevati livelli di lavoro informale. Fondando le proprie strategie sulle realtà territoriali e sugli obiettivi di inclusione sociale, le amministrazioni locali e regionali possono diventare motori fondamentali di una transizione equa a beneficio sia delle persone che del pianeta.

**Gli enti locali e regionali rivestono un ruolo fondamentale in questo contesto.** Essi agiscono simultaneamente in qualità di:

- Attuatori delle politiche UE e nazionali in materia di clima ed energia,
- Attuatori e mediatori delle strategie per il lavoro e l'inclusione sociale,
- Promotori dello sviluppo economico locale.

La loro vicinanza alle comunità consente loro di individuare le esigenze, mobilitare partenariati e coordinare gli interventi in modo più efficace rispetto alle amministrazioni a livello nazionale. Tuttavia, per sfruttare appieno questo potenziale, le autorità locali e regionali necessitano di orientamenti chiari, di uno scambio di esperienze e dell'accesso a strumenti pratici.

Le **Linee guida EMPOWERGEN** mirano a rispondere a questa esigenza. Traducendo in spunti operativi gli insegnamenti appresi dalle buone pratiche e dalle consultazioni con

gli stakeholder di POWGEN (durante gli eventi transnazionali POWGEN), esse intendono **supportare le autorità regionali e locali nella progettazione e nella gestione di iniziative inclusive per la transizione verde**. Mirano, inoltre, a **potenziare l'apprendimento interregionale**, incoraggiando le autorità **ad adattare e replicare modelli efficaci** nei propri contesti.

## 1.4. Struttura delle Linee guida

Il presente documento introduce innanzitutto il potenziale utilizzatore delle linee guida all'argomento generale, illustrando le sfide complessive poste da una transizione verde equa. Successivamente, le linee guida EMPOWERGEN offrono una panoramica più dettagliata della **situazione nell'Unione Europea**, includendo una rassegna dei principali strumenti di finanziamento a disposizione delle amministrazioni regionali e locali (**Sezione 2**).

La sezione seguente (**Sezione 3**) è dedicata alla **metodologia** utilizzata per elaborare le presenti Linee guida. Essa illustra le modalità di raccolta e analisi dei dati: partendo dalla ricerca documentale (o "desk research") sulla letteratura - inclusa quella cosiddetta "grigia" - relativa alla transizione verde, all'inclusione nel mercato del lavoro e al ruolo delle città e delle regioni (confronta, ad esempio, Eurocities, 2023; Donoso & Tharaux, 2026), per passare ai nuovi dati raccolti dai partner di POWGEN, tramite il Rapporto POWGEN sulle Buone Pratiche e lo sviluppo di attività formative pilota, e, infine, a quelli acquisiti dalla Conferenza delle Regioni Periferiche Marittime - partner di POWGEN e principale responsabile dello sviluppo del presente studio - attraverso le metodologie di analisi e la selezione di ulteriori buone pratiche.

La ricerca documentale, presentata nella **Sezione 4**, offre una sintesi degli studi sugli **effetti della transizione verde e del cambiamento climatico sulle regioni europee**, esaminati sia in un approccio incentrato sulle persone che in uno basato sul territorio. Viene evidenziato come le disuguaglianze intersezionali determinino l'esposizione degli individui ai rischi climatici e l'accesso alle opportunità derivanti dalla transizione. Viene, inoltre, analizzato l'impatto delle disparità territoriali sulla capacità delle regioni di adattarsi e prosperare.

Le Linee guida EMPOWERGEN passano poi alle sezioni analitiche. **La Sezione 5** si concentra sulle **pratiche sviluppate nei vari territori dell'Unione Europea per promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro di Cittadini di Paesi Terzi (CPT)**, con particolare attenzione al ruolo delle amministrazioni regionali e locali. Attingendo sia al

Rapporto sulle Buone Pratiche di POWGEN che a ulteriori ricerche della CPMR, le Linee guida presentano oltre 20 casi che esemplificano diversi approcci volti a favorire un'occupazione inclusiva nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia. Tra questi figurano iniziative che spaziano da programmi mirati di apprendistato e partenariati pubblico-privati per la formazione, fino a programmi di integrazione locale che combinano l'apprendimento linguistico, la formazione professionale e l'inserimento lavorativo. Ciascun caso viene analizzato per individuare i fattori chiave di successo, le sfide e le condizioni per la sostenibilità e la trasferibilità.

Nella **Sezione 6** segue un'analisi comparativa, strutturata come una valutazione **SWOT (Punti di forza, Punti di debolezza, Opportunità e Minacce) delle pratiche esaminate**. Tale analisi consente di esaminare, in modo critico, quali siano gli elementi che rendono determinate iniziative sostenibili nel tempo, quali siano gli elementi maggiormente trasferibili ad altri contesti e quali condizioni esterne, come stabilità dei finanziamenti, quadri normativi o i partenariati locali, risultano determinanti per il successo.

**La Sezione 7** riassume **i principali risultati della ricerca** e introduce le **Raccomandazioni Politiche EMPOWERGEN**, che vengono poi presentate nella **Sezione 8** e suddivise in un insieme di indicazioni di carattere generale e in una serie sintetica di suggerimenti concreti rivolti agli attori locali e regionali. Queste raccomandazioni sono concepite per essere attuabili e mettono in evidenza misure concrete in grado di favorire l'inclusione dei Cittadini di Paesi Terzi nei settori dell'edilizia e delle energie rinnovabili, contribuendo al contempo allo sviluppo locale e alla coesione sociale. Queste raccomandazioni si basano inoltre su spunti e soluzioni condivisi dalle parti interessate durante gli eventi transnazionali POWGEN di Barcellona (2025) e Lisbona (2026) e sono state validate dagli stessi dalle stesse parti interessate a livello UE, regionale e locale. Infatti, tali scambi hanno fornito elementi preziosi sugli ostacoli concreti affrontati da comuni, amministrazioni regionali, datori di lavoro, consulenti e organizzazioni della società civile che sostengono l'inserimento lavorativo di Cittadini di Paesi Terzi, nonché sulle risposte innovative che si sono rivelate efficaci. L'integrazione delle voci delle parti interessate, inclusi i rappresentanti dell'UE, garantisce che le Linee guida EMPOWERGEN riflettano non solo considerazioni teoriche e di policy, ma anche l'esperienza pratica e le realtà concrete.

Nel complesso, le Linee guida EMPOWERGEN sostengono che **la transizione verde sia una trasformazione tanto sociale quanto ambientale e che gli attori locali e regionali si trovino in una posizione privilegiata per guidarla dal basso**. Combinando

prospettive incentrate sulle persone e sui luoghi, e coinvolgendo attivamente migranti – in particolare donne –, richiedenti asilo e rifugiati, è possibile trasformare la transizione in una leva per l'inclusione e la resilienza. A fronte di vincoli di bilancio, cambiamenti demografici e crescenti impatti climatici, **POWGEN dimostra che le soluzioni** esistono e nascono dalla collaborazione, dalla sperimentazione e dall'equità. **Le presenti Linee guida si fondano su tali evidenze per offrire agli attori regionali e locali una bussola per il percorso da intraprendere.**

## 2. Il contesto dell'UE

### 2.1. Competitività e priorità mutevoli della transizione verde europea

Il 26 febbraio 2025, la Commissione europea ha lanciato ufficialmente il **“Clean Industry Deal”** (Commissione europea, 2025). Questo pacchetto di misure politiche e finanziamenti **arriva sei anni dopo il lancio del cosiddetto “Green Deal” dell'UE**, riconosciuto come il piano (di investimenti) più ambizioso dei paesi occidentali per garantire una transizione rapida ed equa verso un'economia verde, ovvero caratterizzata da “zero emissioni nette di gas a effetto serra entro il 2050 e [...] una crescita economica dissociata dall'uso delle risorse” (Commissione europea, 2019). Il Green Deal dell'UE si è posto l'obiettivo di rendere l'Europa il primo continente a impatto climatico zero entro il 2050, coniugando decarbonizzazione, innovazione tecnologica e crescita economica sostenibile. Inizialmente, l'attenzione si è concentrata sull'accelerazione della diffusione delle energie rinnovabili, sull'efficienza energetica e sulla riduzione della dipendenza dai combustibili fossili <sup>6</sup>.

Tuttavia, con l'insediamento della nuova Commissione Europea, l'elezione di Donald Trump negli Stati Uniti e l'aumento delle tensioni geopolitiche (anche ai confini dell'UE, in particolare in Ucraina ma anche, più recentemente, in Iran), a cui si aggiunge la concorrenza con la Cina, tra l'altro, nei settori dei veicoli elettrici e delle energie rinnovabili<sup>7</sup>, **la competitività industriale sembra essere tornata ad assumere un ruolo chiave**, anche alla luce del tanto dibattuto Rapporto Draghi <sup>8</sup>. Nel discorso sullo stato dell'Unione del 2024, la Presidente von der Leyen ha indicato la competitività come la

---

<sup>6</sup> Si prega di notare che l'energia nucleare rappresenta un'alternativa a basse emissioni di carbonio ai combustibili fossili ed è considerata a livello dell'UE, insieme al gas, come «attività che non possono ancora essere sostituite da alternative a basse emissioni di carbonio tecnologicamente ed economicamente fattibili, ma che contribuiscono alla mitigazione dei cambiamenti climatici e hanno il potenziale per svolgere un ruolo importante nella transizione verso un'economia climaticamente neutra, in linea con gli obiettivi e gli impegni climatici dell'UE, e soggette a condizioni rigorose, senza ostacolare gli investimenti nelle energie rinnovabili» (Commissione europea, 2022b).

<sup>7</sup> Per un'analisi approfondita della concorrenza tra l'UE e la Cina nel settore dei veicoli elettrici, si veda: <https://www.boell.de/en/2025/10/31/green-technology-how-european-competitiveness-linked-china> e <https://ecfr.eu/article/green-competitiveness-why-europe-should-rethink-targets-to-outpace-china/>.

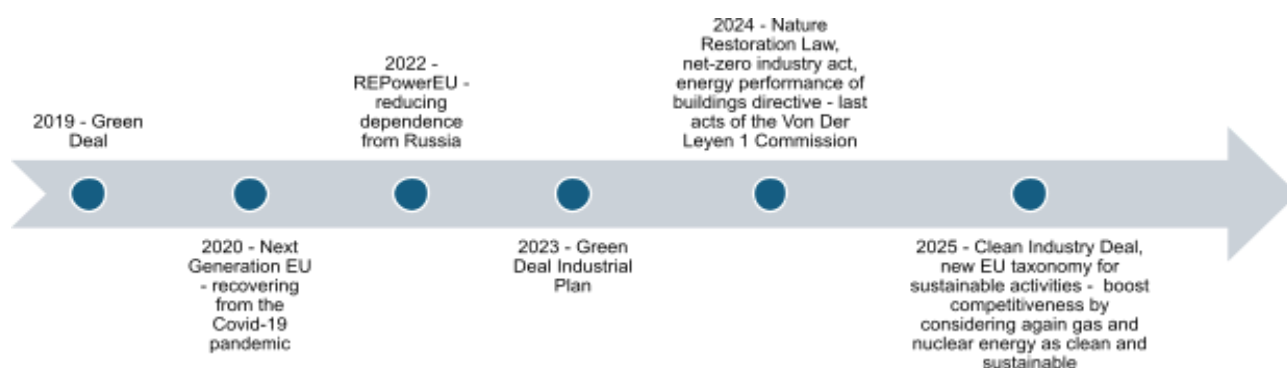
Per quanto riguarda le relazioni tra l'UE e la Cina in materia di cambiamenti climatici, si veda:

<https://www.bruegel.org/newsletter/different-routes-decarbonisation-eu-carbon-pricing-versus-chinas-green-tech>

<sup>8</sup> Draghi, M. (9 settembre 2024), “Il rapporto Draghi: una strategia di competitività per l'Europa”, disponibile all'indirizzo: [https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/draghi-report\\_en](https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/draghi-report_en)

nuova priorità strategica, necessaria per garantire la transizione verde dell'UE economicamente sostenibile e tecnologicamente all'avanguardia (Commissione europea, 2024b). Lo stesso Draghi, a un anno dalla presentazione del suo rapporto sul futuro dell'economia dell'UE, ha ribadito con forza la necessità della crescita: *"senza una crescita più rapida, l'Europa non sarebbe in grado di realizzare le proprie ambizioni in ambito climatico, digitale e di sicurezza, per non parlare del finanziamento delle proprie società che invecchiano"*<sup>9</sup>. **Ciò ha determinato lo spostamento della strategia (e dei finanziamenti) dell'UE da una transizione "verde" a una transizione "pulita",** "dando priorità alla competitività e alla prosperità dell'UE" e pur puntando alla decarbonizzazione (Commissione europea, 2025a; cfr. Tabella 1). Pertanto, pur non abbandonandola del tutto, l'attuale narrativa dell'UE non è incentrata principalmente sull'ambizione climatica, bensì sulla capacità di mantenere la competitività a livello globale e di garantire una forza lavoro qualificata necessaria a sostenere tale ambizione.

*Tabella 1: L'evoluzione delle priorità politiche e di finanziamento a livello dell'UE – una cronologia*



*Fonte:* elaborazione dell'autore – dati tratti dal sito web della Commissione europea

Le conseguenze di questo cambiamento di priorità a livello UE si traducono **in un allentamento della pressione sul settore industriale europeo** affinché abbandoni o compensi l'uso di combustibili fossili; al contempo, i gruppi ambientalisti sottolineano i possibili effetti negativi di tale inversione di rotta per il clima<sup>10</sup>. Di fatto, il primo atto della

<sup>9</sup> Vedi: [https://commission.europa.eu/document/download/0951a4ff-cd1a-4ea3-bc1df603deccled9\\_en?file\\_name=Draghi\\_Speech\\_High\\_Level\\_Conference\\_One\\_Year\\_After.pdf](https://commission.europa.eu/document/download/0951a4ff-cd1a-4ea3-bc1df603deccled9_en?file_name=Draghi_Speech_High_Level_Conference_One_Year_After.pdf)

<sup>10</sup> Vedi: <https://www.theguardian.com/environment/2025/jun/26/eu-rollback-on-environmental-policy-deregulation-europea-green-deal>; <https://apnews.com/article/eu-economy-green-industry-reform-89a3b66611523d676f37c3fc966cf948>

Commissione volto ad attuare la più recente tabella di marcia industriale è un Piano d'Azione per un'Energia a prezzi Accessibili, incentrato sulla riduzione delle bollette per tutti, comprese le industrie europee ad alta intensità energetica, nel breve termine, garantendo, tra le altre misure, il buon funzionamento dei mercati dei combustibili fossili (ovvero del gas) (Commissione europea, 2025b).

Alla luce di questo contesto in rapida evoluzione e delle mutevoli priorità a livello dell'UE, **resta ancora molto da fare per garantire che l'Unione Europea possa raggiungere l'obiettivo di zero emissioni nette entro il 2050** e rimanere in linea con i traguardi fissati per il 2030. Secondo l'ottava relazione dell'Agenzia Europea dell'Ambiente del 2024 (2025) sul Programma d'Azione Generale dell'Unione per l'Ambiente (EAP) fino al 2030, l'Unione Europea è in ritardo rispetto alla maggior parte degli indicatori del programma. Per colmare tale divario, le autorità regionali e locali potrebbero svolgere un ruolo chiave nel guidare la transizione verde, sfruttando la loro posizione privilegiata per attuare iniziative mirate e promuovere una crescita inclusiva e sostenibile (Comitato europeo delle regioni, 2024).

## 2.2. Carenza di manodopera e disallineamento delle competenze nell'UE

La carenza di manodopera e il disallineamento delle competenze sono diventati **uno degli ostacoli più critici alla competitività e al raggiungimento degli obiettivi della transizione verde nell'UE** (cfr. Sezione 3). Il forte calo demografico e l'invecchiamento della popolazione dell'UE aggravano tale tendenza. Il Centro Comune di Ricerca dell'Unione Europea (JRC) stima che "in assenza di una gestione dei flussi migratori di lavoratori qualificati provenienti da paesi extra-UE, la forza lavoro subirà una contrazione fino a 26,7 punti percentuali, pari a 55,9 milioni di persone entro il 2070 (Biagi, Deuster & Natale, 2025)<sup>11</sup>. Inoltre, secondo un'altra ricerca del JRC (Centro Comune di Ricerca) (Kuokkanen, 2023), le imprese dell'UE, già alle prese con difficoltà nel reperire personale, devono affrontare la sfida di formare lavoratori per coprire oltre un milione di nuovi posti di lavoro entro il 2030, al fine di raggiungere gli obiettivi della transizione verde; ciò riguarda in particolare i settori dell'edilizia, delle energie rinnovabili e, più in generale, la produzione di tecnologie a impatto zero nell'UE. Altre

---

<sup>11</sup> Per una sintesi del JRC Report vedi:

[https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/tackling-eus-shrinking-workforce-better-education-more-women-jobs-skilled-migration-2025-06-11\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/tackling-eus-shrinking-workforce-better-education-more-women-jobs-skilled-migration-2025-06-11_en)

stime indicano un possibile aumento dei "posti di lavoro verdi" compreso tra 800.000 e 2,5 milioni unità entro il 2030 (Commissione europea, 2023).

La **carenza di manodopera, che riguarda sia le professioni qualificate sia le posizioni a media e bassa qualificazione**, è particolarmente evidente nei settori dell'edilizia, della riqualificazione degli edifici, dell'installazione e manutenzione di impianti di energia rinnovabile (ad esempio, elettricisti) (FIEC, 2023; ELA, 2025)<sup>12</sup>. Nel settore edile, le sfide specifiche alla base di tale carenza includono l'invecchiamento della forza lavoro, la scarsa attrattività del settore e problematiche legate alle condizioni di lavoro (ELA, 2025; Vogel, 2016), aspetti ulteriormente aggravati dagli effetti del cambiamento climatico (Lloyd's Register Foundation, 2025). Per quanto riguarda i lavoratori qualificati, inclusi quelli ritenuti in grado di favorire la cosiddetta "doppia transizione" (ovvero la combinazione tra transizione ecologica e digitale), ma anche gli ingegneri specializzati in energie rinnovabili, gli ingegneri ambientali e gli specialisti in veicoli elettrici e autonomi, la situazione nell'UE rimane critica poichè la domanda di professionisti continua a superare l'offerta e l'Unione Europea nel suo complesso non sembra in grado di attrarre un numero sufficiente di professionisti qualificati (OECD, 2025a). Come evidenziato in un recente rapporto del World Economic Forum (2025), a livello globale il numero di annunci di lavoro che richiedono almeno una competenza "green" è aumentato di quasi il 22% tra il 2022 e il 2023.

#### [BOX 2] **Carenze di competenze nei settori della riqualificazione energetica e dell'edilizia nell'UE**

Per affrontare nello specifico la sfida delle competenze nel settore dell'edilizia, l'UE si è prefissata di formare un maggior numero di professionisti al fine di promuovere un settore delle costruzioni più sostenibile attraverso la creazione della **New European Bauhaus Academy**<sup>13</sup>, concepita per accelerare l'aggiornamento e la riqualificazione delle competenze nell'ecosistema dell'edilizia, "al fine di sostenere la transizione da un'economia delle costruzioni di tipo estrattivo, basata sui minerali e alimentata da combustibili fossili a base di idrocarburi, verso una bioeconomia rigenerativa e un sistema circolare di riutilizzo dei materiali" (Commissione europea, 2024a; si vedano anche: Cedefop e UNESCO-UNEVOC, 2025).

<sup>12</sup> Vedi anche:

<https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/eu-needs-competitive-and-resilient-construction-industry>

<sup>13</sup> Vedi: [https://new-european-bauhaus.europa.eu/about/neb-academy\\_en](https://new-european-bauhaus.europa.eu/about/neb-academy_en).

Come inizialmente previsto dagli Accordi di Schengen del 1997, **le politiche dell'UE mirano a favorire la mobilità dei lavoratori all'interno dell'Unione per mitigare le difficoltà derivanti dalla carenza di manodopera e di competenze**. Una ricerca dell'Autorità Europea del Lavoro (ELA, 2025) evidenzia che «per 422 delle 430 professioni (il 98%) classificate come carenti in almeno un Paese, esiste almeno un altro Paese che ha individuato la stessa professione come in eccedenza». Allo stesso tempo, la mobilità dei talenti tra i Paesi dell'UE (o, più in generale, dai Paesi di emigrazione a quelli di immigrazione) favorisce il fenomeno della "fuga di cervelli" dai Paesi di origine, che rappresenta una problematica crescente nell'Unione Europea poiché vede i lavoratori altamente qualificati provenienti dagli Stati membri dell'Europa orientale e meridionale trasferirsi verso le economie del Nord, caratterizzate da salari più elevati<sup>14</sup>.

In questo contesto, **i Cittadini di Paesi Terzi possono svolgere un ruolo fondamentale** nel fornire una forza lavoro giovane al mercato del lavoro dell'UE, **a condizione che la loro integrazione sia ben gestita** e che le loro competenze e qualifiche siano adeguatamente riconosciute (per un'analisi più approfondita del ruolo dei Cittadini di Paesi Terzi nel mercato del lavoro dell'U si veda la **Sezione 3**). Attualmente, i Cittadini di paesi terzi rappresentano il 4,4% della forza lavoro dell'UE, con picchi di partecipazione in paesi quali Italia, Germania, Spagna e Francia e, inoltre, la loro presenza aumenta in settori che registrano carenze di manodopera persistenti, quali l'edilizia, l'industria manifatturiera e l'assistenza (7,1%) (Seiger, 2024). Tuttavia, tendono a essere impiegati prevalentemente in mansioni poco qualificati e spesso risultano sovraqualificati per le posizioni ricoperte. Ciò è dovuto alla mancanza di riconoscimento delle competenze e delle certificazioni, poiché i Cittadini di paesi Terzi: spesso, possiedono titoli di studio e qualifiche professionali che non sono riconosciuti automaticamente nell'UE e le procedure di convalida delle competenze nei paesi dell'UE risultano frammentate, lente, costose e difficili da armonizzare tra gli stati membri.

Ecco perché POWGEN si concentra in modo specifico sull'occupabilità dei Cittadini di Paesi Terzi: non solo per rispondere alle esigenze del mercato dell'UE, ma anche per garantire che coloro che vivono e lavorano nelle regioni dell'Unione possano accedere a reali opportunità di lavoro e a condizioni lavorative dignitose, nonché esercitare appieno il diritto di costruirsi una vita dignitosa nell'UE.

---

<sup>14</sup> Vedi: <https://www.eunews.it/en/2024/01/04/curbing-the-brain-drain-enrico-letta/>.

### [BOX 3] La piattaforma “Accelerazione per le pompe di calore”

Uno strumento dell'UE di particolare interesse per il progetto POWGEN è la piattaforma “Accelerazione per le pompe di calore”, finanziata nell'ambito del piano REPowerEU. Si tratta di una piattaforma europea che coinvolge molteplici parti interessate alla transizione verso l'utilizzo (per esempio “produzione e diffusione”) di pompe di calore per il riscaldamento e il raffrescamento nel settore residenziale. Una delle principali criticità evidenziate dalla piattaforma in relazione alla diffusione delle pompe di calore è stata, e rimane, la formazione di installatori qualificati. Secondo il sito web della Commissione Europea, “si stima che siano necessari altri 750.000 installatori e che almeno il 50% di quelli esistenti dovrà essere riqualificato per lavorare con le pompe di calore”<sup>15</sup>.

## 2.3. Politiche e strumenti dell'UE per affrontare le lacune e le carenze di competenze

Esistono **quattro strumenti principali per affrontare i divari di competenze e la carenza di manodopera** nell'UE e nei suoi Stati membri: l'*Union of Skills*, il *bacino di talenti dell'UE*, l'*introduzione delle micro-credenziali* e la prosecuzione dello *Strumento di Profilazione delle Competenze per i Cittadini di Paesi Terzi*.

Nel 2025, la Commissione Europea ha lanciato l'iniziativa **Union of Skills** (Commissione Europea, 2025c; ERRIN, 2024), una piattaforma intersettoriale volta a coordinare gli investimenti nello sviluppo delle competenze, a sostenere i partenariati con il mondo industriale e a sviluppare percorsi formativi in linea con le esigenze del mercato del lavoro. Tra i suoi obiettivi figurano la creazione di “EU Skills Academies” (oppure traduciamo “Accademie delle Competenze UE”) per formare lavoratori destinati ai settori verde e digitale, il rafforzamento della riqualificazione e dell'aggiornamento delle competenze dei cittadini dell'UE, nonché il sostegno al riconoscimento delle competenze acquisite al di fuori dei percorsi di istruzione formale. L'iniziativa Union of Skills è in linea con gli obiettivi del Patto per le Competenze dell'UE (2020), che richiede alle imprese e agli enti di formazione di impegnarsi a raggiungere obiettivi formativi concreti.

<sup>15</sup> Vedi: [https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-efficiency/heat-pumps\\_en](https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-efficiency/heat-pumps_en)

Un altro strumento sviluppato dalla Commissione nel 2023 è il **Bacino dei Talenti EU** (COM(2023) 748 definitivo), che mira ad attrarre Cittadini di Paesi Terzi altamente qualificati provenienti da Paesi extra-UE; consentendo ai datori di lavoro dell'UE di consultare una banca dati i candidati selezionati e integrando la riforma della direttiva sulla Carta blu UE (Direttiva (UE) 2021/1883). Tuttavia, il Bacino dei Talenti/Talent Pool si concentra sui lavoratori altamente qualificati, trascurando quelli con qualifiche medie e basse, nonostante la documentata carenza di manodopera in tali segmenti (Cedefop e UNESCO-UNEVOC, 2025).

Secondo un recente "Dialogo sull'Attuazione" sul tema "Attrazione e fidelizzazione dei talenti", organizzato dalla Commissione Europea (Dicembre 2025) e incentrato in particolare sull'applicazione degli strumenti rivolti alla manodopera qualificata proveniente da paesi extra-UE, **le procedure di immigrazione complesse e frammentate rappresentano l'ostacolo principale all'attrazione e alla fidelizzazione dei talenti nell'UE**; a cui si aggiungono l'attuazione disomogenea delle direttive europee, l'eccessiva molteplicità di canali giuridici, le difficoltà nel riconoscimento delle qualifiche, i rischi di pratiche di reclutamento inique, le sfide legate all'integrazione e le narrazioni negative sulla migrazione. Sul versante positivo, sono state condivise diverse pratiche promettenti, tra cui sportelli unici per i nuovi arrivati, partenariati universitari per trattenere i laureati, percorsi semplificati per gli innovatori, strumenti digitali per far incontrare datori di lavoro e lavoratori extra-UE, nonché programmi di riqualificazione professionale per i migranti che già vivono e lavorano nell'Unione Europea<sup>16</sup>.

Per affrontare la questione del riconoscimento delle competenze, la Raccomandazione del Consiglio sulle **micro-credenziali**<sup>17</sup> per l'apprendimento permanente e l'occupabilità (2022) istituisce un quadro europeo per il riconoscimento di moduli formativi brevi basati sulle competenze. Le microcredenziali sono **particolarmente rilevanti per i Cittadini di Paesi Terzi**, poiché consentono una rapida convalida delle

---

<sup>16</sup> Vedi:

[https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/events/implementation-dialogue-talent-attraction-and-retention-2025-12-11\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/events/implementation-dialogue-talent-attraction-and-retention-2025-12-11_en)

<sup>17</sup> Una definizione chiara e sintetica di micro-credenziali è contenuta nella guida pratica di Cedefop e UNESCO-UNEVOC (2025, p. 49) intitolata "Meeting skill needs for the green transition" (Rispondere al fabbisogno di competenze per la transizione verde): "Una micro-credenziale è la documentazione dei risultati di apprendimento acquisiti da un discente a seguito di un percorso formativo di ridotta entità. Tali risultati di apprendimento sono stati valutati sulla base di standard trasparenti e chiaramente definiti. I corsi che portano al conseguimento di micro-credenziali sono progettati per fornire al discente conoscenze, abilità e competenze specifiche che rispondono a esigenze sociali, personali, culturali o del mercato del lavoro. Le micro-credenziali sono di proprietà del discente, possono essere condivise e sono trasferibili. Possono costituire titoli autonomi o essere combinate in credenziali più ampie. Esse si fondano su sistemi di garanzia della qualità conformi a standard concordati nel settore o nell'ambito di attività di riferimento"

competenze parziali, riducono le barriere all'accesso alle professioni qualificate regolamentate e migliorano l'occupabilità senza richiedere una riqualificazione completa. Sebbene le microcredenziali siano sempre più adottate nell'istruzione e nella formazione, in particolare nei contesti di apprendimento non formale e privato, esse possono mettere in discussione i sistemi nazionali consolidati che regolano le qualifiche e il riconoscimento delle credenziali. Tuttavia, la sfida principale per la loro adozione risiede nel fatto che, pur presentando una maggiore rilevanza per il mercato del lavoro rispetto alle qualifiche e ai titoli di studio tradizionali, esse non sono ancora integrate in modo sistematico in molti ecosistemi delle competenze in tutti gli Stati membri e le regioni dell'UE (CEDEFOP & UNESCO-UNEVOC, 2025).

Infine, non per ultimo, tra i primi strumenti sviluppati dalla Commissione Europea (DG HOME) per affrontare la questione del riconoscimento delle competenze e delle qualifiche figura lo **Strumento UE per la Profilazione delle Competenze dei Cittadini di Paesi Terzi**<sup>18</sup>; che ha lo scopo di facilitare l'individuazione tempestiva delle competenze di rifugiati, migranti e cittadini di paesi terzi residenti nell'UE, favorendone così l'integrazione nel mercato del lavoro. Tuttavia, questo strumento viene raramente adottato al di fuori dei progetti finanziati dall'UE, nonostante i notevoli miglioramenti apportati nel tempo in termini di facilità d'uso e flessibilità nell'adattarsi a diverse esigenze.

## 2.4. Finanziamenti dell'UE a sostegno delle competenze, dell'inclusione e della transizione verde

Infine, è importante sottolineare che le autorità regionali, i comuni e gli enti di formazione possono avvalersi di diversi strumenti di finanziamento dell'UE per finanziare l'inserimento lavorativo e lo sviluppo delle competenze. La tabella che segue presenta un elenco (non esaustivo) delle principali fonti di finanziamento dell'UE disponibili per le amministrazioni locali e regionali, nonché per gli attori locali e regionali, al fine di sostenere l'aggiornamento e la riqualificazione professionale dei lavoratori, il riconoscimento e la certificazione delle competenze, l'inserimento nel mercato del lavoro dell'UE di Cittadini di Paesi Terzi e di gruppi vulnerabili e la transizione verde.

---

<sup>18</sup> Vedi:

[https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/skills-jobs/eu-skills-profile-tool-third-country-nationals\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/skills-jobs/eu-skills-profile-tool-third-country-nationals_en).

*Tabella 2: Strumenti di finanziamento dell'UE pertinenti alle Linee Guida POWGEN*

| Strumento di finanziamento                                                                                   | Priorità rilevanti                                                                                                                                                                                                    | Beneficiari target                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>REPowerEU</b> (modifica al Meccanismo per la ripresa e la resilienza / Regolamento (UE) 2023/435)         | Ridurre la dipendenza dai combustibili fossili russi, accelerare lo sviluppo delle energie rinnovabili, sostenere lo sviluppo delle competenze necessarie per le infrastrutture nel settore delle energie rinnovabili | Stati Membri; benefici locali indiretti                                    |
| <b>Fondo per una Transizione Giusta e Meccanismo per una Transizione Giusta</b> (Regolamento (UE) 2021/1056) | Sostegno ai lavoratori colpiti dalla transizione dai combustibili fossili; riqualificazione professionale; ristrutturazione economica regionale                                                                       | Regioni in fase di riconversione industriale                               |
| <b>AMIF – Fondo Asilo, migrazione e integrazione</b> (Regolamento (EU) 2021/1147)                            | Sostenere l'integrazione dei Cittadini di Paesi Terzi attraverso il riconoscimento delle competenze, la formazione e l'accesso al mercato del lavoro.                                                                 | Amministrazioni locali/regionali, ONG, fornitori di servizi                |
| <b>Erasmus+</b> (Regolamento (EU) 2021/817)                                                                  | Potenziamento delle competenze, partenariati nell'ambito dell'IFP, apprendistato, mobilità di discenti e personale                                                                                                    | Istituti di istruzione, enti di formazione professionale, datori di lavoro |

|                                                                          |                                                                         |                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>FSE+ – Fondo sociale europeo Plus</b><br>(Regolamento (UE) 2021/1057) | Occupazione, formazione professionale, inclusione di gruppi vulnerabili | Regioni, agenzie per il lavoro, enti di formazione |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|

*Fonte:* elaborazione dell'autore. Nota Bene: il Programma LIFE – ovvero lo strumento di finanziamento dell'UE per l'ambiente e l'azione per il clima – non è stato incluso nella presente tabella in quanto non finanzia specificamente l'inserimento nel mercato del lavoro dei Cittadini di Paesi Terzi, concentrandosi principalmente sulle infrastrutture. Per ulteriori informazioni, si veda: sottoprogramma LIFE Clean Energy Transition.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> [https://cinea.ec.europa.eu/programmes/life/clean-energy-transition\\_en](https://cinea.ec.europa.eu/programmes/life/clean-energy-transition_en).

### 3. Metodologia

---

Le linee Guida EMPOWERGEN si basano su **un approccio metodologico misto** che combina **ricerca documentale, interviste alle parti interessate, focus group e una metodologia partecipativa che include sia revisioni paritarie che attività di consultazione per convalidare le raccomandazioni politiche**. Il processo di raccolta dati ha incluso un'approfondita analisi della letteratura esistente, dei documenti programmatici e dei rapporti riguardanti i Cittadini di Paesi Terzi nei settori delle energie rinnovabili e della riqualificazione energetica. Tale analisi è stata integrata da interviste e scambi con gli stakeholder chiave, tra cui ricercatori del Centro per lo Sviluppo Globale (Center for Global Development) e dell'ODI, operatori e consorzi coinvolti in altri progetti UE sull'integrazione dei Cittadini di Paesi Terzi e sulle energie rinnovabili, nonché promotori di buone pratiche selezionate nell'ambito del progetto POWGEN, avvalendosi anche della rete di autorità regionali della CPMR (e delle loro controparti locali). Queste interviste e questi scambi hanno fornito preziosi elementi di riflessione su esperienze pratiche, sfide e insegnamenti appresi dall'attuazione di iniziative per posti di lavoro verdi inclusivi.

Oltre alla ricerca documentale e alle interviste, è stato condotto **un focus group** con i partner del progetto POWGEN. L'incontro ha offerto l'opportunità di discutere e validare i risultati, confrontare i diversi punti di vista e individuare eventuali lacune nell'insieme di oltre dieci pratiche di inclusione nel mercato del lavoro nei settori delle energie rinnovabili e della riqualificazione energetica, individuate in sei paesi: Austria, Germania, Italia, Portogallo, Spagna e Svizzera. Questa sessione collaborativa ha contribuito a definire i criteri per la selezione di ulteriori buone pratiche, che vengono presentate e analizzate nelle Linee Guida insieme a quelle già incluse nel rapporto POWGEN sulle Buone Pratiche.

Le **oltre 10 ulteriori pratiche** selezionate sono state sviluppate da 6 enti e organizzazioni, pubblici e privati, operanti in Svezia, Paesi Bassi, Slovenia, Spagna e Turchia e sono state scelte **per integrare gli esempi già evidenziati nel rapporto POWGEN sulle Buone Pratiche**. I **criteri di selezione** miravano principalmente **ad ampliare la copertura geografica** delle iniziative, garantendo la rappresentanza di paesi dell'UE nord-occidentali e centro-orientali, oltre che della Svizzera e della Turchia, mettendo al

contempo in evidenza **diversi approcci all'inclusione di Cittadini di Paesi Terzi e donne** in varie tipologie di "green jobs" (ad esempio: installatori di impianti fotovoltaici e pompe di calore, consulenti energetici, mappatori di impianti fotovoltaici con competenze informatiche). Ulteriori criteri hanno preso in considerazione **l'utilizzo di diverse fonti** di finanziamento accessibili alle amministrazioni locali e regionali, nonché **la varietà delle organizzazioni attuatrici coinvolte**, incluse reti multi-stakeholder come le comunità energetiche e attori sia pubblici che privati, a scopo di lucro e senza scopo di lucro. Il processo di selezione di queste ulteriori 10 iniziative mirava, in generale, a valorizzare una gamma più ampia di progetti che coniugano l'inclusione di Cittadini di Paesi Terzi e delle donne con investimenti in vari settori della green economy, quali l'installazione di impianti per le energie rinnovabili, la riqualificazione energetica degli edifici, la rigenerazione urbana e le attività delle comunità energetiche.

L'insieme delle pratiche, tratte sia dal rapporto POWGEN sulle Buone Pratiche sia dai casi aggiuntivi individuati nel corso della presente ricerca, costituisce la base **per un'analisi SWOT** approfondita che mette in luce le sfide e le opportunità che attendono le autorità locali e regionali. Tale analisi adotta una prospettiva comparativa, mettendo in luce temi trasversali e indicazioni operative per sostenere le amministrazioni locali e regionali nel promuovere una transizione ecologica inclusiva e sostenibile.

### 3.1. Approccio partecipativo delle Linee guida EMPOWERGEN

Sia l'analisi che le raccomandazioni politiche rivolte alle amministrazioni locali e regionali, contenute nelle presenti linee guida, si basano anche sui riscontri raccolti in occasione del focus group del progetto POWGEN sulle buone pratiche (2024), dell'evento internazionale del gruppo di lavoro Energia della CPMR (maggio 2025) e dell'evento di apprendimento transnazionale di Barcellona del progetto POWGEN (maggio 2025). È stata sviluppata una metodologia specifica **per raccogliere i pareri dei diversi gruppi di portatori di interesse** presenti agli eventi di networking di Barcellona e Lisbona: istituzioni locali e regionali, consulenti, organizzazioni della società civile a sostegno dei migranti e datori di lavoro<sup>20</sup>. I portatori di interesse a livello UE e

<sup>20</sup> Il progetto POWGEN prevedeva l'innovativa creazione di "Cluster locali", un ecosistema inclusivo di stakeholder in cui i migranti potessero accedere a opportunità di formazione e lavoro, favorendo così l'integrazione socio-economica. Il loro ruolo consisteva nel sostenere l'attuazione del progetto POWGEN attraverso attività partecipative e fornendo orientamento, contatti e attività di monitoraggio, al fine di accrescere l'occupabilità dei cittadini di paesi terzi (TCN) nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia. Parallelamente, il "Cluster UE" – gestito dal partner CPMR – comprendeva organizzazioni e associazioni di rilievo a livello europeo, caratterizzate da una dimensione transnazionale, che fornivano consulenza specifica durante le attività partecipative per favorire l'espansione e la diffusione di POWGEN oltre l'ambito locale dei progetti pilota.

transnazionale hanno invece partecipato a un'attività basata su casi studio, riflettendo, sia in gruppo che collettivamente, sulle sfide e sulle potenzialità legate all'inclusione dei Cittadini di Paesi Terzi nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia, così come delineato nelle Linee guida EMPOWERGEN. L'evento transnazionale di Lisbona, svoltosi nel febbraio 2026, ha ulteriormente contribuito alla convalida finale delle Linee guida presentate nella Sezione 8<sup>21</sup>. I portatori di interesse a livello UE e transnazionale coinvolti nel progetto nell'ambito del "Cluster UE" (coordinato dal partner CPMR) hanno collaborato sottoponendo a revisione paritaria la versione finale del presente documento (si vedano i Ringraziamenti).

Infine, le attività del progetto legate alle Linee guida comprendevano anche **un'esperienza pilota di replica su scala ridotta** che il partner CPMR doveva coordinare coinvolgendo un'ulteriore regione membro della rete nella replica della metodologia POWGEN. Nel gennaio 2026, la CPMR ha lanciato una manifestazione di interesse interna per la replicazione che prevedeva un pacchetto di attività finanziate volto a: a) replicare l'esperienza formativa rivolta a Cittadini di Paesi Terzi nel settore delle energie rinnovabili coinvolgendo un gruppo ristretto di studenti migranti e b) fornire un'ulteriore validazione e riscontro sulle Linee guida EMPOWERGEN. Nel febbraio 2026, il processo ha portato alla selezione della **provincia dell'Olanda Settentrionale** e dell'ente locale di formazione professionale **Werkom**. L'obiettivo era combinare e adattare un corso pilota preesistente sulle tecnologie per le energie rinnovabili (ad es. pannelli fotovoltaici) destinato a cittadini di paesi terzi, integrandolo con i contenuti del programma formativo POWGEN e ponendo particolare attenzione agli studenti migranti. L'esperienza si è svolta nel corso dell'estate 2026 e sono stati organizzati incontri periodici di confronto con questo partner di replica d'eccezione, al fine di arricchire i contenuti delle linee guida proposte nel presente studio. I contributi di tutte le parti interessate, raccolti attraverso le metodologie partecipative, sono consultabili nella Sezione 6.2 di questo studio.

---

I risultati specifici emersi da tali attività sono contenuti nei documenti chiave del progetto: D4.1 "Local Cluster Progress Report" e D4.2 "Labour Insertion Enterprises Hub Progress Report". I dati e i contenuti, resi anonimi, sono stati utilizzati come materiale di base per la stesura delle Linee guida EMPOWERGEN.

<sup>21</sup> I risultati specifici di tali attività confluiscono nei documenti chiave del progetto: il Rapporto sullo stato di avanzamento dei cluster locali (D4.1) e il Rapporto sullo stato di avanzamento dei centri di collocamento (D4.2). I risultati e i contenuti, resi anonimi, sono stati utilizzati come base per la stesura delle Linee guida EMPOWERGEN.

## 4. Sfide territoriali e individuali della transizione verde per i mercati del lavoro dell'UE

---

La transizione dell'Unione Europea verso un'economia verde presenta **diverse sfide**, in particolare se si considera la necessità di garantire che la transizione (o le transizioni) sia (siano) equa (eque). Tra queste sfide **figurano la crescente domanda di manodopera, sia altamente qualificata che a bassa qualificazione, per i cosiddetti "green jobs"**, che richiede il coinvolgimento di lavoratori stranieri e delle donne per compensare l'invecchiamento e la contrazione della popolazione attiva europea, **nonché la necessità di aggiornare e riqualificare le competenze della forza lavoro europea** per rispondere alle nuove esigenze dell'economia verde (Vandeplas et al., 2022; OCSE, 2023; CEDEFOP, 2024; Commissione europea, 2025; si veda anche il rapporto POWGEN Buone Pratiche). Tali sfide del mercato del lavoro nel settore verde sono aggravate da **problemi strutturali che interessano da un decennio il mercato del lavoro dell'UE**, che sta registrando tassi di disoccupazione storicamente bassi insieme a posti di lavoro vacanti record (ELA ed EURES, 2024; ODI, 2024). La Commissione Europea (2023b) ha espresso preoccupazione per il fatto che, senza un intervento decisivo, tali carenze di manodopera potrebbero ostacolare le transizioni verde e digitale.

Un Eurobarometro Speciale del 2022 ha rivelato che il 38% degli intervistati riteneva di non possedere le competenze necessarie per sostenere la transizione verde, evidenziando l'urgenza di iniziative di formazione complete. In assenza di riforme dell'istruzione mirate e di una forza lavoro attiva disponibile, l'UE potrebbe trovarsi ad affrontare una significativa carenza di manodopera nei settori verdi entro il 2030 (Commissione europea, 2023d). Per far fronte a questa situazione, l'UE ha introdotto diversi meccanismi di finanziamento a sostegno delle amministrazioni nazionali e locali in questo sforzo. Il *Piano industriale del Green Deal* (ora sostituito dal *Clean Industrial Deal*) mirava ad accelerare il percorso delle industrie europee delle tecnologie pulite verso l'obiettivo di zero emissioni nette, investendo in programmi di formazione, aggiornamento delle competenze e riqualificazione professionale. Inoltre, il *Piano per la*

*Ripresa dell'Europa* (ovvero Next Generation EU - 2021-2026, lanciato in risposta alla pandemia di COVID-19) pone particolare enfasi sulla lotta al cambiamento climatico, destinando a tale scopo il 30% dei fondi UE, la quota più elevata mai registrata nel bilancio europeo.

Per soddisfare la crescente domanda di manodopera qualificata e (soprattutto) poco qualificata in settori quali la ristrutturazione, l'edilizia e l'installazione di pannelli solari e pompe di calore, l'UE riconosce l'importanza di coinvolgere i Cittadini di Paesi Terzi e mette a disposizione degli Stati membri strumenti e finanziamenti specifici, sebbene alquanto limitati (cfr. **Sezioni 2.3 e 2.4**). Investendo in programmi di formazione e valorizzando il contributo dei Cittadini di Paesi Terzi, l'UE mira a sostenere gli Stati membri e a creare una forza lavoro in grado di guidare e sostenere la transizione verde (Consiglio dell'Unione europea, 2022; Commissione europea, 2022) (cfr. sezione 2 di cui sopra).

#### **4.1. Un approccio basato sul territorio agli effetti della transizione verde sulle regioni**

Quando si parla di **transizione ecologica**, è fondamentale sottolineare che questo concetto **non è neutrale rispetto al luogo né alle persone; la transizione verso un'economia verde**, infatti, **ha impatti disomogenei in tutta Europa a diversi livelli**.

A **livello territoriale**, diverse regioni potrebbero subire effetti differenti in termini di perdita (o guadagno) di posti di lavoro: quando si tratta di strutture occupazionali locali, alcune regioni potrebbero dipendere in misura maggiore o minore dai cosiddetti *brown jobs* - ovvero impieghi in attività altamente inquinanti (Vandeplas et al., 2022). Ad esempio, nella contea di Gorj in Romania e nelle Asturie in Spagna (entrambe aree caratterizzate dall'estrazione di carbone), la dismissione del carbone ha dato impulso a iniziative di riqualificazione dei lavoratori per impieghi nel settore delle energie rinnovabili o nel turismo. Nonostante ciò, molti minatori esitano a intraprendere questa transizione a causa delle difficoltà legate a difficoltà nel ricominciare da capo<sup>22</sup>, soprattutto considerando che i "green jobs" richiedono spesso competenze più elevate rispetto ai "brown jobs" (Vandeplas et al., 2022). Tuttavia, Vandeplas et al. osservano

---

<sup>22</sup> Vedi articolo AP (2024) per Gorj County

<https://apnews.com/article/coal-energy-transition-romania-715c79d312dc62bf5a5ef0d68e32d6fd> e The Times (2025) per Asturias

<https://www.thetimes.com/world/europe/article/asturias-miners-tourism-renewable-energy-spain-36ztgjsc3?utm>

anche che la perdita di posti di lavoro nelle attività di estrazione del carbone è stata in gran parte controbilanciata dal calo della disoccupazione a livello nazionale: "[e] specialmente in paesi come la Polonia e la Repubblica Ceca, il forte calo della disoccupazione ha probabilmente attutito l'impatto sul mercato del lavoro della riduzione dell'occupazione nell'estrazione del carbone" (2022: 18).

Una considerazione importante relativo agli effetti della transizione verde sul mercato del lavoro **riguarda la definizione di "green jobs"** al fine di individuare quali profili di competenze siano e saranno sempre più necessari entro il 2050; si tratta di una questione affrontata da Vandeplas et al. (2022) e Seiger (2024), ma ancora oggetto di valutazione a livello UE, stando a quanto emerso durante il focus group sulle buone pratiche organizzato dai partner del progetto POWGEN nel 2025.

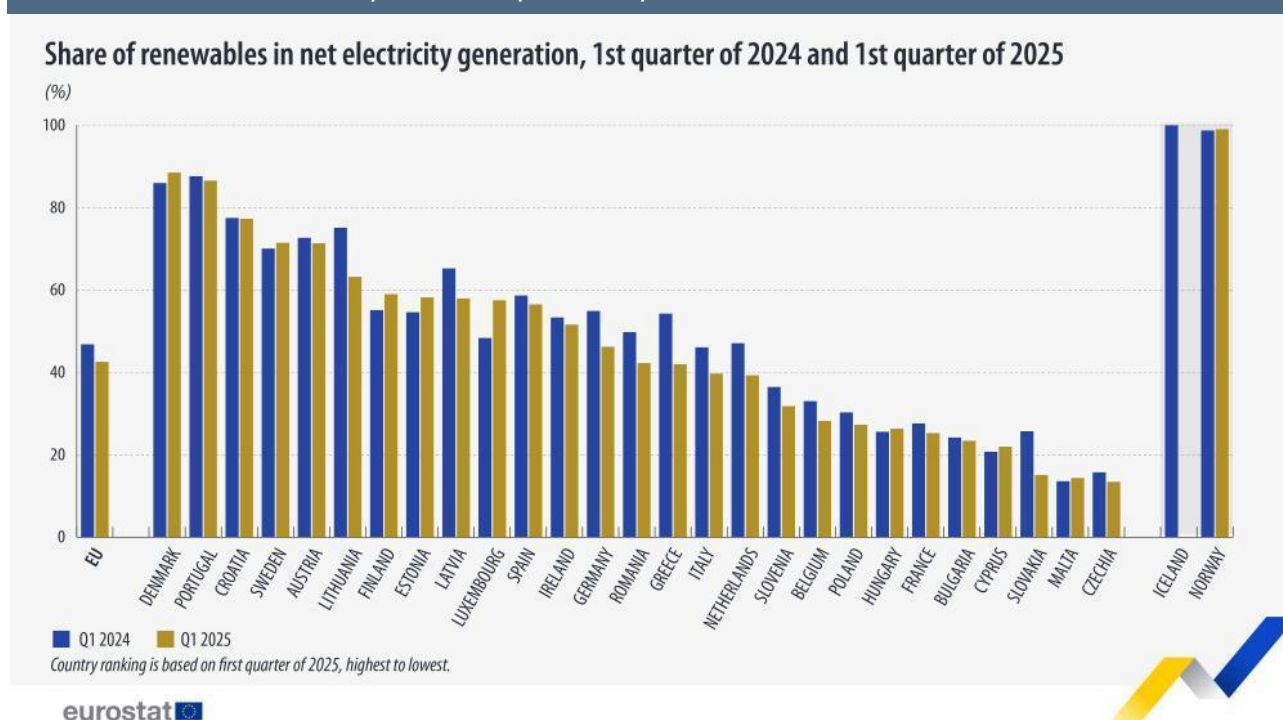
#### [BOX 4] Definizione di "green jobs"

Seiger (2024) ha cercato di elencare 13 professioni - utilizzando le definizioni della Classificazione Internazionale Standard delle Professioni (ISCO) - caratterizzate da "una concentrazione di attività legate all'ambiente pari almeno allo 0,1 (o 10%)", calcolata sulla base del punteggio di "ecologicità" della professione (Gilli et al., 2020; Vona, 2021), vale a dire: addetti alla raccolta dei rifiuti; tecnici delle scienze della vita e professioni assimilate; operai addetti alla produzione; operai edili specializzati in strutture e mestieri affini; manager delle vendite, del marketing e dello sviluppo; ingegneri (esclusi quelli del settore elettrotecnico); manager nei settori manifatturiero, estrattivo, edile e della distribuzione; agenti e intermediari commerciali e di acquisto; specialisti in scienze fisiche e della terra; ingegneri elettrotecnici; specialisti in scienze della vita; manager del commercio al dettaglio e all'ingrosso; tecnici delle scienze fisiche e ingegneristiche. A tal proposito, i progetti pilota POWGEN hanno sperimentato programmi di formazione specifici per installatori di impianti fotovoltaici e pompe di calore che potrebbero essere utilizzati per definire curricula a livello UE per questa specifica tipologia di "green jobs".

Un ulteriore aspetto territoriale riguarda **la capacità di ridurre la dipendenza dai combustibili fossili e di passare alle energie rinnovabili**; tale processo ha subito **un impatto significativo** a causa della ridotta disponibilità e dell'impennata dei prezzi di

gas e petrolio in seguito **all'invasione dell'Ucraina nel 2022**, e probabilmente continuerà a risentire fortemente degli attacchi congiunti di Stati Uniti e Israele contro l'Iran e della conseguente **crisi nello Stretto di Hormuz**. Sebbene sia evidente che alcuni Paesi europei, come la Danimarca e il Portogallo, siano già alimentati quasi interamente (circa il 90%) da energia pulita (vedi Figura 1), i Paesi dell'Europa centro-orientale e gran parte di quelli dell'Europa meridionale dipendono ancora fortemente dai combustibili fossili; al contempo, nazioni come i Paesi Bassi, dopo un forte impegno nella transizione verso le rinnovabili, si stanno attualmente concentrando sull'energia nucleare<sup>23</sup>.

FIGURA 1. Disparità tra paesi: dipendenza dalle fonti rinnovabili



Fonte: Eurostat 2025. Disponibile all'indirizzo:

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250619-2>

<sup>23</sup> Il progetto ESPON/Interreg "Putting Clean Energy Transition Policies into Practice in Central Europe" (CleanEnergy4CE) fornisce dati regionali (limitatamente alle regioni dell'Europa centrale) e informazioni sulle tendenze relative alla quota di energia rinnovabile nel consumo finale di energia; tali dati possono rivelarsi utili per valutare quali regioni incontrino maggiori o minori difficoltà nella transizione, superando la dipendenza dai soli dati nazionali. Progetti analoghi potrebbero ampliare le conoscenze (trans)regionali sui dati relativi alla transizione verde, favorendo così un processo decisionale più informato a livello regionale e locale. Disponibile all'indirizzo: <https://www.espon.eu/publications/cleanenergy4ce-putting-clean-energy-transition-policies-practice-central-europe>.

Un'altra evidente frattura territoriale che potrebbe tradursi in disparità nella transizione verso un'economia verde, è il divario tra **aree urbane e rurali**. Le zone rurali potrebbero opporre maggiore resistenza alla transizione rispetto a quelle urbane, **date le diverse esigenze in termini, ad esempio, di adeguamento delle infrastrutture** (es. abitazioni isolate nelle aree rurali contro edifici urbani) **e di disponibilità dei servizi** (es. il trasporto pubblico potrebbe non rappresentare un'alternativa valida per chi vive in zone rurali e deve spostarsi, anche per raggiungere impieghi legati alla transizione ecologica) (Commissione europea, 2023c). Inoltre, il Comitato Europeo delle Regioni (2023) ha evidenziato come i centri urbani di minori dimensioni debbano affrontare **vincoli finanziari e capacità istituzionali limitate**, fattori che potrebbero potenzialmente ostacolare la loro partecipazione alla transizione verde.

D'altro canto, la ricerca (cfr. Schwab, 2023) evidenzia come **la transizione energetica potrebbe avere risvolti positivi anche per le aree rurali**, in particolare considerando il potenziale di queste aree di (auto)produrre energia solare, eolica e/o idroelettrica e di ridurre così la dipendenza da combustibili fossili costosi e spesso difficili da reperire (utilizzati, ad esempio, per il riscaldamento), nonché per la creazione di nuovi posti di lavoro "verdi" di alta qualità.

## 4.2. Un approccio incentrato sulle persone (e di natura intersezionale) agli effetti della transizione verde sugli individui

A livello individuale, è fondamentale riconoscere che **la transizione verde può avere impatti diversi a seconda delle questioni intersezionali** affrontate dai singoli individui; in altre parole, non è neutrale rispetto alle persone.

Concentrandosi sugli effetti della transizione per il mercato del lavoro, in uno scenario di contrazione e invecchiamento della forza lavoro, è fondamentale garantire **una maggiore partecipazione dei giovani** ma, soprattutto – in termini numerici – **delle donne e dei Cittadini di Paesi Terzi al mercato dei "green jobs"**. Di conseguenza, le disparità di genere rivestono un ruolo significativo, come evidenziato anche nel rapporto POWGEN Buone Pratiche (2025: 10-12). È importante ribadire che **i settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia sono a prevalenza maschile** e pertanto, per promuovere una partecipazione più ampia in tali ambiti, è essenziale **tutelare le donne e le comunità queer da molestie e discriminazioni** sul luogo di lavoro (EIGE, 2023).

L'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) sottolinea inoltre (2023, p. 97) che: "Il settore energetico, inclusi i suoi sottosettori, è caratterizzato da un'elevata segregazione di genere, sia orizzontale che verticale. Oltre a essere sottorappresentate nella forza lavoro del settore energetico, sia nelle tecnologie convenzionali che in quelle rinnovabili, le donne sono meno presenti anche in ruoli che richiedono elevate competenze tecniche o ingegneristiche, nonché in posizioni operative e di leadership"; ciò ostacola ulteriormente la partecipazione femminile in questi settori.

È necessario prendere attentamente in considerazione anche le questioni legate allo **status di cittadinanza e/o al background migratorio** quando si punta a includere (e attrarre) un maggior numero di Cittadini di Paesi Terzi nei settori della transizione verde. Gli effetti della transizione non si distribuiscono in modo uniforme sulla forza lavoro: si prevede che i nuovi posti di lavoro "green", caratterizzati da elevate qualifiche e qualità, saranno accessibili principalmente ai cittadini dell'UE, mentre **le mansioni più tradizionali, a bassa qualifica e ad alta incidenza di lavoratori migranti** (ad esempio nell'edilizia o nella riqualificazione energetica degli edifici), **rimarranno prevalentemente appannaggio dei Cittadini di Paesi Terzi**. Di conseguenza, sebbene tali settori richiedano nuove competenze e riqualificazione professionale, le persistenti barriere al riconoscimento delle qualifiche ottenute in paesi extra-UE rischiano di rendere invisibili le competenze già possedute dai lavoratori di paesi terzi, limitandone la mobilità verso l'alto proprio mentre i settori di riferimento si evolvono. Allo stesso tempo, molte delle mansioni fisicamente più impegnative, che vedono una sovrarappresentazione di Cittadini di Paesi Terzi, comportano una maggiore esposizione a condizioni climatiche avverse; ciò implica che la transizione verde potrebbe modificare il contenuto di tali lavori senza tuttavia migliorarne, o addirittura peggiorandone, le condizioni lavorative per chi li svolge. Nel loro insieme, queste dinamiche evidenziano una serie di svantaggi legati sia alla segmentazione del mercato del lavoro che allo status migratorio, sottolineando la necessità di un approccio intersezionale che affronti il riconoscimento delle qualifiche, la qualità del lavoro e la salute e sicurezza sul lavoro come dimensioni interconnesse di una transizione verde inclusiva (EU-OSHA, 2013; Commissione europea, 2025a).

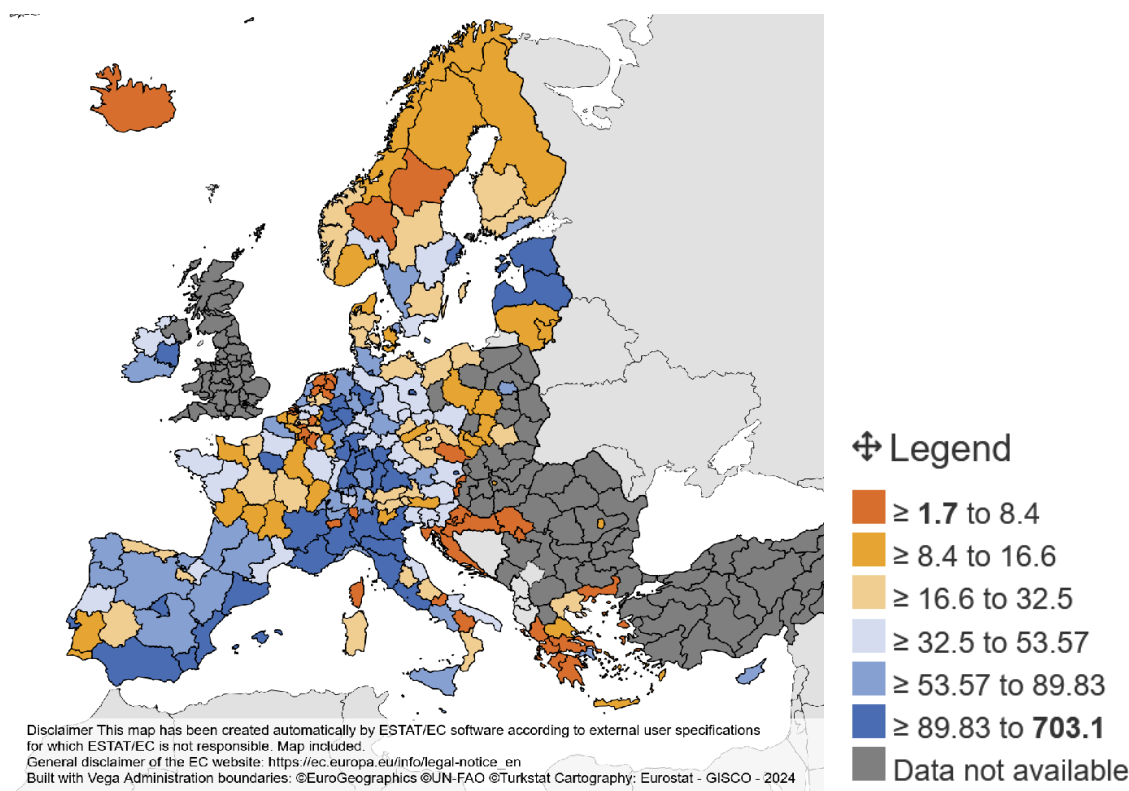
Inoltre, uno degli effetti della transizione verde è la **riduzione dell'inquinamento**, che ha un impatto differenziato non solo sulle diverse regioni, ma soprattutto su specifiche categorie di persone, come i giovani e gli anziani, la cui salute risente maggiormente della qualità dell'aria. Parallelamente, **i giovani adulti** potrebbero trarre vantaggio dalla transizione verde anche in termini di nuove opportunità professionali "green", mentre le

persone più anziane potrebbero dover affrontare difficoltà economiche o il rischio di esclusione dal mercato del lavoro a causa della contrazione dei posti di lavoro nei settori cosiddetti "brown" (Lazzarini & Lucia, 2024).

### **4.3. Inclusione nel mercato del lavoro di Cittadini di Paesi Terzi e gruppi svantaggiati e ruolo delle amministrazioni regionali e locali**

Attualmente, **Germania, Spagna, Italia e Francia ma anche Irlanda, Estonia e Lettonia registrano la quota più elevata di Cittadini di Paesi Terzi, in termini assoluti**, all'interno della propria forza lavoro (cfr. Figura 2); tuttavia, le politiche migratorie (nazionali) restano fondamentali per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro dell'UE, compreso il settore dei "green jobs" (Huckstep e Dempster, 2024). **Nonostante ciò, l'inserimento lavorativo dei Cittadini di Paesi Terzi è una questione che riguarda il livello sub-nazionale.** Ciò è vero non solo perché il mercato del lavoro presenta caratteristiche territoriali peculiari – dato che ogni regione o località possiede una specifica vocazione economica, servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro dedicati, nonché specifiche mansioni, qualifiche e percorsi formativi – ma anche perché l'integrazione è una questione locale che dipende in larga misura dagli attori del territorio e dalle reti multi-stakeholder (cfr. OECD, 2018; De Coninck e Solano, 2023; Coletti e Pasini, 2023).

**FIGURA 2. Cittadini di Paesi Terzi (15-64 anni) nella forza lavoro nelle regioni UE di livello NUTS**



**Fonte:** selezione di dati dell'autore; mappa generata a partire da dati Eurostat utilizzando il software di visualizzazione ESTAT/EC

Inoltre, **i Cittadini di Paesi Terzi con background migratori diversi possono incontrare ostacoli differenti nell'integrazione nel mercato del lavoro**. Sebbene la ricerca (e il buon senso) indichino chiaramente che la principale barriera all'accesso al mercato del lavoro dell'UE per i Cittadini di Paesi Terzi è **quella linguistica** (vedi Tabella 3), è importante notare che **i richiedenti asilo e i rifugiati** – i quali entrano a far parte della forza lavoro dell'UE solitamente entro sei mesi dalla presentazione della domanda di asilo<sup>24</sup> – **affrontano ostacoli aggiuntivi rispetto ai migranti economici**, pur rappresentando una minoranza numerica rispetto a questi ultimi. In particolare, essi spesso **non dispongono di reti sociali preesistenti** di amici e familiari in grado di facilitare l'accesso a un impiego. Sebbene tali reti possano perpetuare la segmentazione del mercato del lavoro – ovvero situazioni in cui specifiche nazionalità

<sup>2424</sup> Direttiva (UE) 2024/1346 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, che stabilisce norme relative all'accoglienza dei richiedenti protezione internazionale.

predominano in determinati settori occupazionali – e possano ostacolare il miglioramento delle condizioni lavorative dei connazionali, esse offrono comunque opportunità di lavoro iniziali (Perino ed Eve, 2017; Fasani et al., 2022). Inoltre, i richiedenti asilo e i rifugiati soffrono spesso di problemi di salute mentale derivanti non solo da esperienze traumatiche pregresse, ma anche da periodi prolungati di inattività e isolamento dalle comunità locali dell'UE, causati dalla lunga permanenza in centri di accoglienza (spesso di grandi dimensioni e isolati).

*Tabella 3: Principali ostacoli all'accesso ai mercati del lavoro dell'UE per i Cittadini di Paesi Terzi ed esempi di soluzioni sperimentate/raccomandate nell'ambito di progetti finanziati dall'UE*

| OSTACOLI                                                                                                                                                         | SOLUZIONI                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Conoscenza della lingua</b>                                                                                                                                   | Corsi di formazione linguistica                                                                                                                                                                |
| <b>Scarsa conoscenza e comprensione dei mercati del lavoro dell'UE</b>                                                                                           | Sessioni di orientamento organizzate da sindacati, agenzie per l'impiego e organizzazioni della società civile a sostegno dell'inserimento dei Cittadini di Paesi Terzi nel mercato del lavoro |
| <b>Difficoltà nel riconoscimento di competenze e qualifiche, con conseguente carenza di competenze ma anche sovraqualificazione dei Cittadini di Paesi Terzi</b> | Sviluppare standard europei in materia di qualifiche e competenze <sup>25</sup>                                                                                                                |

<sup>25</sup> Comitato economico e sociale europeo (2025). Analisi fattuale e legislativa per un'efficace integrazione dei cittadini di paesi terzi nel mercato del lavoro dell'UE. Parere C/2025/764  
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C\\_202500764](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202500764)

|                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Mancanza di strumenti efficaci per l'allineamento delle competenze a livello dell'UE</b>                                                                                                                                                                        | Coinvolgimento di molteplici parti interessate : attori pubblici e privati dovrebbero collaborare per sostenere i processi di riconoscimento e di incontro tra domanda e offerta di competenze <sup>26</sup> |
| <b>Pregiudizio del datore di lavoro che porta a discriminazioni in fase di assunzione (soprattutto per le mansioni ad alta qualificazione, mentre per le posizioni a bassa qualificazione l'elevata domanda di lavoratori compensa l'effetto del pregiudizio).</b> | Programmi di diversità e inclusione                                                                                                                                                                          |
| <b>Ostacoli burocratici che frenano le assunzioni</b>                                                                                                                                                                                                              | Sostegno mirato alle imprese che assumono da parte delle associazioni datoriali e organizzazioni della società civile che favoriscono l'inserimento nel mercato del lavoro di Cittadini di Paesi Terzi.      |
| <b>Mancato riconoscimento di competenze e qualifiche</b>                                                                                                                                                                                                           | Skills Union, Strumento di Profilazione delle Competenze per Cittadini di Paesi Terzi, Supplementi al Passaporto Europeo, micro-credenziali                                                                  |
| <b>La precarietà dello status di residenza legale influisce sulla condizione lavorativa e viceversa (questioni relative alla cittadinanza o al permesso di soggiorno)</b>                                                                                          | La direttiva sulla protezione temporanea per i cittadini ucraini in fuga dalla guerra è stata ritenuta un fattore positivo per la loro rapida integrazione nel mercato del lavoro <sup>27</sup>              |

<sup>26</sup> Vedi INTERREG funded projects Labour-INT 1, 2, 3.

<sup>27</sup> Vedi EMN e OECD, 2024 disponibile su:

[https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/OECD-EMN%20Inform\\_%20Labour-market-integration-of-beneficiaries-of-temporary-protection-from-Ukraine.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/OECD-EMN%20Inform_%20Labour-market-integration-of-beneficiaries-of-temporary-protection-from-Ukraine.pdf)

### Ostacoli alla mobilità legati allo status di soggiorno regolare

Soluzioni previste esclusivamente per Cittadini di Paesi Terzi altamente qualificati (Carta Blu UE)

*Fonte:* Sito web europeo sull'integrazione, OCSE (2018), Federico & Baglioni (2021), Eurostat (2021).

Nel complesso, nell'ultimo decennio, **l'attenzione sull'integrazione nel mercato del lavoro dei Cittadini di Paesi Terzi si è spostata in termini di gruppo target** (passando dai richiedenti asilo e rifugiati ai lavoratori migranti "essenziali") **e in termini di livello territoriale del processo decisionale – dal locale al nazionale fino a quello dell'UE e viceversa.**

Sebbene i rifugiati costituiscano ancora una componente ridotta del mercato del lavoro dell'UE,<sup>28</sup> **i finanziamenti comunitari si sono concentrati prevalentemente (soprattutto nel periodo 2015–2020) su questa categoria** per agevolarne l'inserimento lavorativo, **senza tuttavia prestare specifica attenzione alla qualificazione dei rifugiati per l'economia verde.** Un numero crescente di pratiche di integrazione, classificate come "migliori" o "buone", è stato raccolto in un portale UE dedicato, il Migrant Integration Hub (precedentemente noto come European Website on Integration)<sup>29</sup>, che mette in luce soprattutto il ruolo fondamentale dell'integrazione a livello locale, sostenuta da reti multi-stakeholders (e da reti multilivello).

A partire dal 2020, la pandemia di Covid-19 ha inizialmente spinto l'UE e gli Stati membri a concentrarsi sui **lavoratori provenienti da paesi terzi** considerati "essenziali", in particolare nei settori dell'agricoltura e dell'assistenza; tuttavia è emersa, subito dopo la fine del lockdown, anche la necessità di manodopera proveniente da paesi terzi in altri settori economici, tra cui l'edilizia. Quest'ultimo settore ha beneficiato di ingenti finanziamenti nell'ambito del piano "Next Generation EU" per la Ripresa, la Trasformazione e la Resilienza destinati alla riqualificazione di infrastrutture pubbliche e private, soprattutto nelle regioni e nei paesi dell'Europa meridionale e centro-orientale. Di conseguenza, è emersa **la crescente necessità di sperimentare nuovi percorsi e programmi di formazione** – ancora una volta principalmente a livello locale, dove

<sup>28</sup> Il numero di richiedenti asilo e rifugiati rimane contenuto rispetto a quello dei cittadini di paesi terzi che risiedono e lavorano legalmente nell'UE. In Italia, ad esempio, i cittadini di paesi terzi sono circa 3,5 milioni, di cui oltre 1,5 milioni occupati (una cifra superiore al 5% della popolazione occupata complessiva nel Paese). Per contro, i richiedenti asilo e i titolari di protezione internazionale ammontano a poco più di mezzo milione di persone – escludendo la protezione temporanea (dati del 2023, Centro Astalli).

<sup>29</sup> [Migrant integration hub – European Commission](#)

solitamente si attuano tali sperimentazioni – rivolti sia alla forza lavoro sottoutilizzata che a quella nuova (ovvero donne e Cittadini di Paesi Terzi). Il catalogo di Buone Pratiche contenuto nel rapporto POWGEN GP, integrato con le pratiche presentate in queste Linee guida, costituisce un chiaro esempio di questa tendenza.

Tra le principali lezioni apprese nel corso di questo decennio, estremamente intenso, di sperimentazione di politiche e pratiche relative all'integrazione dei Cittadini di Paesi Terzi nel mercato del lavoro dell'UE, emerge chiaramente la tendenza delle autorità locali e regionali a integrare i servizi a loro destinati nei servizi ordinari, al fine di offrire servizi universali (o sportelli unici) in grado di rispondere alle esigenze di diverse categorie di utenti (cfr. Sezione 5).

Un'ultima considerazione generale sugli ostacoli all'inserimento nel mercato del lavoro dei Cittadini di Paesi Terzi in molti settori industriali (incluso quello delle Energie Rinnovabili) è che la mobilità non è prevista, né tra i paesi dell'UE né tra le regioni (vedi Job Tracks; OCSE, 2025). Pur non avendo competenze dirette in materia, **le autorità locali e regionali dovrebbero comunque sollecitare una maggiore attenzione al tema da parte delle autorità nazionali ed europee.** Infatti, la carenza di manodopera e il fabbisogno specifico di lavoratori nel settore delle energie verdi richiedono un maggiore livello di flessibilità e possibilità di mobilità per i Cittadini di Paesi Terzi all'interno dei paesi e delle regioni dell'UE. Un interessante studio pubblicato di recente dall'OCSE (2025b) analizza gli ostacoli e le potenziali soluzioni per la mobilità e l'integrazione dei mercati del lavoro per i Cittadini di Paesi Terzi nell'Area della Grande Copenaghen che comprende sia il lato danese che quello svedese collegate dal ponte. Tra i principali ostacoli legislativi e amministrativi alla mobilità transfrontaliera dei lavoratori Cittadini di Paesi Terzi vi è il fatto che il permesso di soggiorno e di lavoro rilasciato in un paese non consente di ottenere un permesso di lavoro altrove. Tra le possibili soluzioni figurano l'identità digitale e regole comuni in materia di tassazione e sicurezza sociale. Tuttavia, si riconosce che tali misure riguarderebbero principalmente i Cittadini di Paesi Terzi altamente qualificati e che la loro attuazione appare complessa nell'attuale contesto geopolitico.

Nel complesso, **sono necessari cambiamenti sostanziali per garantire una transizione equa e verde che coinvolga settori, imprese, professioni e regioni** (cfr. Vandeplass et al., 2022; Commissione europea, 2025). Ciò richiede politiche proattive, non solo a livello nazionale, ma anche regionale e locale, per affrontare le sfide e sfruttare le potenzialità della transizione e per garantire che vengano prese in considerazione le specifiche esigenze locali. Inoltre, esiste ancora la necessità, a livello europeo, nazionale e

regionale, di avere una definizione chiara delle qualifiche e le certificazioni richieste per i nuovi posti di lavoro "verdi"; mentre i finanziamenti pubblici sembrano vacillare a favore della spesa per la sicurezza a causa del mutare delle strategie a livello europeo e nazionale e gli investimenti privati "sostenibili" possono ancora essere diretti a sostenere determinate attività legate al gas e al nucleare (Commissione Europea, 2022b; 2025b).

## 5. Quando le pratiche sono virtuose: principali sfide e lezioni apprese per le amministrazioni regionali e locali

---

Questa sezione presenta e analizza **10 buone pratiche individuate nel rapporto POWGEN sulle Buone Pratiche** e 10 ulteriori iniziative selezionate da CPMR, partner del progetto, concentrandosi sull'inserimento lavorativo di Cittadini di Paesi Terzi nei settori delle Energie Rinnovabili (ER) e dell'edilizia in **8 paesi dell'UE, oltre a Svizzera e Turchia**<sup>30</sup>.

L'obiettivo di questa sezione è individuare gli insegnamenti trasferibili e le sfide strutturali che emergono da queste iniziative, al fine di fornire spunti di riflessione ai responsabili politici regionali e locali impegnati nell'elaborazione di futuri progetti o misure politiche in questi ambiti.

Nel loro insieme, queste iniziative riflettono la crescente consapevolezza che le transizioni verde e digitale offrono opportunità per promuovere sia la resilienza economica che l'inclusione sociale. Tuttavia, esse evidenziano anche la complessità dell'integrazione dei Cittadini di Paesi Terzi in mercati del lavoro spesso segmentati, a prevalenza maschile, soggetti a rapidi cambiamenti tecnologici e normativi, nonché all'instabilità dei finanziamenti.

---

<sup>30</sup> Si noti che i progetti vengono descritti al tempo passato qualora siano già conclusi. Inoltre, ogni volta che il rapporto approfondisce un GP relativo a un Paese non precedentemente analizzato da POWGEN (ovvero non incluso nel rapporto sui GP), un breve paragrafo fornisce ulteriori informazioni sul contesto nazionale per offrire al lettore un quadro più completo.

## 5.1. Rapporto sulle Buone Pratiche di POWGEN: lezioni apprese e sfide principali

| AUSTRIA                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| → Progetto: WOMEN4GREEN                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Progetto</b>                                                                    | <p><u>WOMEN4GREEN</u><sup>31</sup> – donne al potere per un'economia verde (2021-2024) è stato un progetto finanziato dal programma UE Erasmus+ che ha coinvolto partner in Austria, Italia e Turchia, venendo attuato principalmente in Austria. Il progetto si rivolgeva a <b>giovani donne (di età compresa tra i 14 e i 20 anni) desiderose di intraprendere una carriera nel settore "green"</b>. L'iniziativa mirava a fornire orientamento a queste giovani nel mondo ancora incerto e a prevalenza maschile delle professioni verdi, incoraggiando al contempo la partecipazione femminile alla transizione ecologica attraverso la collaborazione con i centri per l'impiego locali.</p>                                                                                                                 |
| <b>Lezioni apprese e sfide</b> per le autorità locali e regionali:                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Il coinvolgimento dei Centri per l'Impiego</b> e dei centri di orientamento professionale a livello locale è fondamentale per colmare le lacune e fornire <u>assistenza a chi cerca lavoro e ai datori di lavoro</u> nel settore "green", soprattutto alla luce della <u>necessità di sensibilizzare in merito alla sostenibilità e alla parità di genere nelle professioni verdi</u></li> <li>• <b>Il coinvolgimento dei giovani</b> (compresi quelli che stanno ancora studiando), in particolare <u>delle donne</u>, che spesso vengono <u>trascurate, soprattutto nel settore energetico</u></li> <li>• Necessità di <u>finanziamenti continuativi e di strategie di sostenibilità</u> per garantire la continuità della formazione e della consulenza</li> </ul> |
| <b>Specificamente per i settori delle Energie Rinnovabili e delle costruzioni:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La creazione di <b>linee guida e materiale formativo</b> potenzialmente replicabili (ad es. un catalogo di professioni e competenze "green", una guida per i servizi di orientamento professionale e per le aziende del settore verde, un programma didattico) potrebbe contribuire a superare <u>l'incertezza che circonda la definizione e l'ambito delle professioni e competenze "green"</u>, nonché a sostenere la definizione di moduli formativi e di profili/certificazioni molto richiesti a livello locale.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                         |

<sup>31</sup> <https://women4green.eu/>

| FRANCIA                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| → Progetto: WOMEN4GREEN                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Progetto</b>                                                                    | <p><u>WOMEN4GREEN</u><sup>32</sup> – donne al potere per un'economia verde (2021-2024) è stato un progetto finanziato dal programma UE Erasmus+ che ha coinvolto partner in Austria, Italia e Turchia, venendo attuato principalmente in Austria. Il progetto si rivolgeva a <b>giovani donne (di età compresa tra i 14 e i 20 anni) desiderose di intraprendere una carriera nel settore "green"</b>. L'iniziativa mirava a fornire orientamento a queste giovani nel mondo ancora incerto e a prevalenza maschile delle professioni verdi, incoraggiando al contempo la partecipazione femminile alla transizione ecologica attraverso la collaborazione con i centri per l'impiego locali.</p>                                                                                                                 |
| <b>Lezioni apprese e sfide</b> per le autorità locali e regionali:                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Il coinvolgimento dei Centri per l'Impiego</b> e dei centri di orientamento professionale a livello locale è fondamentale per colmare le lacune e fornire <u>assistenza a chi cerca lavoro e ai datori di lavoro</u> nel settore "green", soprattutto alla luce della <u>necessità di sensibilizzare in merito alla sostenibilità e alla parità di genere nelle professioni verdi</u></li> <li>• <b>Il coinvolgimento dei giovani</b> (compresi quelli che stanno ancora studiando), in particolare <u>delle donne</u>, che spesso vengono <u>trascurate, soprattutto nel settore energetico</u></li> <li>• Necessità di <u>finanziamenti continuativi e di strategie di sostenibilità</u> per garantire la continuità della formazione e della consulenza</li> </ul> |
| <b>Specificamente per i settori delle Energie Rinnovabili e delle costruzioni:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La creazione di <b>linee guida e materiale formativo</b> potenzialmente replicabili (ad es. un catalogo di professioni e competenze "green", una guida per i servizi di orientamento professionale e per le aziende del settore verde, un programma didattico) potrebbe contribuire a superare <u>l'incertezza che circonda la definizione e l'ambito delle professioni e competenze "green"</u>, nonché a sostenere la definizione di moduli formativi e di profili/certificazioni molto richiesti a livello locale.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                         |

<sup>32</sup> <https://women4green.eu/>

## FRANCIA



## Progetto: ARCHIEVE

## Progetto

ACHIEVE – **Interventi nelle famiglie a basso reddito per migliorare l'efficienza energetica** attraverso Visite e diagnosi energetiche (2011-2014)<sup>33</sup> è stato uno dei primi progetti finanziati dall'UE a prevedere la necessità di consulenti energetici per le famiglie a basso reddito e svantaggiate. Le azioni sono state realizzate in Francia, Regno Unito, Bulgaria, Slovenia e Germania. Le partnership a livello locale hanno coinvolto i servizi sociali e sanitari per l'individuazione delle famiglie a basso reddito (successivamente definite in situazione di povertà energetica) e le organizzazioni senza scopo di lucro.

## Lezioni apprese e sfide per le autorità locali e regionali:

- **Le reti locali tra enti pubblici (ad esempio, servizi sociali e sanitari) e organizzazioni senza scopo di lucro** sono fondamentali per l'attuazione del progetto ma la creazione e il mantenimento di queste reti richiedono molto tempo e devono essere effettuati con regolarità
- **I gruppi vulnerabili si sostengono a vicenda**, ma l'inclusione dei Cittadini di Paesi Terzi è possibile solo se questi appartengono alla stessa comunità linguistica della società ospitante (si vedano, di seguito, anche i Centri di Consulenza Energetica – EAC – in Spagna)
- Le famiglie beneficiarie di sussidi di assistenza sociale potrebbero evitare di partecipare al progetto per timore di perdere tali prestazioni in seguito alle visite dei consulenti energetici (timore di essere controllate); pertanto, tutti i dati acquisiti dovrebbero essere utilizzati esclusivamente ai fini del progetto.

## Specificamente per i settori delle Energie Rinnovabili e delle costruzioni:

- La conoscenza è fondamentale per mitigare gli effetti della povertà energetica; **i consulenti energetici che comprendono le sfide delle famiglie a basso reddito sono nella posizione ideale per aiutarle** a risparmiare energia.
- Sebbene la formazione dei consulenti energetici sia costosa, il progetto che ha preceduto ACHIEVE (ovvero Cariteam Energy Saving Service) ha dimostrato che l'iniziativa non solo ha ridotto la spesa energetica delle famiglie coinvolte, ma ha anche determinato una riduzione complessiva dei costi energetici della città in cui è stata attuata (ovvero Francoforte)

<sup>33</sup> [https://powerpoor.eu/sites/default/files/2020-12/achieve\\_guidelines\\_en.pdf](https://powerpoor.eu/sites/default/files/2020-12/achieve_guidelines_en.pdf)

## FRANCIA



## Progetto: MUMS@WORK

Progetto

Mums@work<sup>34</sup> – Migliorare l'integrazione sociale e l'occupabilità delle madri migranti (2021-2023) è stato un progetto finanziato dal Fondo europeo per l'Asilo, la Migrazione e l'Integrazione (AMIF) con partner in Germania, Spagna, Cipro, Italia, Francia e Belgio. Il gruppo target principale è costituito da **madri con un background migratorio e a rischio di esclusione sociale (di età compresa tra i 25 e i 45 anni) che ricevono un sostegno personalizzato** (ad esempio, consulenza, orientamento, formazione) per accedere al mercato del lavoro.

**Lezioni apprese e sfide** per le autorità locali e regionali:

- **Un sostegno personalizzato nel tempo e che vada oltre la durata del progetto** è fondamentale per garantire il successo; è quindi necessario individuare finanziamenti o risorse stabili per integrare il sostegno personalizzato nei centri per l'impiego locali
- Servizi di assistenza all'infanzia accessibili sono fondamentali per favorire **la partecipazione delle donne** al mercato del lavoro.
- **Coinvolgere i datori di lavoro locali** per offrire reali opportunità di lavoro e facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

**Specificamente per i settori delle Energie Rinnovabili e delle costruzioni:**

- Non applicabile

<sup>34</sup> <https://abd.org/en/programs/mumswork/>

# GERMANIA



## Progetto: SOLAR BAU 24

### Progetto

Solar Bau 24<sup>35</sup> – Verso il futuro con l'energia solare – è un'azienda, **fondata nel 2023** a Marburgo (Germania) **da un giovane ex richiedente asilo, che fornisce soluzioni per l'energia solare e pompe di calore alle famiglie della zona**. L'azienda **promuove la formazione e l'inserimento lavorativo principalmente di giovani** con background migratorio e rifugiati, in un ambiente di lavoro inclusivo, rispondendo alla crescente domanda locale di manodopera qualificata nel settore dell'installazione di impianti fotovoltaici e pompe di calore.

### Lezioni apprese e sfide per le autorità locali e regionali:

- È necessario mobilitare **investimenti privati** locali per avviare imprese socialmente impegnate (e guidate da rifugiati).
- **Il sostegno istituzionale** locale alle imprese socialmente impegnate (e guidate da rifugiati) è fondamentale per superare gli ostacoli burocratici e legali, nonché per orientarsi tra le norme e i regolamenti a livello locale.
- **Il supporto personalizzato** è fondamentale per i dipendenti provenienti da contesti diversi, ma per i datori di lavoro risulta difficile mantenere un impegno elevato in tal senso mentre l'azienda, ciò rende necessaria l'adozione di sistemi e processi scalabili per la gestione della diversità.

### Specificamente per i settori delle Energie Rinnovabili e delle costruzioni:

- Sostenere la formazione della forza lavoro nel settore dell'installazione di impianti fotovoltaici e di pompe di calore per soddisfare la domanda di manodopera dell'economia locale (Marburg, Germania), **includendo persone con diversi livelli di competenza e un background culturale eterogeneo** nel mercato del lavoro dei "green jobs"

<sup>35</sup> <https://www.solarbau24.de/>

## ITALIA

→ Progetto: JOINT PROTOCOL BETWEEN THE ITALIAN GOVERNMENT  
AND THE BUILDING SECTOR

## Progetto

Protocollo d'intesa tra il Governo italiano e il settore dell'edilizia (2022-2025) – finanziato dal Governo italiano tramite i fondi del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Next Generation EU). L'iniziativa ha promosso la formazione e le opportunità di inserimento lavorativo (ad esempio, tramite tirocini) di 3.000 richiedenti asilo e rifugiati ospitati nei centri di accoglienza, rispondendo al contempo all'elevata domanda di manodopera nel settore edile che, in Italia (come in altri Paesi dell'Unione Europea), è stato fortemente sostenuto da fondi europei destinati a sostenere la ristrutturazione e l'efficientamento degli edifici, favorendo nello stesso tempo la ripresa economica post-pandemia da Covid-19.

Lezioni apprese e  
sfide per le autorità  
locali e regionali:

- **Partenariato multilivello e multistakeholder promosso a livello nazionale ma attuato a livello locale** dai comuni e dalle prefetture per il settore pubblico, dalle organizzazioni del terzo settore che gestiscono l'accoglienza dei richiedenti asilo e dai datori di lavoro del settore edile per il settore privato.
- Le iniziative relative sia al sistema di accoglienza che alle opportunità di formazione si basano su finanziamenti pubblici a livello nazionale
- **I richiedenti asilo e i rifugiati possono contribuire a risolvere la crisi della manodopera**, sebbene il numero complessivo di persone in formazione rimanga limitato a causa dell'impossibilità di garantire un permesso di soggiorno stabile ai richiedenti asilo e dell'inefficiente interazione tra il sistema di accoglienza e il mercato del lavoro.

Specificamente per  
i settori delle  
Energie Rinnovabili  
e delle costruzioni:

- Gli investimenti dell'UE e quelli nazionali nel settore dell'edilizia, in particolare per la riqualificazione degli edifici, *sono stati ridotti in misura significativa nel 2024* e gli effetti saranno più evidenti a partire dal 2025.

|                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| PORTOGALLO                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| → Progetto: STEAMigPOWER                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Progetto                                                                           | <p><u>STEAMigPOWER</u><sup>36</sup> – <b>Approcci STEAM nell'istruzione superiore per l'emPOWERment di migranti, rifugiati e richiedenti asilo</b> (2022-2026) è un progetto finanziato dal programma Erasmus+ dell'UE che coinvolge partner in Portogallo, Italia, Spagna, Grecia, Turchia e Cipro. Il progetto sviluppa ed eroga <b>corsi STEAM incentrati sull'Ambiente e sulla Lotta al Cambiamento Climatico ma anche sull'Integrazione Civica nell'UE e sullo Storytelling Digitale</b>. I corsi si svolgono sia in presenza che online, tramite una piattaforma di apprendimento dedicata, e sono rivolti specificamente a migranti, rifugiati e richiedenti asilo, con un'attenzione particolare alle donne e agli studenti delle scuole superiori (di età compresa tra i 15 e i 18 anni).</p> |
| Lezioni apprese e <u>sfide</u> per le autorità locali e regionali:                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Offrire corsi interessanti in ambito STEM a donne e giovani con background migratorio</u> potrebbe, nel medio-lungo periodo, favorire l'inserimento di nuova forza lavoro in settori che registrano carenze significative, sebbene i risultati non siano immediatamente visibili, in particolare a livello locale.</b></li> <li>• La possibilità di svolgere attività di formazione per formatori (oppure di formare i formatori) e di accedere alla piattaforma online in altre località è subordinata alla <u>disponibilità di fondi</u></li> </ul>                                                                                                                                                                                                   |
| Specificamente per i settori delle <b>Energie Rinnovabili e delle costruzioni:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sensibilizzare i giovani sulle questioni legate al cambiamento climatico</b> è fondamentale non solo per far fronte alla carenza di manodopera ma anche per avere in futuro cittadini più informati e consapevoli</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

<sup>36</sup> <https://steamigpower.eng.uminho.pt/>

## SPAGNA



### Progetto: ENERGY ADVISING CENTERS (EACS)

#### Progetto

L'iniziativa Energy Advising Centers (EACS) (2017–2027), finanziata dal Comune di Barcellona, è attualmente integrata nei servizi sociali offerti alle persone in condizione di disoccupazione di lunga durata a Barcellona. Il progetto mira a **formare (due settimane di corso seguite da dieci settimane di tirocinio) i partecipanti affinché diventino consulenti energetici** e, nel corso del tempo, l'iniziativa ha coinvolto un numero crescente di **donne sulla cinquantina, incluse quelle di origine straniera** con una buona padronanza della lingua.

#### Lezioni apprese e sfide per le autorità locali e regionali:

- La formazione di consulenti energetici tra i disoccupati di lunga durata, e in particolare tra le donne con background migratorio, genera un effetto moltiplicatore, dato che **tra i beneficiari rientrano anche le famiglie locali in condizione di povertà (energetica) che riceveranno la consulenza**
- L'amministrazione locale deve compiere uno specifico investimento e assumersi un impegno concreto per garantire l'integrazione della formazione e dei Centri di Consulenza Energetica tra i servizi (sociali) offerti dal Comune.

#### Specificamente per i settori delle Energie Rinnovabili e delle costruzioni:

- **Raise awareness among the local disadvantaged households raise awareness among the local disadvantaged households** on the advantages of the green transition **while mitigating the adverse effects of the fluctuations in energy prices**
- **Sensibilizzare le famiglie del territorio in condizioni di disagio** sui vantaggi della transizione verde e **nello stesso tempo mitigare gli effetti negativi delle fluttuazioni dei prezzi dell'energia**

## SPAGNA



### Progetto: IDÀRIA

#### Progetto

Idària<sup>37</sup> – **Cooperativa di Lavoro** Associato e **Inserimento Lavorativo** è una cooperativa senza scopo di lucro fondata nel 2013 e attiva in Catalogna. Inizialmente, si rivolgeva principalmente a donne impiegate nell'economia informale in aree rurali, successivamente inserite nel settore forestale. Nel corso del tempo, ha sviluppato **un orientamento specifico nel campo dell'energia verde e in particolare nell'installazione e manutenzione di pannelli solari** (in ambito commerciale e residenziale), formando e impiegando attualmente manodopera locale, incluse persone con background migratorio.

#### Lezioni apprese e *sfi*de per le autorità locali e regionali:

- **Le cooperative locali possono essere preziose** alleate nella fornitura di servizi commerciali, perseguendo al contempo risultati sociali sostenibili che hanno un impatto diretto a livello locale/regionale.
- **Le cooperative locali rispondono** sia alle mutevoli esigenze del mercato (del lavoro), garantendo la sostenibilità finanziaria, sia ai bisogni sociali in evoluzione delle loro comunità
- Il sostegno e il coinvolgimento delle amministrazioni locali, unitamente a solidi legami con altre organizzazioni locali del terzo settore, sono fondamentali per la sopravvivenza e l'efficacia delle cooperative sociali

#### Specificamente per i settori delle Energie Rinnovabili e delle costruzioni:

- Nonostante l'attenzione specifica della cooperativa all'inserimento lavorativo delle donne, coinvolgere questo gruppo target nelle attività di installazione e manutenzione di pannelli solari rimane una sfida, trattandosi di un settore a prevalenza maschile.
- La suddetta situazione comporta spesso anche un ambiente di lavoro insicuro per le donne, rendendo necessario

<sup>37</sup> <https://www.idaria.org/>

adottare specifiche politiche contro le molestie e di tolleranza zero nei confronti di comportamenti sessisti nel settore edile.

## SPAGNA



### Progetto: SOLAR GENERATION

#### Progetto

Solar Generation (2023-2024) è stato un progetto finanziato dagli Orange Solidarity Awards (categoria Cambiamento Climatico) e promosso dall'organizzazione no-profit *United Way Spain* in collaborazione con un'azienda del settore fotovoltaico, un ente di formazione, alcune aziende informatiche e un comune dell'area di Madrid. Il progetto mirava **a formare specificamente donne (dai 16 anni in su) nell'installazione di pannelli solari** senza un focus particolare su donne con background migratorio.

#### Lezioni apprese e sfide per le autorità locali e regionali:

- Creare e sostenere un partenariato locale come questo è fondamentale per mobilitare risorse locali e ideare progetti efficaci ma è un'impresa costosa e difficile da replicare, data l'unicità di ogni contesto locale.
- Nonostante l'attenzione specifica del progetto sulle donne, la maggior parte di esse ha abbandonato la formazione a causa di impegni familiari
- I programmi di formazione devono tenere conto della necessità che i partecipanti ricevano un compenso o possano lavorare durante la formazione

#### Specificamente per i settori delle Energie Rinnovabili e delle costruzioni:

- Il trasporto dei partecipanti al luogo della formazione o dell'installazione dell'impianto solare è fondamentale per la riuscita del corso, in particolare nelle aree non urbane.

## SVIZZERA



## Progetto: REFUGEES GO SOLAR

**Progetto**

Refugees go Solar<sup>38</sup> (2020–2024) è stato un progetto promosso dall'organizzazione no-profit svizzera *Solafrica* e finanziato tramite vari contributi pubblici svizzeri. L'iniziativa si è concentrata **sull'inserimento lavorativo di rifugiati (aprendosi successivamente anche a persone disoccupate, in collaborazione con i servizi sociali locali) nel settore dell'installazione di impianti fotovoltaici**. Il progetto prevedeva attività di formazione e il conseguimento di una certificazione, affiancate da opportunità lavorative (come tirocini), grazie alla collaborazione con un ente di formazione e con aziende specializzate nell'installazione di impianti fotovoltaici.

**Lezioni apprese e *sfide*** per le autorità locali e regionali:

- **I partenariati multi-stakeholder** e un forte **sostegno istituzionale** sono fondamentali per ampliare la portata di progetti analoghi
- Una conoscenza di base della lingua locale è fondamentale per l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone con un background migratorio

<sup>38</sup> <https://solafrica.ch/refugees-go-solar-solafrica/>

**Specificamente per  
i settori delle  
Energie Rinnovabili  
e delle costruzioni:**

- Una **certificazione** potrebbe fornire gli standard richiesti a livello regionale e nazionale per le nuove professioni nel settore fotovoltaico e può essere **sviluppata in collaborazione con organizzazioni locali senza scopo di lucro ed enti di formazione**
- Lo sviluppo di **un percorso specifico, che comprenda l'istruzione formale e non formale**, potrebbe contribuire a rispondere in modo più efficace alle esigenze dei gruppi svantaggiati e delle persone con background migratorio nell'ambito della formazione nel settore delle Energie Rinnovabili
- Le aziende locali che operano nel settore dell'energia solare hanno bisogno di supporto per comprendere come gestire la diversità, inclusa quella culturale legata al background del personale

## 5.2. Ulteriori pratiche esaminate per il presente rapporto

### SVEZIA

#### Contesto

La Svezia è tra i paesi più avanzati dell'UE (e del mondo) in termini di indipendenza dai combustibili fossili e mira a raggiungere la neutralità climatica entro il 2045 (Servizio Ricerca del Parlamento Europeo, 2024). Le imprese svedesi stanno guidando la transizione verde nell'UE, fornendo soluzioni che altre aziende e paesi passino alle fonti rinnovabili<sup>39</sup>, grazie a investimenti pubblici e privati e a politiche caratterizzate da una visione a lungo termine (Banca Europea per gli Investimenti, 2025).

#### Pratiche

Organizzazione: *DOING GOOD* - precedentemente chiamata *Sätt färg på Göteborg* (Coloriamo Göteborg), è un'associazione senza scopo di lucro con sede nella Svezia occidentale.

#### PROGETTO 1

#### PROGETTO 2

<sup>39</sup> <https://www.iea.org/news/iea-report-highlights-sweden-s-opportunity-to-lead-on-the-clean-energy-transition>

### Progetto 1: Work On Environment

- *Gruppo target:* giovani e giovani adulti lontani dal mercato del lavoro, con un'elevata percentuale di immigrati tra i partecipanti, nonché giovani che hanno abbandonato gli studi durante il ciclo di istruzione secondaria superiore
- *Dove:* le città di Helsingborg e Göteborg
- *Quando:* 2020-2023
- *Finanziamento:* finanziato dalla Fondazione Svedese per il Patrimonio culturale (0,5 milioni di euro)
- *Partnership:* le città di Helsingborg e Göteborg

Il progetto si è concentrato sulla **creazione di un database di tetti idonei per coperture a elevata riflettanza solare, tetti verdi e pannelli solari**. Sono stati sviluppati uno strumento di ricerca e delle linee guida per l'utilizzo di Google Maps, consentendo ai partecipanti di **raccogliere una grande quantità di dati senza la necessità di conoscere lo svedese o l'inglese**. I partecipanti sono stati retribuiti su base oraria.

### Progetto 2: ClimaUrbanAbility – Azioni climatiche per la sostenibilità urbana ed edilizia <sup>40</sup>

- *Destinatari:* studenti adulti, lavoratori edili, adulti con scarse competenze, migranti e NEET (giovani che non studiano, non lavorano e non seguono corsi di formazione) nelle scuole di artigianato
- *Dove:* Provincia di Bologna (Italia), Polonia
- *Quando:* Gennaio 2024-Giugno 2025
- *Finanziamento:* finanziato da Erasmus+ (elevate possibilità di ottenere ulteriori finanziamenti)
- *Partnership:* Istituto Istruzione Professionale Lavoratori Edili della Provincia di Bologna (IIPLE), Selena Group

Il progetto ha mirato a **promuovere la consapevolezza sulla tecnologia delle coperture a elevata riflettanza solare** nelle aree urbane dell'UE, inclusa l'applicazione di vernici specifiche, e ha sviluppato metodologie e procedure di convalida formale per la formazione professionale degli operatori del settore. I partner del progetto, in collaborazione con il gruppo polacco Selena Group, hanno inoltre realizzato un **rivestimento ecologico** conforme ai più rigorosi standard svedesi, garantendo al contempo

<sup>40</sup>Vedi: <https://www.doing-good.se/projekt/climate-actions-for-urban-and-building-sustainability/>.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>l'assenza di rischi per gli addetti alla posa.</p> <p>Tra i principali risultati di questo progetto figurano l'organizzazione di una conferenza sui tetti a elevata riflettanza solare, volta a sensibilizzare e favorire lo scambio di buone pratiche, e la progettazione (nonché la sperimentazione) di <b>un programma formativo sulle tecnologie di raffrescamento dedicato al settore delle coperture</b>, da testare con il partner per la formazione professionale IIPLE.</p> |
| <p><b><u>Complementarità con altre iniziative selezionate nell'ambito di POWGEN:</u></b></p> <p>ambito geografico (paese nordeuropeo); nuove tipologie di occupazione nella green economy (ad es. supporto all'individuazione di nuove superfici per interventi di riqualificazione e installazione di pannelli solari, nonché attività artigianali nel settore delle coperture a bassa riflettanza); impiego di competenze informatiche; attenzione specifica ai giovani; partenariati con molteplici attori, sia pubblici che privati, volti a collegare la Ricerca e lo Sviluppo di nuove tecnologie con gli enti di formazione.</p>                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b><u>Sostenibilità e trasferibilità:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Interventi sull'ambiente:</i> il progetto ha sviluppato uno strumento di ricerca e delle linee guida per l'utilizzo di Google Maps al fine di creare un database di tetti idonei a soluzioni di coperture riflettenti, tetti verdi e pannelli solari. Tali strumenti possono essere trasferibili e utilizzabili da altri progetti.</li> <li>• <i>ClimaUrbanAbility:</i> la sensibilizzazione e il sostegno allo scambio di buone pratiche sulle coperture riflettenti e la progettazione di un piano di formazione per il settore delle coperture, rappresentano risultati ad alto potenziale di apprendimento che possono essere trasferiti in altri Paesi dell'UE.</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b><u>Lezioni apprese e sfide per le autorità locali e regionali:</u></b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

- *Attività in ambito ambientale:* i **giovani** NEET (non impegnati nello studio né nel lavoro) dotati di competenze di gaming **si sono rivelati i collaboratori più efficaci**; il progetto è particolarmente inclusivo poiché **non richiede ai partecipanti la padronanza della lingua del paese ospitante; il lavoro è flessibile e retribuito su base oraria**, due caratteristiche fondamentali per i giovani (inclusi gli studenti) e per i Cittadini di Paesi Terzi (compresi coloro che hanno responsabilità di cura); *il finanziamento resta cruciale per ampliare la portata geografica del progetto*, motivo per cui l'ente promotore ha già individuato nuove opportunità di finanziamento tramite fondi UE.
- *ClimaUrbanAbility:* **la partnership con centri di formazione professionale e partner di ricerca e sviluppo** è particolarmente interessante. Collega l'industria con i potenziali dipendenti non attraverso un mercato del lavoro già esistente in termini di domanda e offerta ma **prevedendo soluzioni per il cambiamento climatico e creando così nuovi posti di lavoro e un nuovo mercato del lavoro**. È inoltre utile per promuovere gli scambi tra i paesi del Nord, dell'Est e del Sud Europa (ad esempio, Svezia, Polonia e Italia).

Organizzazione: Città di Malmo

#### PROGETTO: Job Tracks

- *Gruppo target:* immigrati appena arrivati, persone in condizione di disoccupazione di lunga durata e soggetti inattivi (lontani dal mercato del lavoro)
- *Dove:* Città di Malmo – ma le opportunità di lavoro possono trovarsi ovunque in Svezia o Danimarca.
- *Quando:* 2018 – in corso nel 2025
- *Finanziamento:* Governo svedese
- *Partnership:* Ufficio Svedese per l'Impiego (sede nazionale con sede a Malmo), Comune di Malmö

**Job Tracks è un programma attuato da diversi comuni svedesi per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro degli immigrati appena arrivati, inclusi i rifugiati.** L'iniziativa è stata avviata in seguito a una decisione governativa del 2017 volta a promuovere **una più stretta collaborazione tra i comuni e il Servizio**

**Pubblico per l'impiego**, sostenuta da finanziamenti dedicati. I comuni che aderiscono a "Job Tracks" offrono formazione e opportunità di accesso al mercato del lavoro in diverse mansioni.

La città di Malmö ha assunto un ruolo particolarmente attivo sviluppando percorsi formativi mirati per gruppi in condizioni di vulnerabilità; tra questi, un programma di formazione per l'installazione di pannelli solari fotovoltaici ha garantito ai partecipanti che hanno completato il corso l'accesso al mercato del lavoro entro un massimo di nove mesi dall'inizio della formazione. Grazie a una collaborazione coordinata con datori di lavoro locali, nazionali e transfrontalieri (inclusi quelli danesi), rifugiati e residenti disoccupati che hanno seguito la formazione hanno ottenuto un impiego stabile. Questo incremento della partecipazione al mercato del lavoro ha contribuito a ridurre la spesa per l'assistenza sociale a Malmö<sup>41</sup>.

**Complementarità con altre iniziative selezionate nell'ambito di POWGEN:** ambito geografico (paese nordeuropeo); forte cooperazione tra livello locale e nazionale; elevato livello di efficienza e successo dell'iniziativa.

**Sostenibilità e trasferibilità:**

- I programmi di formazione sviluppati a livello locale vengono poi trasferiti a livello nazionale e rimangono a disposizione di tutti i centri per l'impiego del Paese
- Mettere in relazione domanda e offerta di lavoro per garantire la sostenibilità (e l'interesse) dei corsi di formazione offerti dai servizi comunali

**Lezioni apprese e sfide per le autorità locali e regionali:**

- **Una forte collaborazione con i datori di lavoro** e con il livello nazionale è fondamentale (rete multilivello e multi-attore)
- **Breve formazione e opportunità di impiego sicuro** sono fondamentali per garantire che i Cittadini di Paesi Terzi e le persone in situazioni di vulnerabilità possano partecipare con successo alla formazione.

<sup>41</sup> vedi: <https://www.csmonitor.com/World/Europe/2025/1020/immigration-muslim-europe-denmark-sweden>

- **La cooperazione tra i diversi livelli di governo è solida grazie all'impegno personale delle persone coinvolte** nell'attuazione del progetto ma ciò implica che un *minor impegno personale potrebbe non garantire lo stesso livello di cooperazione* e quindi lo stesso successo nell'attuazione del progetto, come accaduto in altri comuni svedesi
- *Un netto calo della domanda di personale qualificato per l'installazione di pannelli solari a partire dal 2024, dovuto alla minore attenzione pubblica e ai minori investimenti nelle energie rinnovabili, ha portato alla sospensione dei corsi di formazione per l'installazione di pannelli solari*
- *Assenza di opportunità di mobilità per i Cittadini di Paesi Terzi verso i paesi limitrofi (ad es. la Danimarca)*

## PAESI BASSI

### Contesto

The Netherlands I Paesi Bassi dimostrano come il cambiamento delle priorità da parte dei governi e delle coalizioni che si sono succeduti possa influire sulle condizioni da cui dipendono il settore delle energie rinnovabili e le sue imprese. A seguito del Green Deal europeo, gli ambiziosi obiettivi in materia di energia verde hanno messo in luce una carenza di manodopera: si stimava che il raggiungimento dell'obiettivo olandese di ridurre le emissioni di carbonio del 55% entro il 2030 avrebbe richiesto circa 28.000 nuovi posti di lavoro tecnici, parallelamente il settore edile doveva far fronte a una domanda di circa 50.000 lavoratori nel periodo 2024-2027, con oltre la metà dei posti vacanti per installatori di pannelli solari e ingegneri elettrici segnalati come difficili da coprire (ELA, 2024). Tale divario è coinciso con un aumento del numero di rifugiati, creando l'opportunità per l'emergere di imprese sociali come "The Switch" (si vedano le "Pratiche" di seguito). Il contesto politico, tuttavia, è stato caratterizzato da instabilità. La coalizione a quattro partiti insediatasi nel luglio 2024 ha spostato l'attenzione verso l'energia nucleare e l'indipendenza energetica, eliminando gradualmente gli incentivi per i pannelli solari e il meccanismo di scambio sul posto, oltre a revocare l'obbligo di installazione di pompe di calore e i requisiti relativi alle etichette energetiche <sup>42</sup>. Le priorità

<sup>42</sup> Vedi:

<https://www.rabobank.com/knowledge/d011429496-a-new-dutch-coalition-what-are-the-policy-plans-assessing-the-economic-impact>

potrebbero cambiare nuovamente in seguito alle elezioni dell'ottobre 2025 e alla formazione di un nuovo governo. Per le aziende del settore, è proprio questo continuo mutamento delle priorità, più che la posizione di un singolo governo, ad aver inciso sulla sostenibilità di imprese come "The Switch".

## Pratiche

Organizzazione: The Switch<sup>43</sup> (non più operativa)

### PROGETTO: The Switch

- *Destinatari*: rifugiati e richiedenti asilo
- *Dove*: Paesi Bassi e Germania
- *Quando*: fino alla metà/fine del 2024
- *Finanziamento*: azienda privata
- *Partnership*: Empowers<sup>44</sup> (dal 2021, fornitore di materiali formativi per la Switch Academy)

The Switch era **un'azienda privata** con una missione sociale che, fino alla fine del 2024, **ha installato pannelli solari, pompe di calore e altri sistemi energetici sostenibili** per abitazioni e aziende, **impiegando e formando principalmente rifugiati e richiedenti asilo**. Per preparare la propria forza lavoro, l'azienda aveva istituito la Switch Academy, che offriva una formazione gratuita e completa sull'installazione di impianti solari su tetto, sui lavori elettrici e sulla manutenzione delle pompe di calore. Al termine del programma, i partecipanti potevano accedere a un tirocinio di tre mesi, seguito dall'offerta di un impiego con salari equi e contributi pensionistici. L'azienda ha chiuso verso la fine del 2024, citando la "persistente incertezza nel settore dei pannelli solari". (tratto dalla pagina web di The Switch<sup>45</sup>)

<sup>43</sup> <https://www.jointheswitch.nl/>

<sup>44</sup> <https://empowers.enstall.com/projects/the-switch/>

<sup>45</sup> Vedi: <https://www.jointheswitch.nl/>

**Complementarità con altre iniziative selezionate nell'ambito di POWGEN:**  
ambito geografico (paese dell'Europa centrale); iniziativa imprenditoriale.

**Sostenibilità e trasferibilità:**

- Non Applicabile

**Lezioni apprese e sfide per le autorità locali e regionali:**

- La lezione principale (nonché la sfida) è che il *cambiamento delle priorità da parte dei governi nazionali* e dell'UE può portare al completo smantellamento di *aziende private di successo o alla creazione di bolle in cui alcune imprese prosperano*.

## SLOVENIA <sup>46</sup>

### Contesto

La Slovenia ha fissato un obiettivo giuridicamente vincolante di neutralità climatica entro il 2045, in seguito all'adozione della legge sul clima nel giugno 2025, che ha anticipato la scadenza precedentemente fissata al 2050 (Servizio di Ricerca del Parlamento europeo, 2025). Il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza dell'UE ha fornito un sostegno finanziario significativo: il piano modificato della Slovenia destina infatti il 49% della sua dotazione complessiva di 2,1 miliardi di euro a misure legate al clima, tra cui energie rinnovabili, ristrutturazione degli edifici, mobilità sostenibile ed economia circolare (Commissione Europea, 2025d). Sul piano dell'attuazione, le agenzie energetiche locali e regionali svolgono un importante ruolo di collegamento tra le strategie nazionali e l'azione dei Comuni e i regimi di aiuti nazionali ben strutturati, affiancati dai finanziamenti dell'UE, consentono la realizzazione di iniziative a livello locale<sup>47</sup>. In un'ottica più ampia, il Paese deve affrontare sfide strutturali persistenti: una quota ridotta di fonti rinnovabili nel mix energetico (con una percentuale di energia rinnovabile sul consumo finale lordo che sfiora il 25%), l'opposizione dell'opinione pubblica all'energia eolica e la lentezza nel potenziare le innovazioni energetiche locali (CCPI, 2026a). Per quanto riguarda il mercato del lavoro, la Slovenia registra una carenza cronica di manodopera qualificata nell'edilizia, tra cui muratori, carpentieri, posatori di coperture, elettricisti e ingegneri, categorie professionali che figurano tra quelle maggiormente interessate dal fenomeno della carenza di personale a livello nazionale (EURES, 2025). A fronte di un basso tasso di disoccupazione e di una

<sup>46</sup> in partnership con altri paesi EU

<sup>47</sup> Si veda il rapporto finale (aprile 2025) del progetto ESPON CleanEnergy4CE:

[https://www.espon.eu/sites/default/files/2025-07/cleanenergy4ce\\_final\\_report.pdf](https://www.espon.eu/sites/default/files/2025-07/cleanenergy4ce_final_report.pdf)

popolazione attiva interna in calo, il numero di lavoratori impiegati nel settore edile continua a crescere (Ufficio Statistico della Repubblica di Slovenia, 2024; 2025), evidenziando la crescente importanza dei Cittadini di Paesi Terzi nel sostenere sia il settore delle costruzioni che la più ampia transizione ecologica.

Dal 2020, la Slovenia ha realizzato e sta tuttora realizzando diversi progetti finanziati dall'UE in collaborazione con altri paesi dell'Europa centrale, orientale e meridionale. Di seguito sono illustrati tre progetti attuati dalla stessa organizzazione, fortemente impegnata nel settore delle Energie Rinnovabili.

## Pratiche

Organizzazione: *Focus* – Società per lo Sviluppo Sostenibile è un'organizzazione ambientalista indipendente, non governativa e senza scopo di lucro che opera nel campo dei cambiamenti climatici.

| PROGETTO 1:<br>RENOVERTY                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | PROGETTO 2:<br>SOCIALNRG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | PROGETTO 3:<br>GENDER4POWER                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>Progetto 1:</u> <b>RENOVERTY</b><sup>48</sup> – Piani di Ristrutturazione delle Abitazioni per Contrastare la Povertà Energetica nei Distretti Rurali Vulnerabili</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Gruppo target:</i> famiglie in condizione di povertà energetica individuate dai servizi sociali, proprietarie o comproprietarie di un appartamento o di una casa.</li> </ul> | <p><u>Progetto 2:</u> <b>SOCIALNRG</b><sup>50</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Gruppo target:</i> 460 famiglie in alloggi di edilizia residenziale pubblica (residenti a basso reddito)</li> <li><i>Dove:</i> Ravne na Koroškem, Slovenia; Mechelen, Belgio; Cinisello Balsamo, Italia</li> <li><i>Quando:</i> 10/2024 – 09/2027</li> <li><i>Finanziamento:</i> Programma per</li> </ul> | <p><u>Progetto 3:</u> <b>GENDER4POWER</b><sup>51</sup></p> <p>Generare Equità, Coltivare la Diversità, Potenziare la Resilienza per Contrastare la Povertà Energetica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Gruppo target:</i> persone colpite dalla povertà energetica, con particolare attenzione alle donne</li> </ul> |

<sup>48</sup> <https://ieecp.org/projects/renoverty/>

<sup>50</sup> Vedi: <https://www.housingeurope.eu/project/socialnrg/>

<sup>51</sup> Vedi:

<https://webgate.ec.europa.eu/life/publicWebsite/project/LIFE23-CET-GENDER4Power-101167565/generating-equity-nurturing-diversity-energising-resilience-4-power-against-energy-poverty>.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Dove</i>: progetti pilota a Sveta Nedelja (Croazia), Tartu (Estonia), Bük-Mak &amp; Somló-Marcalmamente-Bakonyalja Leader (Ungheria), Zasavje (Slovenia), Parma (Italia), Coimbra (Portogallo) e Osona (Spagna)</li> <li>• <i>Quando</i>: Novembre 2022 – Ottobre 2025</li> <li>• <i>Finanziamento</i>: Programma per l'Ambiente e l'Azione per il Clima – LIFE<sup>49</sup></li> <li>• <i>Partenariati</i>: forte coinvolgimento dei servizi sociali locali e dei comuni per la selezione e il contatto con i nuclei familiari.</li> </ul> | <p>l'Ambiente e l'Azione per il Clima – LIFE (quasi 2 milioni di euro)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Partenariati</i>: enti di edilizia sociale e cooperativa e mondo accademico</li> </ul>                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Dove</i>: Austria, Germania, Grecia, Lituania, Slovenia e Spagna</li> <li>• <i>Dove</i>: Novembre 2024 – Ottobre 2028</li> <li>• <i>Finanziamento</i>: Programma per l'Ambiente e l'Azione per il Clima – LIFE (quasi 2 milioni di euro)</li> <li>• <i>Partenariati</i>: diversi stakeholder in Slovenia, Lituania, Austria, Grecia, Spagna e Germania</li> </ul> |
| <p>RENOVERTY ha sostenuto <b>interventi di efficientamento energetico nelle famiglie in condizione di povertà energetica</b> in Europa centrale, orientale, sud-orientale e meridionale. Il progetto ha sviluppato un quadro metodologico e pratico <b>per la creazione di tabelle di marcia per la riqualificazione di aree</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>SOCIALNRG mira a creare <b>comunità energetiche durature per 460 famiglie in tre siti pilota di edilizia residenziale pubblica situati</b> in Slovenia, Italia e Belgio. A Mechelen (Belgio), uno studio di fattibilità valuta l'impiego del riscaldamento geotermico sia per l'edilizia sociale che per</p> | <p>GENDER4POWER mira <b>a migliorare le condizioni di vita e l'efficienza energetica delle famiglie che vivono in condizioni di povertà energetica</b>, adottando un approccio attento alla dimensione di genere, incentrato sulle persone e basato sul</p>                                                                                                                                                   |

<sup>49</sup> Vedi: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/life2027>.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>rurali vulnerabili</b>, ponendo l'accento sulla fattibilità finanziaria e sull'equità sociale. Ha fornito strumenti e risorse per aiutare le famiglie ad affrontare la ristrutturazione delle abitazioni rurali e per consentire agli attori locali e regionali di progettare e attuare piani di riqualificazione per singole unità abitative o per più abitazioni, sviluppando al contempo un modello scalabile che ne permetta la replicabilità in tutta l'UE.</p> <p>Un obiettivo fondamentale era ridurre le difficoltà logistiche, finanziarie, amministrative e legali connesse ai complessi processi di ristrutturazione abitativa che coinvolgono molteplici parti interessate. Il progetto ha inoltre posto l'accento sulla dimensione sociale degli interventi di riqualificazione, integrando aspetti quali la sicurezza, il comfort e l'accessibilità al fine di migliorare le condizioni di vita delle persone in situazioni di vulnerabilità</p> | <p>quella privata, al fine di ridurre i costi energetici per i residenti. A Ravenna Koroškem (Slovenia), interventi di ristrutturazione e impianti solari condivisi puntano a migliorare il comfort e a contenere i costi, coinvolgendo attivamente gli inquilini. Parallelamente, a Cinisello Balsamo (Italia), la cooperativa edilizia Unabita sta adottando l'energia solare, promuovendo il coinvolgimento dei nuclei familiari nella gestione dell'energia.</p> <p>La metodologia combina <b>la co-progettazione partecipativa, lo scambio tra pari tra le diverse sedi e l'individuazione degli ostacoli normativi per le comunità energetiche</b>. Gli obiettivi del progetto consistono nell'adattare i modelli di comunità energetica all'edilizia sociale, cooperativa e pubblica, attraverso soluzioni co-create e su misura per il contesto locale,</p> | <p>coinvolgimento di molteplici parti interessate. Il progetto opera in sei siti pilota, dove realizza interventi di ristrutturazione e miglioramento dell'efficienza energetica, sviluppa in collaborazione con i cittadini soluzioni basate su energie rinnovabili e le sperimenta per migliorarne le condizioni di vita.</p> <p>Le attività di rafforzamento delle capacità favoriscono il coinvolgimento dei cittadini e la cooperazione tra gli attori locali. GENDER4POWER elabora inoltre raccomandazioni politiche, a livello nazionale ed europeo, per contribuire a diffondere su più ampia scala le pratiche efficaci.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>52</sup> New Rural Renovation Roadmaps di RENOVERTY Guide Homeowners towards Sustainable Futures – IEECP (<https://ieecp.org/2025/02/28/new-rural-renovation-roadmaps-in-7-eu-countries-guide-homeowners-towards-sustainable-futures/>).

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                          |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | elaborate con il supporto di comitati consultivi locali. |  |
| <p><b><u>Complementarità con altre iniziative selezionate nell'ambito di POWGEN:</u></b></p> <p>ambito geografico Europa centrale e orientale (CEE) per tutti e tre i progetti; <b>i Cittadini di Paesi Terzi non costituiscono un gruppo target specifico, bensì persone in situazioni di vulnerabilità in particolare nelle aree rurali e periurbane</b> (RENOVERTY) e le famiglie a basso reddito che affrontano la povertà energetica (SOCIALNRG, GENDER4POWER); l'integrazione nel mercato del lavoro non è tra gli obiettivi ma si punta a definire modalità di riqualificazione energetica degli edifici residenziali anche in contesti rurali e periurbani (RENOVERTY) e a promuovere le comunità energetiche (SOCIALNRG), proponendo così modelli per la co-creazione di <b>soluzioni locali basate sulle specificità del territorio; approccio incentrato sulle persone e sulla dimensione di genere</b> per elaborare soluzioni contro la povertà energetica, fondato sulle esigenze e sulle esperienze dei cittadini locali (Gender4Power).</p>                                                                                                                                                                                         |                                                          |  |
| <p><b><u>Sostenibilità e trasferibilità:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RENOVERTY fornisce agli attori locali e regionali strumenti, incluse tabelle di marcia per la riqualificazione<sup>53</sup>, e risorse formative<sup>54</sup>, per sviluppare e attuare piani di ristrutturazione destinati alle famiglie e, inoltre, realizza un modello scalabile per favorirne una più ampia replicazione in tutta l'UE;</li> <li>• SOCIALNRG garantisce la sostenibilità del progetto istituendo tavoli di confronto multilivello (locale e regionale) e multistakeholder (autorità locali e regionali, servizi sociali e organizzazioni impegnate nella lotta alla povertà) per esempio Comitati Consultivi Locali che monitorano le attività e i risultati del progetto e che favoriscono anche un coordinamento costante;</li> <li>• GENDER4POWER mira a sperimentare soluzioni replicabili in materia di energie rinnovabili e ristrutturazioni guidate dai cittadini per migliorare le condizioni delle famiglie in povertà energetica e, sulla base di tali esperienze, elaborare e condividere raccomandazioni pratiche e sensibili alle questioni di genere a livello locale, regionale e dell'Unione europea.</li> </ul> |                                                          |  |
| <p><b><u>Lezioni apprese e sfide per le autorità locali e regionali:</u></b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                          |  |

<sup>53</sup> Vedi: <https://ieecp.org/2025/10/31/rural-home-renovation-simplified-renoverty-releases-its-updated-roadmaps/>.

<sup>54</sup> <https://renoverty.aisforacademy.eu/login/index.php>.

- *RENOVERTY: le famiglie residenti nelle aree rurali necessitano di un approccio diverso alla riqualificazione energetica rispetto a quelle delle aree urbane poiché le zone rurali devono affrontare ostacoli di natura finanziaria, geografica e normativa, nonché problemi di scarsa consapevolezza, differenti rispetto a quelli delle aree urbane;*
- **SOCIALNRG:** anziché concentrarsi su misure di sostegno finanziario o tariffe sociali di carattere generale e a breve termine adottate dagli Stati membri dell'UE, il progetto mira a mobilitare il livello locale e le famiglie più vulnerabili attraverso **la co-creazione di soluzioni alla povertà energetica** radicate nel territorio, includendo la ridefinizione del concetto di **vulnerabilità** e trasformandolo in competenza specifica in materia di povertà energetica e delineando così **un approccio incentrato sulle persone.**

## SPAGNA

### Contesto

Il Dispositivo per la ripresa e la resilienza dell'UE ha rappresentato una leva fondamentale nel processo di decarbonizzazione, ponendo come obiettivi la neutralità climatica entro il 2050 e un sistema elettrico alimentato al 100% da fonti rinnovabili; il Piano modificato della Spagna, in particolare, prevede lo stanziamento di 67 miliardi di euro (il 40% della dotazione totale) a favore di obiettivi climatici, tra cui le energie rinnovabili, la riqualificazione degli edifici e la mobilità<sup>55</sup> sostenibile. Il modello di governance decentralizzato della Spagna, articolato attorno a 17 Comunità Autonome, consente l'adattamento regionale delle politiche energetiche e climatiche, e gli Accordi per una Transizione Giusta coprono ora 197 comuni in otto regioni (Lázaro Touza et al., 2025). Tuttavia, questa struttura a più livelli comporta anche un'attuazione non uniforme con notevoli variazioni nella diffusione delle energie rinnovabili e nella capacità istituzionale tra le regioni, nonché una crescente opposizione sociale ai progetti di energie rinnovabili su larga scala in alcuni territori (CCPI, 2025b). Il ruolo dei lavoratori migranti è fondamentale, in particolare nel settore edile, il quale deve affrontare una persistente carenza di manodopera e un invecchiamento della forza lavoro; l'arrivo di lavoratori stranieri a partire dal 2022 ha iniziato ad alleviare queste difficoltà (Lores & Garcia, 2025), mentre il piano di regolarizzazione attuato nel 2026 dovrebbe favorire ulteriormente la richiesta di manodopera nei settori chiave. Nel 2024 i

<sup>55</sup> Vedi:

[https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility/country-pages/spains-recovery-and-resilience-plan\\_en](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility/country-pages/spains-recovery-and-resilience-plan_en).

migranti rappresentavano il 13,5% della forza lavoro spagnola e occupavano il 40% dei nuovi posti di lavoro, anche nell'edilizia e nei settori verdi emergenti.

## Pratiche

Organizzazione: Governo regionale dei Paesi Baschi

| PROGETTO 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | PROGETTO 2: EKIOLA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Progetto 1:</b> Programmi di formazione, occupazione, orientamento e accompagnamento per l'inclusione sociale e nel mercato del lavoro, collegati a progetti di riqualificazione urbana nei Paesi Baschi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Gruppo target:</i> persone in cerca di lavoro, privilegiando chi percepisce il reddito minimo di sussistenza o chi è in cerca di lavoro da molto tempo (compresi i cittadini di paesi terzi)</li> <li>• <i>Dove:</i> quartieri poveri e vulnerabili di 12 città e centri abitati dei Paesi Baschi</li> <li>• <i>Quando:</i> 2023-2024</li> <li>• <i>Finanziamento:</i> Next Generation EU - Fondi del quadro «Recupero, trasformazione e resilienza» (circa 4,5 milioni di euro)</li> <li>• <i>Partnerships:</i> Regione Basca, in collaborazione con Lanbide (Servizio Basco per l'Occupazione), i comuni e le</li> </ul> | <p><b>Progetto 2: EKIOLA</b> - Comunità energetica - Coinvolgimento della cittadinanza</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Gruppo target:</i> comunità rurali e comuni</li> <li>• <i>Dove:</i> Paesi Baschi</li> <li>• <i>Quando:</i> 2021-2024</li> <li>• <i>Finanziamento:</i> INTERREG, Stato Federale, Regione Basca</li> <li>• <i>Partnerships:</i> comuni e soggetti locali/residenti che danno vita alle comunità energetiche (CE), accordi con istituti finanziari per l'accesso al credito da parte dei residenti a condizioni vantaggiose</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>agenzie di sviluppo locale delle 12 località, ovvero Sestao, Leaburu, San Sebastián-Donostia, Mondragón, Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Bermeo, Irún, Errenteria, Eibar, Sorluze ed Elgoibar</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>13 programmi incentrati sulla <b>ricollocazione, l'occupabilità e l'inclusione sociale e lavorativa delle persone disoccupate (di cui, idealmente, il 50% donne), con l'obiettivo di riqualificare il patrimonio edilizio residenziale dei quartieri degradati e svantaggiati</b>, migliorarne l'efficienza energetica e favorire l'adattamento ai cambiamenti climatici attraverso misure come soluzioni basate sulla natura, sistemi di drenaggio sostenibili e impianti energetici su scala di quartiere.</p> <p>Ogni programma si articola in tre fasi: formazione (2 mesi), contratto di formazione in alternanza (10 mesi con un rapporto di 65% di lavoro e 35% di formazione, con almeno il 75% dello stipendio lordo totale) e assunzione, accompagnate da un percorso di orientamento personalizzato che prosegue anche oltre i 12 mesi di durata del programma. Al termine della maggior parte dei programmi, 174 partecipanti sono stati formati e assunti da enti pubblici, tra <b>cui 46 (26,4%) cittadini di paesi terzi</b>. La maggior parte dei progetti si è</p> | <p>EKIOLA è stato creato dall'Agenzia Basca per l'Energia (EVE) e da KREAN <b>per sostenere lo sviluppo delle comunità energetiche locali e rafforzare l'accettazione da parte dell'opinione pubblica delle energie rinnovabili</b>. Sebbene ogni progetto EKIOLA si sia adattato alle circostanze regionali, il processo di avvio è stato sostanzialmente simile: i soggetti locali e regionali (tra cui figurava sempre il comune) hanno concordato ruoli e responsabilità. Il coinvolgimento del comune era generalmente indiretto, ad esempio attraverso la gestione di uffici informativi o l'agevolazione delle connessioni alla rete.</p> <p>EKIOLA ha promosso modelli energetici sostenibili e incentrati sul consumatore, in cui i cittadini diventano sia produttori che utenti di energia elettrica rinnovabile locale. Sono stati installati nuovi impianti fotovoltaici all'interno o in prossimità delle aree urbane, che generano energia "Km0" per i membri della comunità, con la possibilità di partecipare aperta anche alle amministrazioni locali e alle imprese.</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>conclusa nell'ottobre 2024, dopodiché i partecipanti hanno proseguito la ricerca di un impiego con il supporto di un servizio di orientamento.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Ogni famiglia ha acquistato solo il numero di pannelli necessario a coprire interamente il proprio consumo di energia elettrica, favorendo così una produzione e utilizzo dell'energia responsabile e locale.</p> |
| <p><b><u>Complementarità con altre iniziative selezionate da POWGEN:</u></b> I programmi di formazione sono finanziati da Next Generation EU, con particolare attenzione alla rigenerazione urbana "come strumento per una ripresa inclusiva e sostenibile"; EKIOLA si concentra sulle comunità energetiche come strumento per responsabilizzare e sensibilizzare i cittadini</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                      |
| <p><b><u>Sostenibilità e trasferibilità:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmi di formazione: combinare i fondi dell'UE destinati alla riqualificazione urbana e all'efficienza energetica (compresa la riqualificazione degli edifici residenziali) per formare e assumere cittadini di paesi terzi e disoccupati nel settore dell'edilizia e della riqualificazione</li> <li>• EKIOLA: promuovere la creazione di comunità energetiche autosufficienti; mitigare gli effetti negativi della transizione verde (ad esempio, le oscillazioni dei prezzi dell'energia); coinvolgere i piccoli centri nella transizione verde (minimo 400 abitanti)</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                      |
| <p><b><u>Lezioni apprese e sfide per gli enti locali e regionali:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Il ruolo di coordinamento svolto dai Paesi Baschi</b> in entrambi i contesti si rivela essenziale (OCSE, 2025c), il che rappresenta di per sé una sfida</li> <li>• <b>Corsi di formazione brevi e retribuiti, con prospettive di occupazione sicure e un accompagnamento personalizzato anche dopo l'assunzione,</b> favoriscono la partecipazione ai corsi da parte di disoccupati con persone a carico (ad esempio: 2 mesi di formazione, 10 mesi di <b>contratto di alternanza</b></li> </ul>                                                            |                                                                                                                                                                                                                      |

**scuola-lavoro** – 65% di lavoro e 35% di formazione, con almeno il 75% dello stipendio lordo totale)

- *Potrebbe risultare difficile coinvolgere i centri abitati molto piccoli, poiché non ne vedrebbero i vantaggi derivanti dalla creazione di una comunità energetica (minimo 400 partecipanti)*
- **«Le comunità basate sulle energie rinnovabili saranno un elemento fondamentale della transizione energetica, come riconosciuto nel quadro energetico dell'UE, ma c'è ancora molto da fare per favorirne la diffusione»<sup>56</sup>**

## OLTRE L'UE - TURCHIA

### Contesto

Al momento dell'attuazione del progetto (2020), **la Turchia ospitava circa 3,5 milioni di rifugiati siriani beneficiari di Protezione Temporanea**, la più grande popolazione di rifugiati a livello mondiale. Oltre il 96% dei rifugiati siriani vive all'interno delle comunità ospitanti, con quasi la metà concentrata in quattro province del sud-est, dove la competizione per l'accesso ai servizi e ai posti di lavoro ha messo sempre più a dura prova la coesione sociale. Allo stesso tempo, il settore delle energie rinnovabili è uno dei settori in più rapida crescita in Turchia e offre un notevole potenziale per lo sviluppo economico sostenibile. I posti di lavoro nei settori dell'installazione, della gestione e della manutenzione possono stimolare le economie locali e creare occupazione dignitosa sia per i rifugiati sia per le comunità ospitanti.

### Pratiche

Organizzazione: Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo (PNUD)

<sup>56</sup> Vedi: <https://www.interregeurope.eu/good-practices/ekiola-energy-community-citizens-involvement>

**Progetto: Migliorare l'occupabilità dei rifugiati siriani e delle comunità turche ospitanti nel settore delle energie rinnovabili** <sup>57</sup>

- *Gruppo target:* inizialmente 500 beneficiari, poi allargato a 1.875 beneficiari di età pari o superiore a 18 anni tra i rifugiati siriani beneficiari di protezione temporanea e i membri delle comunità locali
- *Dove:* inizialmente cinque province (Konya, Bursa, Tekirdağ, Kocaeli e Mersin); successivamente ampliato per includere partecipanti selezionati residenti in 10 città: Istanbul, Konya, Kocaeli, Bursa, Smirne, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin, Hatay e Mersin
- *Quando:* gennaio 2020 – dicembre 2025
- *Finanziamento:* Governo della Repubblica di Corea (3,27 milioni di dollari USA)
- *Partnerships:* Ministero dell'Istruzione Nazionale della Turchia, Direzione Generale dell'Apprendimento Permanente, in collaborazione con PNUD

Il progetto è stato avviato nel 2020 con l'obiettivo di migliorare l'occupabilità di circa 500 rifugiati siriani e membri delle comunità locali nel settore delle energie rinnovabili attraverso **la formazione professionale e la certificazione nel campo dell'energia solare ed eolica**. Il progetto mirava a promuovere la sensibilità verso le opportunità di lavoro nel settore delle energie rinnovabili e a garantire formazione e certificazione ai partecipanti. Nel corso di cinque anni il progetto si è ampliato in modo significativo e si è evoluto, creando **una rete di soggetti pubblici, privati e della società civile nel settore delle energie rinnovabili** per identificare le esigenze in termini di competenze e creare nuove opportunità economiche per i rifugiati siriani e i membri delle comunità ospitanti. Nel corso degli anni sono stati definiti indicatori chiari per monitorare e valutare l'impatto del progetto, tra cui un indicatore specifico relativo ai partecipanti alla formazione che stabiliva che almeno il 25% dei partecipanti dovevano essere le donne.

**I corsi di formazione sull'installazione di pannelli fotovoltaici e sull'integrazione di impianti ibridi (solare-eolico) erano rivolti a lavoratori poco qualificati e semiqualeficati.** Il programma di formazione, inizialmente sotto forma di 247 ore di lezioni in presenza avviate nel marzo 2021 per 500 partecipanti in cinque province (Bursa, Kocaeli, Konya, Hatay, Mersin), è stato

<sup>57</sup> Vedi: [https://open.undp.org/projects/00125243?\\_gl=1\\*155czgp\\*\\_ga\\*MzQ4NjEwNjQzLjE3NjExMjE3MzA.\\*\\_ga\\_PBF14M9C6G\\*cze3NjMzMDQ3MDMkbzUkZzAkdDE3NjMzMDQ3MDMkajYwJGwwwJGgw](https://open.undp.org/projects/00125243?_gl=1*155czgp*_ga*MzQ4NjEwNjQzLjE3NjExMjE3MzA.*_ga_PBF14M9C6G*cze3NjMzMDQ3MDMkbzUkZzAkdDE3NjMzMDQ3MDMkajYwJGwwwJGgw).

esteso nel 2022 a Istanbul con l'obiettivo di coinvolgere altri 1.000 partecipanti, raggiungendo un totale di 1.875 persone che hanno ricevuto il certificato Europass Supplement <sup>58</sup> (in lingua turca e inglese), riconosciuto a livello internazionale. A quel punto, il programma è passato a un modello misto che combinava l'apprendimento online e in presenza. In questo formato, 103 ore di teoria sono state convertite in moduli digitali che i partecipanti dovevano completare prima e dopo le sessioni in aula, migliorando così l'alfabetizzazione digitale e lasciando più tempo in classe per concentrarsi sulle discussioni e sulle attività pratiche. Complessivamente, sono stati realizzati 128 corsi che utilizzavano un modello di apprendimento misto. Essendo il primo programma di apprendimento misto tra i 2.750 corsi gestiti dalla Direzione Generale per l'Apprendimento Permanente del Ministero dell'Istruzione Nazionale della Turchia, il progetto dovrebbe fungere da modello per future iniziative di formazione. Uno studio sull'occupazione, avviato nel marzo 2024, ha intervistato un campione di oltre 1.000 partecipanti alla formazione e ha rilevato che quasi la metà di loro ha iniziato a lavorare nel settore delle energie rinnovabili, mentre solo 54 hanno trovato impiego diretto in aziende del settore e 13 hanno avviato una propria attività nel campo delle energie rinnovabili; gli altri sono entrati nel mercato del lavoro generale.

**Complementarità con altre iniziative selezionate nell'ambito di POWGEN:** attenzione alle regioni extra-UE; portata del progetto (500 beneficiari) e chiaro esempio di attuazione diretta di misure di inclusione per i cittadini di paesi terzi (in questo caso, i rifugiati) nel settore delle energie rinnovabili.

#### **Sostenibilità e trasferibilità:**

- Il progetto è stato finanziato dalla Repubblica di Corea, che ha inizialmente esteso i finanziamenti per far fronte alla crisi causata dal Covid-19 e ha continuato a finanziare il progetto fino al 2025 grazie al suo successo:
- La definizione e il monitoraggio di **indicatori chiari ai fini della valutazione dell'impatto** è fondamentale sia per conquistare la fiducia dei finanziatori e garantire un sostegno finanziario continuo, sia per assicurare **la trasparenza e la visibilità dei risultati**, che sono elementi chiave per promuovere uno scambio reciproco di conoscenze con altri progetti simili

**Lezioni apprese e sfide** per autorità locali e regionali:

<sup>58</sup>Vedi: <https://europass.europa.eu/en/learn-europe/certificate-supplement>.

- **L'integrazione**, cioè il coinvolgimento nel progetto sia dei cittadini di paesi terzi sia della comunità locale, garantisce che **i risultati** della formazione siano condivisi da chi **vive sullo stesso territorio** e che **le persone con background diversi possano imparare e, potenzialmente, lavorare insieme**
- **L'apprendimento misto** può aiutare **a raggiungere un numero più ampio di partecipanti, anche nelle zone più lontane**, senza rinunciare alla parte pratica in presenza, realizzabile nel capoluogo più vicino.
- Il **Supplemento al Certificato Europeo** è uno strumento specifico per la formazione erogata nei paesi dell'UE e nei paesi associati che può agevolare la mobilità dei lavoratori qualificati
- L'interazione tra il livello locale/regionale e quello nazionale/internazionale è degna di nota. Questo progetto è stato possibile solo grazie al coinvolgimento di istituzioni a livello nazionale e internazionale e, sebbene sia stato elaborato a livello nazionale, le istituzioni e i servizi locali hanno comunque svolto un ruolo fondamentale nella fase di attuazione; **il coinvolgimento del governo a livello nazionale ha facilitato l'estensione dell'iniziativa ad altre province/comuni e la creazione di programmi di formazione che ora possono essere utilizzati a livello nazionale.**

## 6. Analisi delle pratiche: potenziale di sostenibilità e trasferibilità?

---

La sezione precedente ha evidenziato che in tutta l'UE sono stati avviati numerosi progetti locali e transnazionali finalizzati a favorire l'integrazione nel mercato del lavoro dei cittadini di paesi terzi, delle donne e dei gruppi vulnerabili nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia. Questi progetti, finanziati attraverso strumenti come AMIF, FSE+, Erasmus+ e i Fondo per una transizione giusta, combinano approcci di formazione, tutoraggio e inclusione sociale.

Questa sezione esamina i punti di forza, i punti di debolezza, le opportunità e le sfide (analisi SWOT) di queste iniziative, attingendo ad alcune esperienze acquisite e alle sfide individuate e riflettendo in particolare sul potenziale di sostenibilità e trasferibilità

delle pratiche analizzate, collocandole nel più ampio contesto politico dell'UE in materia di competenze, integrazione e occupazione nel settore verde.

## 6.1. Analisi SWOT: punti di forza e punti di debolezza, opportunità e sfide delle pratiche analizzate

L'analisi SWOT presentata di seguito costituisce uno strumento utile per mettere in luce le principali sfide e gli insegnamenti tratti dalle pratiche analizzate nella Sezione 5 riportata sopra. L'analisi SWOT si articola in quattro dimensioni principali: i punti di forza e i punti di debolezza sono fattori interni, mentre le opportunità e le sfide descrivono fattori esterni. **I punti di forza** sono le risorse, le capacità o i vantaggi che conferiscono a un progetto un vantaggio competitivo, mentre **i punti di debolezza** sono i limiti o le lacune interne che ostacolano il rendimento di tali progetti. **Le opportunità** sono condizioni favorevoli presenti nel contesto che potrebbero essere sfruttate per favorire la crescita o il miglioramento, mentre **le sfide** sono difficoltà o rischi esterni che potrebbero influire negativamente sui risultati (Helms & Nixon, 2010). Nel loro insieme, questi quattro elementi ci aiutano a fornire una panoramica strutturata sia della situazione interna che del contesto esterno dei progetti analizzati e a mettere in evidenza quali siano le lacune e gli insegnamenti che le autorità regionali e locali potrebbero trarne nell'attuazione di nuovi progetti volti all'inclusione dei cittadini di paesi terzi nei settori dell'energia rinnovabile e dell'edilizia.

### PUNTI DI FORZA

- Inclusione e integrazione: Uno dei principali punti di forza dei progetti e delle iniziative analizzati è il loro **approccio inclusivo**, che considera **i cittadini di paesi terzi come parte di categorie più ampie di persone in ricerca di lavoro appartenenti a gruppi vulnerabili, piuttosto che come un gruppo target separato**. Programmi come *Achieve* e *Mums@Work* dimostrano come l'integrazione nel mercato del lavoro possa essere inserita in strategie più ampie di reinserimento sociale. Ad esempio, *Achieve* sostiene i lavoratori disoccupati da lungo periodo formandoli come consulenti energetici che offrono assistenza ai nuclei familiari in condizioni di povertà energetica; *Mums@Work*, invece, si rivolge alle donne a rischio

di esclusione sociale, comprese le donne immigrate, offrendo percorsi formativi e di inserimento lavorativo su misura.

- Sostegno tra pari e empowerment reciproco: Diverse iniziative, come ACHIEVE (ma anche REACH e l'Energy Advice Café presentato nel POWGEN GP Report), dimostrano come **i meccanismi di sostegno tra pari possano generare benefici reciproci, offrendo ai lavoratori disoccupati di lungo periodo (compresi i cittadini di paesi terzi) una formazione che consenta loro di fornire consulenza in materia di efficienza energetica alle famiglie con reddito basso**. Questi progetti promuovono **un modello di inclusione basato sul principio "win-win"**: i partecipanti ottengono un impiego e acquisiscono fiducia in sé stessi, sostenendo al contempo le comunità più vulnerabili.
- Multilevel local & regional partnerships plus high institutional connectivity: Another key strength lies in the territorial embeddedness of these projects in terms of local stakeholder network and trust relations with the local community. *Women4Green* and *SocialNRG*, for example, have successfully mobilised local job centres, municipalities, and businesses to co-design solutions and tackle bureaucratic barriers. Local job centres play a crucial role as intermediaries, assisting with residence permits, recognition of qualifications, and administrative procedures that can otherwise exclude migrants from training opportunities.
- Partnership locali e regionali su più livelli, oltre a un elevato grado di interconnessione istituzionale: Un altro punto di forza fondamentale risiede nel forte radicamento territoriale di questi progetti, in termini di rete di stakeholder locali e di rapporti di fiducia con le comunità locali. *Women4Green* e *SocialNRG*, per esempio, sono riuscite a mobilitare con successo i centri per l'impiego locali, i comuni e le imprese per elaborare soluzioni congiunte e superare gli ostacoli burocratici. I centri per l'impiego locali svolgono un ruolo cruciale come intermediari, offrendo assistenza per i permessi di soggiorno, il riconoscimento delle qualifiche e le procedure amministrative che, in caso contrario, potrebbero escludere i migranti dalle opportunità formative.
- Metodologie incentrate sul territorio e sulle persone (partecipative): Infine, buone pratiche come SOCIALNRG e GENDER4Power rappresentano esempi di approcci

partecipativi e basati sul territorio, che **adattano la formazione alle esigenze del mercato del lavoro locale garantendo al tempo stesso ai partecipanti la possibilità di esprimersi nella progettazione dei programmi**. Questi approcci riflettono i principi contenuti nel Quadro per l'occupazione locale e lo sviluppo economico dell'OCSE (2023), che riconosce la co-creazione e il coinvolgimento della comunità come fattori chiave per un'inclusione sostenibile nel mercato del lavoro.

## **PUNTI DI DEBOLEZZA**

- **Squilibri di genere e ambienti lavorativi poco inclusivi**: Nonostante i progressi, **i settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia rimangono fortemente dominati dagli uomini**. Iniziative come *"Refugees Go Solar"* e *"Idària"* confermano che l'installazione di impianti fotovoltaici e i lavori correlati sono ancora percepiti come una "professione maschile". Questo squilibrio strutturale limita la partecipazione delle donne, in particolare delle donne di paesi terzi, che devono già affrontare molteplici ostacoli quali la lingua, le responsabilità di cura e la discriminazione. Inoltre, **le difficili condizioni di lavoro, aggravate dai cambiamenti climatici** (ad esempio, il lavoro all'aperto in condizioni di caldo estremo), rendono queste sfide ancora più complesse.
- **Barriere linguistiche e comunicative**: Progetti come *ACHIEVE* hanno dimostrato che **alcuni lavori nel settore delle energie rinnovabili**, in particolare quelli che prevedono l'interazione con i clienti (ad esempio, i consulenti energetici), **richiedono una buona padronanza della lingua del paese ospitante e spiccate capacità comunicative**. Ciò può escludere partecipanti diversamente qualificati ed evidenzia la necessità di integrare l'apprendimento della lingua con la formazione professionale, una raccomandazione formulata da tempo dall'OCSE (2018) nei suoi lavori sui percorsi di integrazione.
- **Fragile sostenibilità delle imprese sociali e delle loro collaborazioni con il settore pubblico**: **La sopravvivenza delle imprese sociali in questo settore si è rivelata difficile**. Alcune imprese segnalano difficoltà nel mantenere la cooperazione con altri attori sociali una volta che l'entusiasmo iniziale si esaurisce o quando le aziende devono affrontare le pressioni del mercato del lavoro. Ciò sottolinea **la necessità strutturale di creare partenariati istituzionali tra il settore pubblico e quello privato, piuttosto che collaborazioni ad hoc legate ai cicli dei progetti**. Inoltre, i progetti *SolarBau24* e *The Switch* hanno evidenziato **l'importanza di un**

**impegno costante da parte dei datori di lavoro e di un percorso di tutoraggio a favore dei cittadini di paesi terzi** (e in particolare dei rifugiati) assunti, che non lascia tempo e risorse sufficienti, con l'espansione delle imprese, per mantenere un sostegno personalizzato nei confronti dei tirocinanti. Inoltre, queste aziende sono fortemente esposte ai cambiamenti normativi e ai finanziamenti a livello nazionale e dell'UE.

- Ostacoli logistici e socioeconomici: Come segnalato da Mums@Work, **permangono ostacoli pratici come il trasporto e l'alloggio**. Senza un alloggio stabile o **opzioni di spostamento** a prezzi accessibili, anche i programmi di formazione ben strutturati rischiano di escludere i partecipanti. Ciò riflette i risultati della Fondazione europea per la formazione (ETF, 2023), che identifica la "sicurezza dei bisogni primari" come un prerequisito fondamentale per il successo dell'inclusione lavorativa.
- Offerta formativa di misura limitata e frammentata: Sebbene siano stati sviluppati numerosi corsi di formazione e strumenti digitali, come il gioco sperimentale di STEAMigPOWER, i moduli di e-learning di Solar Generation e i podcast di Women4Green, **la portata complessiva rimane limitata**. Inoltre, la **molteplicità di iniziative su piccola scala prive di coordinamento** rischia di causare il doppio lavoro e un uso inefficiente delle risorse. Un quadro di riferimento più coerente, sviluppato in collaborazione con gli attori del settore, potrebbe migliorare la visibilità, la trasferibilità e la garanzia di qualità.

## OPPORTUNITÀ

- I lavori nel settore delle energie rinnovabili come motore della rivitalizzazione rurale: Progetti come RENOVERTY dimostrano che la **transizione verde può rivitalizzare le regioni rurali e in via di spopolamento** creando opportunità di lavoro a livello locale nei settori della ristrutturazione degli edifici, dell'efficienza energetica e della manutenzione. La «Visione a lungo termine per le aree rurali» (2021) della Commissione europea invita esplicitamente a **collegare i lavori verdi e la coesione territoriale** per contrastare lo spopolamento rurale. In questo contesto, la formazione dei cittadini di paesi terzi e di altri residenti disoccupati per lavori verdi a livello locale può avere un duplice impatto: rafforzare l'inclusione e sostenere lo sviluppo regionale.

- Potenziale di creazione di reti multistakeholder e multilivello: I partenariati multilivello, come quelli osservati in Achieve e nella Joint Protocol italiano, **dimostrano il potenziale dei modelli di governance in rete**. Il coinvolgimento di autorità regionali, agenzie per l'impiego, istituti di formazione e imprese garantisce sia **la coerenza delle politiche sia la rilevanza a livello locale**. Ciò riflette le raccomandazioni dell'UE nell'ambito del Patto per le competenze (2020), che promuove partenariati su larga scala negli ecosistemi industriali per coordinare l'offerta e la domanda di competenze.
- Elevata impiegabilità dei lavoratori formati: Dall'analisi delle buone pratiche emerge che i partecipanti che hanno completato i programmi di formazione sono spesso riusciti a **inserirsi rapidamente nel mondo del lavoro** (ad esempio, la pratica dell'UNDP in Turchia). Ciò offre l'opportunità di presentare l'inclusione come una soluzione alla carenza di manodopera, e non semplicemente come un obiettivo di politica sociale. Tali prove possono sostenere la promozione dell'integrazione dei cittadini di paesi terzi nelle strategie di competitività e di sviluppo industriale, come richiesto nel Pacchetto dell'UE sulle competenze e la mobilità dei talenti (2023).
- Potenziale transnazionale e "brain gain": Un'opportunità ancora poco sfruttata risiede nella **promozione della migrazione circolare e del trasferimento di competenze**. I cittadini di paesi terzi che, dopo aver ricevuto una formazione, tornano nei propri paesi d'origine possono contribuire allo sviluppo dei rispettivi settori delle energie rinnovabili, generando un effetto di "brain gain". Ciò è in linea con l'approccio dell'OIM (2022) ai progetti di partenariato per la mobilità delle conoscenze, che incoraggia la circolazione delle competenze piuttosto che la migrazione permanente.
- Digitalizzazione e divulgazione delle conoscenze: Progetti come STEAMigPOWER, Solar Generation e Women4Green hanno sperimentato l'uso di **materiali didattici digitali, corsi online e podcast**. Queste risorse **possono essere ampliate per raggiungere un pubblico più vasto**, in particolare giovani e donne, a costi relativamente contenuti. Il Piano d'azione europeo per l'istruzione digitale (2021–2027) pone l'accento su tali modelli ad accesso libero, suggerendo un sostegno a livello dell'UE per l'aggregazione e la diffusione di contenuti relativi alle competenze verdi su diverse piattaforme.

- Promuovere la parità di genere attraverso le energie rinnovabili: Sebbene il settore edile rimanga prevalentemente maschile, **quello delle energie rinnovabili offre maggiori opportunità di accesso alle donne, in particolare in ruoli tecnici e manageriali** (ad esempio, gestione dei progetti, audit energetico, sensibilizzazione delle comunità). Iniziative come Solar Generation dimostrano come il reclutamento mirato e il mentoring possano aiutare le donne, comprese quelle migranti, ad accedere a questi settori in crescita. Ciò è in linea con l'invito dell'EIGE (2023) a utilizzare la transizione verde come leva per promuovere la parità di genere e contrastare la segregazione occupazionale.

## LE SFIDE

- La situazione politica instabile e il restringimento del mercato del lavoro nel settore delle energie rinnovabili: Una delle principali sfide esterne deriva dall'**instabilità dei quadri politici nazionali che regolano gli investimenti nel settore verde**. Ad esempio, la decisione del governo italiano nel 2024 di tagliare i finanziamenti per gli incentivi all'efficienza energetica nell'edilizia – che in precedenza rappresentavano un importante motore occupazionale – ma anche gli effetti su aziende come l'olandese "The Switch", dimostrano come i cambiamenti nelle politiche nazionali possano ridurre bruscamente le opportunità di lavoro. Su un piano simile ma distinto, in Italia la decisione di modificare le norme relative ai servizi di accoglienza e integrazione per i richiedenti asilo ha avuto un forte impatto negativo su un progetto di grande successo: il Protocollo congiunto tra il governo italiano e il settore edile. **Tale instabilità scoraggia sia le imprese che gli enti di formazione da assumere impegni a lungo termine**. L'OCSE (2024) avverte che **segnali politici incoerenti minano la prevedibilità necessaria per la pianificazione della forza lavoro nei settori verdi**.
- Sostenibilità istituzionale e finanziaria: La maggior parte delle buone pratiche dipende in larga misura dai finanziamenti dell'UE destinati ai progetti, con **meccanismi di sostenibilità limitati al di là della durata del progetto stesso**. Ad esempio, Mums@Work ha incontrato difficoltà nel mantenere i servizi di sostegno una volta esauriti i finanziamenti. Senza finanziamenti a lungo termine o senza l'integrazione nei sistemi nazionali per l'occupazione, molte iniziative rischiano di scomparire nonostante abbiano dimostrato la loro efficacia.

- Le sfide relative alla certificazione e al riconoscimento delle competenze: **La questione della certificazione delle competenze rimane un ostacolo di grande rilievo.** Come sottolineato da Women4Green, l'assenza di linee guida condivise o di un approccio armonizzato alla definizione dei lavori verdi e alla certificazione delle competenze crea incertezza sia per i datori di lavoro che per i partecipanti ai corsi di formazione. La certificazione può inoltre risultare costosa, scoraggiando i partecipanti a meno che non sia sostenuta da sistemi nazionali. Ciò sottolinea l'importanza di collegare i programmi di formazione locali ai quadri nazionali delle qualifiche e all'Agenda delle competenze dell'UE (2020).
- Dipendenza dal sostegno istituzionale: **Il sostegno istituzionale da parte delle autorità locali è fondamentale per superare gli ostacoli amministrativi.** SolarBau24 ha dimostrato come la complessità burocratica possa scoraggiare i datori di lavoro dall'assumere lavoratori provenienti da paesi terzi, se non adeguatamente supportati.
- Le persistenti disuguaglianze di genere e la mancanza di servizi assistenziali: Infine, **le barriere di genere ancora presenti**, quali le molestie sul posto di lavoro, gli orari rigidi e la mancanza di servizi di assistenza all'infanzia, continuano a scoraggiare la partecipazione delle donne. Sia Idària che Solar Generation hanno individuato nell'assenza di servizi di assistenza all'infanzia accessibili, soprattutto nelle zone rurali e lontane dai centri abitati, un ostacolo di primaria importanza.

*Tabella 4: Analisi SWOT delle pratiche rilevanti per l'inclusione nel mercato del lavoro dei cittadini di paesi terzi nei settori dell'energia rinnovabile e dell'edilizia*

| PUNTI DI FORZA                                                                                                                               | PUNTI DI DEBOLEZZA                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Inclusività e integrazione</p> <p>Sostegno tra pari e empowerment reciproco</p> <p>Collaborazioni locali e connettività istituzionale</p> | <p>Squilibri di genere e contesti lavorativi inclusivi</p> <p>Barriere linguistiche e comunicative</p> <p>Fragile sostenibilità delle imprese sociali e delle loro partnership con il settore pubblico</p> |

| <p>Programmi di formazione brevi, accessibili e mirati</p> <p>Metodologie incentrate sul territorio e sulle persone (partecipative)</p>                                                                                                                                                                                                                                            | <p>Ostacoli logistici e socioeconomici</p> <p>Offerta formativa limitata e frammentata</p>                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| OPPORTUNITÀ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | LE SFIDE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p>I lavori verdi come motore della rivitalizzazione rurale</p> <p>Potenziale per la creazione di reti multistakeholder e di più livelli</p> <p>Elevata occupabilità dei lavoratori formati</p> <p>Potenziale transnazionale e “brain gain”</p> <p>Digitalizzazione e divulgazione delle conoscenze</p> <p>Promozione della parità di genere attraverso le energie rinnovabili</p> | <p>Instabilità politica e riduzione del mercato di lavoro nel settore verde</p> <p>Sostenibilità finanziaria e istituzionale</p> <p>Sfide relative alla certificazione e al riconoscimento delle competenze</p> <p>Dipendenza dal supporto istituzionale</p> <p>Persistenti disuguaglianze di genere e mancanza di infrastrutture assistenziali</p> |

In sintesi, l’analisi condotta su oltre 20 buone pratiche mette in luce la diversità, la creatività e il radicamento locale delle iniziative volte a promuovere l’inclusione nel mercato del lavoro dei cittadini di paesi terzi nei settori delle energie rinnovabili e dell’edilizia, individuando al contempo ostacoli ricorrenti di natura strutturale. Queste sfide sistemiche, in particolare quelle di natura finanziaria e normativa, devono essere affrontate a livelli di governance più elevati per garantire un impatto a lungo termine.

## 6.2. Sostenibilità e trasferibilità attraverso le esperienze dei progetti pilota POWGEN

Il progetto POWGEN mira a integrare gli insegnamenti tratti dalle esperienze precedenti, come descritto nelle presenti Linee guida, e **a verificare la sostenibilità e la trasferibilità di alcune delle loro caratteristiche chiave attraverso i propri progetti pilota**. Basandosi direttamente sull’analisi SWOT sopra riportata, i progetti pilota offrono un’opportunità unica per verificare, in contesti reali, quali approcci funzionano e in quali

condizioni, e per ricavarne spunti operativi utili alle autorità locali e regionali che intendono replicare iniziative simili.

- **Barcellona (Spagna)** - Realizzato da ABD ed ECOSERVEIS, il progetto pilota di Barcellona ha offerto due percorsi formativi: uno sull'installazione di impianti solari fotovoltaici (244 ore) e uno sull'efficienza energetica negli edifici (242 ore), ciascuno dei quali combinava formazione tecnica, prevenzione dei rischi sul lavoro, competenze digitali, competenze trasversali utili per l'occupabilità e 80 ore di stage. Il progetto pilota ha registrato tassi di ritenzione particolarmente elevati, attribuibili alla forte coesione del gruppo, ai meccanismi di sostegno tra pari e alla copertura delle spese di trasporto e dei bisogni primari. Una lezione fondamentale è stata che il coinvolgimento delle aziende deve iniziare sin dalle prime fasi ed essere costante, e che sia le competenze trasversali sia gli approcci antirazzisti e inclusivi dal punto di vista di genere siano essenziali quanto i contenuti tecnici.
- **Offenbach (Germania)** - Realizzato da Pro Arbeit Kreis Offenbach (AÖR), il progetto pilota tedesco era rivolto a persone disoccupate di lungo periodo provenienti da contesti diversi e si concentrava sulle energie rinnovabili e sulla riqualificazione degli edifici. A seguito di una giornata informativa (settembre 2025) e di una fase di profilazione di tre giorni denominata "Chancenworkshop", i partecipanti hanno avviato il percorso di qualificazione della durata di sei mesi (ottobre 2025 – aprile 2026), che ha combinato lezioni in aula quotidiane, stage aziendali settimanali, formazione della lingua tedesca legata al settore lavorativo e competenze digitali. Il programma comprende 510 ore di stage in azienda e 520 ore di formazione teorica e pratica (per un totale di 1.030 ore). Il progetto pilota ha evidenziato l'importanza di una profilazione strutturata prima della formazione, del coinvolgimento iniziale e continuo delle aziende e dell'uso di strumenti di visibilità, come i video promozionali, per motivare sia i partecipanti che i datori di lavoro.
- **Perugia (Italia)** - Realizzato dal CIDIS ETS, il progetto pilota di Perugia ha previsto due percorsi paralleli: installazione di pannelli solari (164 ore) e riqualificazione degli edifici (214 ore), con partecipanti provenienti dall'Africa subsahariana, dal Nord Africa, dall'Afghanistan e dall'America Latina. Il progetto pilota ha messo in evidenza il ruolo cruciale della mediazione culturale, la necessità della massima flessibilità nella programmazione e un approccio formativo pratico e basato su attività di laboratorio, vista la diversità dei livelli di istruzione dei partecipanti. Un valore aggiunto fondamentale è stato il rafforzamento delle reti tra istituzioni pubbliche,

settore sociale e imprese private attorno a un obiettivo comune di inclusione dei cittadini di paesi terzi.

- Napoli/Regione Campania (Italia)** – Realizzato in collaborazione tra la Regione Campania e il CIDIS ETS, il progetto pilota di Napoli si è concentrato sull'installazione di impianti a energia rinnovabile (228 ore di formazione) e, in un secondo percorso, sulla riqualificazione energetica degli edifici. Il progetto pilota si distingue per il ruolo attivo svolto dall'amministrazione regionale in qualità di partner attuatore e per il coordinamento tra i finanziamenti AMIF e altri fondi nazionali a sostegno dei percorsi di stage. L'esperienza ha dimostrato che una stretta collaborazione tra istituzioni pubbliche, associazioni dell'artigianato (CNA) e il terzo settore è fondamentale per rendere la formazione in linea con la reale domanda del mercato del lavoro.
- Lisbona (Portogallo)** – Realizzato da CRESCER, il progetto pilota di Lisbona si è articolato su due percorsi formativi: installazione di impianti solari fotovoltaici (204 ore) ed efficienza energetica negli edifici (194 ore). Il programma formativo ha posto l'accento sulle visite in loco presso le aziende, sull'apprendimento pratico e sull'orientamento professionale personalizzato per prevenire l'abbandono del percorso formativo. Tra i partner principali figuravano l'APREN (Associazione portoghese per le energie rinnovabili) e l'ADENE (agenzia nazionale per l'energia). Le prime esperienze hanno evidenziato la necessità di un processo di reclutamento dettagliato e articolato in più fasi, di partnership più solide e predefinite con gli enti di formazione e di un coinvolgimento più preventivo dei datori di lavoro.
- Zaandam/Olanda Settentrionale (Paesi Bassi)** – Progetto pilota di replicazione – Nell'ambito dell'attività di replicazione su piccola scala prevista dalle Linee guida EMPOWERGEN, la CPMR ha selezionato la Provincia dell'Olanda Settentrionale e l'ente locale di formazione professionale Werkom come partner per la replicazione. Partendo dal modello TechCourt Zaandam già esistente di Werkom – un programma di formazione pratica di 12 settimane in materia di installazione ed elettronica che combina competenze tecniche, lingua olandese per il lavoro, certificazione di sicurezza (VCA) e coaching professionale – il progetto pilota di replicazione POWGEN ha integrato i partecipanti cittadini di paesi terzi in un gruppo già esistente nell'aprile 2026. Le aggiunte specifiche del progetto POWGEN includevano moduli sull'installazione di impianti solari e sulla sicurezza sui lavori in quota, lezioni sul funzionamento delle infrastrutture, e l'uso di strumenti di traduzione e sessioni di orientamento culturale. Il progetto pilota è stato deliberatamente concepito come un percorso breve ed esplorativo volto a comprendere cosa

funziona nel contesto del mercato del lavoro regionale olandese, piuttosto che a produrre risultati di certificazione su larga scala.

Dalle informazioni raccolte durante **gli eventi organizzati da POWGEN** e attraverso i **continui scambi con i responsabili dei progetti pilota**, sono emerse una serie di problematiche ricorrenti. Queste difficoltà non sono esclusive del consorzio POWGEN, ma riflettono le sfide strutturali già individuate nella Sezione 6.1 e offrono spunti preziosi sugli aspetti pratici che gli attori locali e regionali potrebbero incontrare nel replicare tali iniziative. Le principali problematiche segnalate dalle organizzazioni responsabili dell'attuazione includono:

- **Selezione e coinvolgimento dei partecipanti:** i cittadini di paesi terzi, compresi i rifugiati e i richiedenti asilo, hanno spesso mostrato un forte *interesse iniziale* nei confronti dei programmi di formazione, ma si sono dimostrati *diffidenti nei confronti di una formazione non retribuita*, in particolare quando questa non era accompagnata da un reddito immediato o da chiare prospettive post-formazione. Ciò conferma uno degli insegnamenti chiave emersi dall'analisi SWOT: la sostenibilità finanziaria è un presupposto fondamentale per garantire una partecipazione duratura da parte di persone che si trovano in situazioni giuridiche o economiche difficili.
- **Mantenimento dei partecipanti nei programmi di formazione:** l'abbandono è stato determinato da due fattori principali. In primo luogo, *le lacune nel processo di selezione* hanno fatto sì che i partecipanti spesso non avessero una chiara comprensione delle loro *prospettive lavorative future* al termine della formazione, il che ha gradualmente ridotto la loro motivazione. In secondo luogo, *gli impegni familiari* (in particolare per le donne) e *le difficoltà linguistiche* hanno reso difficile per alcuni partecipanti seguire il programma didattico con costanza.
- **Mancanza di esperienza didattica dei formatori rispetto a questa specifica tipologia di pubblico:** molti formatori, pur essendo altamente qualificati dal punto di vista tecnico, avevano un'esperienza pregressa limitata nel lavorare con cittadini di paesi terzi, inclusi rifugiati e richiedenti asilo. Ciò ha spesso portato ad adottare *approcci pedagogici che non tenevano sufficientemente conto della diversità linguistica, dei diversi percorsi formativi o delle esigenze di apprendimento specifiche dal punto di vista culturale*.
- **Coordinamento tra i partner attuatori e gli stakeholder locali:** *allineare le organizzazioni di attuazione, le autorità locali, gli istituti di formazione, i datori di*

*lavoro e le OSC che sostengono i cittadini di paesi terzi si è rivelato impegnativo. Il coordinamento tendeva a dipendere dall'impegno personale dei singoli attori piuttosto che da meccanismi istituzionalizzati, il che ha reso il processo fragile e difficile da estendere su larga scala.*

- **Scarsa partecipazione delle donne ai corsi di formazione:** nonostante gli sforzi specifici volti ad attrarre partecipanti di sesso femminile, le donne sono rimaste sottorappresentate nei progetti pilota. Ciò riflette lo *squilibrio di genere strutturale* nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia, già evidenziato in precedenza, aggravato *dalle responsabilità di cura, dalla mancanza di servizi di assistenza all'infanzia e dalla persistente percezione di questi settori come dominati dagli uomini e, a volte, poco sicuri.*
- **Incertezza normativa:** l'evoluzione delle norme nazionali, comunitarie ma anche locali in materia di incentivi alle energie rinnovabili, di sovvenzioni per la riqualificazione energetica degli edifici e dello status giuridico dei cittadini di paesi terzi ha creato un contesto instabile per i progetti pilota. Gli enti attuatori hanno segnalato che *i cambiamenti normativi intervenuti durante la fase di attuazione dei progetti* hanno reso più difficile garantire percorsi formativi stabili che portassero all'inserimento lavorativo dei partecipanti.
- **Impatti esterni e sfide legate alle infrastrutture:** i progetti pilota hanno risentito anche di *eventi imprevisti*, tra cui interruzioni di corrente e condizioni meteorologiche estreme (ad esempio, forti venti che hanno danneggiato o spazzato via i pannelli fotovoltaici installati). Questi episodi evidenziano come *il cambiamento climatico stesso stia diventando un rischio operativo concreto* per la formazione e l'occupazione nel settore delle energie rinnovabili.

Nonostante queste sfide, **i progetti pilota POWGEN**, e ancor più **il progetto pilota di replica nei Paesi Bassi** — che ha potuto avvalersi sia dell'esperienza dei progetti pilota precedenti sia delle linee guida EMPOWERGEN — **hanno sperimentato una serie di soluzioni pratiche** che si sono rivelate efficaci nel superare i principali ostacoli. Tali soluzioni sono trasferibili al di fuori del consorzio POWGEN e offrono opzioni concrete alle autorità locali e regionali in tutta l'UE:

- **Apprendimento tra pari e monitoraggio tra gli stessi cittadini di paesi terzi, supportati da mediatori culturali:** incoraggiare i partecipanti a sostenersi a vicenda durante tutta la formazione, insieme al coinvolgimento *di mediatori culturali in grado di ridurre le barriere linguistiche e culturali*, ha migliorato

significativamente sia il coinvolgimento che la permanenza nella formazione. Questo modello di sostegno tra pari rispecchia le dinamiche “win-win” individuate nelle buone pratiche quali ACHIEVE e gli Energy Advising Centres nella Sezione 5.

- **Utilizzo di tecnologie all'avanguardia a supporto dell'erogazione della formazione:** l'adozione di strumenti quali *la traduzione simultanea basata sull'intelligenza artificiale* durante le sessioni formative ha garantito che le barriere linguistiche non ostacolassero una partecipazione significativa, consentendo a formatori e partecipanti di interagire efficacemente nonostante i diversi contesti linguistici (piccolo progetto pilota di replica nei Paesi Bassi). Questo approccio apre inoltre nuove possibilità per *formati di formazione misti e scalabili*, in linea con l'esperienza del progetto UNDP/Turchia sulla formazione nel settore delle energie rinnovabili
- **Supporto linguistico integrato:** è stato fondamentale garantire che i partecipanti avessero *completato o avessero accesso a un corso di lingua di livello A1-A2* prima di iniziare la formazione tecnica. L'offerta di *corsi specifici sul linguaggio tecnico e sul gergo professionale* durante la formazione stessa ha ulteriormente aiutato i partecipanti ad acquisire il vocabolario necessario per lavorare in modo sicuro ed efficace nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia.
- **Classi di piccole dimensioni per favorire il coinvolgimento:** in alcuni casi, mantenere classi di piccole dimensioni ha permesso ai formatori di *personalizzare il proprio approccio*, monitorare i progressi individuali e rispondere a specifiche esigenze didattiche. I gruppi più ristretti hanno inoltre facilitato la creazione di *un clima di fiducia tra i partecipanti* e tra questi ultimi e i formatori, aspetto che si è rivelato particolarmente importante in gruppi composti da persone rifugiate e richiedenti asilo che potrebbero aver subito traumi o periodi prolungati di inattività.

Nel loro insieme, le difficoltà incontrate e le soluzioni sperimentate attraverso i progetti pilota POWGEN confermano un messaggio chiave delle presenti Linee guida: **la sostenibilità e la trasferibilità delle iniziative di formazione rivolte ai cittadini di paesi terzi nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia dipendono non solo dal contenuto tecnico dei corsi, ma in modo altrettanto determinante dalle condizioni relazionali, linguistiche e organizzative che li circondano.** Quando tali condizioni vengono affrontate in modo mirato, anche iniziative brevi e legate a progetti specifici possono generare modelli replicabili che le autorità locali e regionali in altre parti dell'UE possono adattare ai propri contesti e che possono fornire utili spunti per le raccomandazioni esposte nella Sezione 8.



## 7. Considerazioni finali

---

Complessivamente, l'analisi di più di 20 buone pratiche in tutta l'UE rivela il potenziale per un sistema dinamico e radicato a livello locale di iniziative volte a promuovere l'inclusione nel mercato del lavoro dei cittadini di paesi terzi nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia. Queste iniziative dimostrano come l'innovazione sociale, lo sviluppo delle competenze e la cooperazione tra più parti interessate possano contribuire al raggiungimento sia degli obiettivi della transizione verde sia degli obiettivi di inclusione lavorativa. Allo stesso tempo, mettono in luce le debolezze strutturali e le barriere di sistema che ostacolano la scalabilità e la sostenibilità, sottolineando la necessità di un coordinamento istituzionale e politico più forte a livello regionale, nazionale e dell'UE.

Il primo tema riguarda la **sostenibilità economica e politica**. Diverse buone pratiche dimostrano ottimi risultati a breve termine in materia di formazione e inserimento lavorativo, ma la loro continuità una volta esauriti i finanziamenti dell'UE o nazionali è incerta (ad esempio, Mums@work). Man mano che le priorità nazionali cambiano, ad esempio con la recente riduzione da parte dell'UE degli incentivi all'efficienza energetica, la domanda di posti di lavoro nel settore verde può subire forti oscillazioni, lasciando i lavoratori qualificati senza prospettive di occupazione stabili. Ciò sottolinea l'importanza di integrare gli obiettivi di inclusione e di competenze nel settore verde all'interno di strategie di sviluppo regionale a lungo termine, sostenute da strumenti quali il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), il Fondo per una transizione giusta e REPowerEU.

Per far fronte all'instabilità finanziaria, un approccio ampiamente sperimentato è quello di promuovere **la cooperazione istituzionale e una governance multistakeholder a più livelli**. Infatti, le iniziative di maggior successo, come SOCIALNRG, Achieve e Joint Protocol (Italia), si basano su partenariati multistakeholder e multilivello, colmando il divario tra autorità locali, centri per l'impiego, imprese sociali e datori di lavoro privati. Queste reti facilitano l'eliminazione degli ostacoli burocratici e creano sinergie tra le politiche occupazionali, di inclusione sociale e climatiche. Tali approcci sono in linea con il Piano d'azione dell'UE sull'integrazione e l'inclusione 2021–2027, che sottolinea l'importanza di integrare l'inclusione nelle politiche generali del mercato del lavoro, e

con il Piano d'azione per l'economia sociale (2021), che riconosce il ruolo dell'innovazione sociale nell'affrontare la carenza di manodopera. Tuttavia, la creazione e il mantenimento di tali partenariati non sono privi di sfide. I progetti dipendono spesso da un numero ristretto di attori motivati o di promotori locali, il che li rende vulnerabili al turnover o ai cambiamenti istituzionali. Un finanziamento costante e un impegno politico sono essenziali per trasformare queste reti da collaborazioni basate su singoli progetti in strutture di governance stabili.

Il secondo tema chiave riguarda **la formazione, il riconoscimento delle competenze e l'occupabilità**. La maggior parte delle iniziative adotta percorsi formativi brevi e pratici, della durata compresa tra i 2 e i 10 mesi (Solar Generation, Job Tracks, i programmi dei Paesi Baschi, lo stesso progetto POWGEN), che rendono l'aggiornamento professionale accessibile a una varietà di partecipanti, compresi coloro che hanno responsabilità familiari o uno status giuridico incerto. Questi modelli anticipano le tendenze a livello dell'UE, quali la promozione delle micro-credenziali e dei percorsi di apprendimento modulari, in linea con l'iniziativa «Union of Skills» (Commissione europea, 2023). La combinazione della formazione professionale con l'apprendimento delle lingue, lo sviluppo delle competenze trasversali e la pratica sul posto di lavoro si è dimostrata particolarmente efficace nell'aumentare l'occupabilità tra i cittadini di paesi terzi e i disoccupati di lungo periodo (EAC). Tuttavia, l'assenza di sistemi di certificazione armonizzati e gli elevati costi della convalida delle competenze rimangono ostacoli principali alla mobilità internazionale e all'avanzamento di carriera (Women4green). Senza un allineamento a livello nazionale e regionale sul riconoscimento delle credenziali, la diffusione di materiali formativi e strumenti digitali eterogenei, che spaziano dalle piattaforme online ai podcast e ai giochi (STEAMigPOWER, Solar Generation), rischia di portare alla frammentazione e alla duplicazione piuttosto che a una trasformazione a livello di sistema.

Il terzo tema chiave riguarda **la parità di genere e l'inclusione dei cittadini di paesi terzi**, che attraversa tutte e quattro le dimensioni SWOT. Diversi progetti, come Mums @work, Solar Generation e GENDER4Power, illustrano come l'emancipazione femminile possa essere strettamente collegata all'azione per il clima e alla presenza sul mercato del lavoro locale, riflettendo l'impegno dell'UE a favore dell'integrazione della dimensione di genere nel Patto verde. Tuttavia, questi stessi settori, in particolare l'installazione di impianti fotovoltaici e l'edilizia (Refugees Go Solar, Idària), rimangono fortemente dominati dagli uomini, spesso caratterizzati da condizioni di lavoro rigide, accesso limitato ai servizi di assistenza all'infanzia e persistenza di molestie di genere.

Come avverte l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE, 2023), senza misure mirate e sensibili alla dimensione di genere, la transizione verde rischia di consolidare, anziché superare, la segregazione occupazionale. Tuttavia, queste iniziative indicano anche opportunità emergenti: il settore delle energie rinnovabili potrebbe, se guidato in modo mirato, diventare uno spazio più inclusivo per le donne, comprese quelle di nazionalità terze, offrendo nuove forme di occupazione qualificata, stabile e gratificante. Come chiaramente evidenziato anche dalle pratiche analizzate, le barriere linguistiche e comunicative, insieme al razzismo e alla discriminazione, rimangono tra le sfide più persistenti che devono essere affrontate dalle iniziative volte a facilitare l'inclusione dei cittadini di paesi terzi nel mercato del lavoro, indipendentemente dal settore. Nel settore delle energie rinnovabili si possono individuare alcuni vantaggi legati al fatto che alcune mansioni richiedono un livello di competenza linguistica inferiore (cfr. ad esempio, *"Work on Environment"*).

Infine, l'analisi SWOT evidenzia il potenziale trasformativo degli **approcci locali e partecipativi**, che mettono in luce anche **le specificità delle aree rurali**. Molte iniziative si distinguono per le loro metodologie di co-creazione, in cui i beneficiari contribuiscono attivamente alla progettazione e alla realizzazione di percorsi formativi e soluzioni energetiche comunitarie (SOCIALNRG, RENOVERTY, GENDER4Power). Tali modelli promuovono non solo l'occupabilità, ma anche un senso di autonomia e di appartenenza tra i cittadini di paesi terzi e altri gruppi marginalizzati. Essi illustrano come la transizione verde possa diventare un mezzo per il reinserimento sociale e la resilienza della comunità, piuttosto che un processo puramente tecnologico o economico. Inoltre, le iniziative nate nelle aree rurali hanno incontrato evidenti difficoltà legate ai trasporti e ai servizi di base come l'assistenza all'infanzia, particolarmente rilevanti per l'inclusione delle donne. Un investimento sostenuto nelle infrastrutture locali, in particolare nei trasporti, nelle abitazioni e nell'assistenza all'infanzia, è fondamentale per garantire che la formazione si traduca in risultati di inclusione reali e duraturi. Iniziative come RENOVERTY ed EKIOLA dimostrano che investire nei lavori verdi nelle aree rurali e in via di spopolamento, sistematicamente svantaggiate, può affrontare allo stesso tempo la carenza di manodopera, il declino demografico e la povertà energetica, allineandosi agli obiettivi più ampi del Patto rurale e della politica di coesione dell'UE.

In conclusione, gli insegnamenti che emergono da queste buone pratiche suggeriscono che, sebbene gli approcci dal basso e incentrati sulle persone possano colmare con successo i divari di competenze e promuovere l'inclusione nell'economia

verde, il loro impatto a lungo termine dipende da un sostegno istituzionale, che includa sistemi di certificazione coerenti, politiche del mercato del lavoro sensibili alle questioni di genere e flussi di finanziamento stabili. Mentre l'UE intensifica i propri sforzi per conciliare competitività, sostenibilità ed equità sociale nell'ambito del «Clean Industry Deal» e dell'«Unione delle competenze», le esperienze di questi progetti offrono una preziosa evidenza di ciò che funziona nella pratica e dei settori in cui è ancora necessario un coordinamento politico. Il rafforzamento di questi legami tra l'innovazione guidata a livello locale e regionale e i quadri politici dell'UE sarà fondamentale per garantire che la transizione verde diventi non solo un motore per la riduzione delle emissioni di carbonio, ma anche un catalizzatore per l'inclusione sociale e la coesione territoriale in tutta Europa. Questi risultati sono alla base delle raccomandazioni formulate nella Sezione 8.

## 8. Raccomandazioni per attori regionali e locali

---

Quest'ultima sezione costituisce il punto di riferimento delle linee guida POWGEN UE per i soggetti regionali e locali che desiderano avere una panoramica immediata sia dei suggerimenti generali che di quelli più pratici derivanti dalla ricerca condotta nell'ambito del progetto POWGEN. Nello specifico, la sezione 8.1 presenta quattro punti chiave e otto raccomandazioni generali derivanti dalla ricerca illustrata nella Sezione 4, più di 20 buone pratiche discusse nella Sezione 5 e dall'analisi e dalle considerazioni sulla situazione attuale nell'UE contenute nelle Sezioni 6 e 7. La sezione 8.2 aggiunge ulteriori considerazioni pratiche – l'inclusione dei cittadini di paesi terzi nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia in 5 fasi – derivanti dai contributi degli stakeholder di POWGEN (ovvero istituzioni locali e regionali, consulenti di formazione, organizzazioni della società civile a sostegno dei migranti, datori di lavoro, rappresentanti dell'UE) durante i due principali eventi di networking di POWGEN a Barcellona (2025) e a Lisbona (2026).

### 8.1 Raccomandazioni su come affrontare il tema dell'inclusione nel mercato del lavoro dei settori dell'energia rinnovabile e dell'edilizia per i cittadini di paesi terzi

- **PUNTO CHIAVE 1: Elevata instabilità delle risorse e degli obiettivi politici a livello dell'UE e nazionale in materia di transizione verso le energie rinnovabili**

**RACCOMANDAZIONE 1:** Gli soggetti regionali e locali dovrebbero valutare la possibilità di **ampliare e rafforzare le reti** tra gli agenti locali sia a livello regionale (comprese le organizzazioni del settore privato e del terzo settore – *cfr. il Protocollo congiunto in Italia, Idària*) sia tra i vari paesi dell'UE, al fine di **esplorare opzioni di finanziamento alternative** (*cfr. ACHIEVE, ma anche al di fuori dell'UE: il progetto dell'UNDP/Turchia "Increasing Employability in the Renewable Energy Sector"*).

- **PUNTO CHIAVE 2:** Le certificazioni e i percorsi formativi per i nuovi lavori nel settore verde devono essere ancora sviluppati e armonizzati

**RACCOMANDAZIONE 2:** Gli soggetti regionali e locali potrebbero assumere un ruolo guida nel **definire quali lavori nel settore verde e quali percorsi formativi siano necessari a livello locale e regionale**, basandosi su progetti e iniziative passati e collaborando con organizzazioni del terzo settore (*cfr. Job tracks, Refugees go solar, Women4green*) – tenendo comunque conto dei potenziali costi, sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, legati all’ottenimento di una certificazione. Dopo aver analizzato le pratiche di integrazione nel mercato del lavoro dei cittadini di paesi terzi nel settore delle energie rinnovabili, i partner di POWGEN hanno individuato **un numero limitato di lavori verdi disponibili per i cittadini di paesi terzi, per i quali la formazione potrebbe essere standardizzata**, ovvero: installatori e addetti alla manutenzione di pannelli solari, consulenti energetici, personale formato nella riqualificazione energetica degli edifici. Approcci innovativi e specifici includono il coinvolgimento dei giovani e l’utilizzo di competenze informatiche e di gaming per individuare luoghi adatti all’installazione di pannelli solari (*vedi il progetto DOING GOOD*).

**RACCOMANDAZIONE 3:** Potrebbero quindi **ricorrere a percorsi formativi misti e all’elaborazione di corsi online** che vengano poi adottati a livello nazionale (*Job Tracks, UNDP/Turkish project – Increasing Employability in the Renewable Energy Sector*) – si veda anche la FASE 2 nella Sezione 8.2

**RACCOMANDAZIONE 4:** Le **certificazioni** possono e devono essere supportate attraverso strumenti di validazione come i European Passport Supplements (*UNDP/Turkish project – Increasing Employability in the Renewable Energy Sector*) – si veda anche la FASE 2 nella Sezione 8.2

- **PUNTO CHIAVE 3:** Per quanto riguarda la transizione verso l’energia verde, le autorità regionali e locali devono concentrarsi su politiche e pratiche incentrate sulle persone

**RACCOMANDAZIONE 5:** L’integrazione delle donne nel mercato del lavoro del settore delle energie rinnovabili **deve tenere conto delle specificità del settore** (ancora dominato dagli uomini) e riconoscere la **necessità di politiche rigorose contro le molestie** e di servizi di assistenza all’infanzia accessibili per conciliare lavoro e vita familiare (*cfr. Women4green, Mums@work*), senza dimenticare salari equi (*cfr. Idària, SolarGeneration*). Coinvolgere le giovani donne potrebbe

favorire la transizione verso un ambiente di lavoro meno dominato dagli uomini (cfr. *STEAMig, Women4green, Mums@work*).

**RACCOMANDAZIONE 6:** L'integrazione nel mercato del lavoro dei cittadini di paesi terzi (CPT) nel settore delle energie rinnovabili deve tenere conto delle **esigenze specifiche dei CPT e dei gruppi svantaggiati durante la formazione** (ad esempio, la necessità di guadagnare). Pertanto, è opportuno prevedere combinazioni di corsi di formazione brevi e stage con chiare prospettive di integrazione nel mercato del lavoro (cfr. *Protocollo congiunto in Italia, EAC, "Refugees go solar", corsi di formazione nei Paesi Baschi*). I cittadini di paesi terzi devono affrontare **ulteriori difficoltà** legate al loro status giuridico spesso precario, con il rischio di espulsione qualora non trovino un lavoro stabile; ciò significa che occorre dare priorità alla stabilità contrattuale (cfr. *«Solar Bau 24»*). Inoltre, i datori di lavoro devono ricevere una formazione in materia di diversità e inclusione per garantire che comprendano i vantaggi e le sfide legati al lavoro in un ambiente diversificato (cfr. *«Solar Bau 24», «Refugees go Solar»*). Infine, occorre considerare che i cittadini di paesi terzi sono impiegati prevalentemente come manodopera poco qualificata anche nel settore delle energie rinnovabili e quindi sono **maggiormente esposti a lavori ad alto rischio** in condizioni climatiche sempre più difficili; è pertanto necessario prevedere una formazione adeguata sui rischi e misure di sicurezza adeguate (cfr. *EAC*).

- **PUNTO CHIAVE 4:** Per quanto riguarda la transizione verso l'energia verde, le autorità regionali e locali devono concentrarsi su politiche e pratiche basate sul contesto locale

**RACCOMANDAZIONE 7:** Il divario tra i paesi (e le regioni) più avanzati nell'uso delle energie rinnovabili e il resto d'Europa **potrebbe essere sfruttato come un vantaggio**. È importante attingere all'esperienza delle città e delle regioni più ecologiche (ad esempio in Danimarca, Portogallo, Svezia) e collaborare con esse per sviluppare politiche e soluzioni specifiche per ogni territorio in materia di transizione verso l'energia verde (si vedano i progetti *DOING GOOD* e *City of Malmo*, il progetto pilota *POWGEN Crescer – Portogallo*).

**RACCOMANDAZIONE 8:** Il divario tra **aree urbane e rurali** dovrebbe essere affrontato prestando particolare attenzione alle soluzioni di trasporto nelle aree rurali (cfr. *Mums@work*) e allo sviluppo di comunità basate sulle energie rinnovabili (cfr. *RENOVERTY, EKIOLA*). Le principali sfide nella creazione di comunità basate sulle energie rinnovabili consistono nel mobilitare un numero

sufficiente di persone e nel costruire solidi partenariati tra il settore pubblico e quello privato all'interno di un'area specifica, al fine di dimostrarne i benefici. Le autorità regionali possono svolgere un ruolo chiave **utilizzando i fondi UE disponibili per sostenere e incoraggiare la creazione di queste comunità** (vedi *EKIOLA, Renovant Energies*), non solo nelle aree rurali ma anche nei quartieri con povertà energetica (vedi *SOCIALNRG*). Un'altra possibilità nelle aree rurali è quella di collaborare con i Gruppi di Azione Locale (GAL), che ricevono finanziamenti LEADER per favorire lo sviluppo delle aree rurali stesse. I GAL comprendono imprese, comuni e organizzazioni senza scopo di lucro che sostengono iniziative contribuenti allo sviluppo rurale, tra cui programmi di formazione o lavori di ristrutturazione di edifici privati. L'ambito di intervento dei GAL è ampio e varia a seconda della regione.

**RACCOMANDAZIONE 9:** Un'ultima considerazione di carattere generale sugli ostacoli all'inclusione dei cittadini di paesi terzi nel mercato del lavoro in molti settori industriali (tra cui anche quello delle energie rinnovabili) è che per **questi cittadini non è prevista alcuna mobilità, né tra i paesi dell'UE né tra le regioni** (cfr. *Job Tracks; OECD, 2025*). Nonostante non abbiano una competenza diretta in materia, **gli enti locali e regionali dovrebbero comunque sollecitare una maggiore attenzione su questo tema da parte delle autorità nazionali e dell'UE**. Infatti, la carenza di offerta sul mercato del lavoro e la specifica necessità di lavoratori nel settore delle energie rinnovabili richiedono un maggiore livello di flessibilità e di possibilità di circolazione all'interno dei paesi e delle regioni dell'UE per i cittadini di paesi terzi.

## 8.2 Raccomandazioni pratiche formulate dagli stakeholder di POWGEN alle autorità locali e regionali per l'attuazione di progetti pilota e attività di formazione

Queste raccomandazioni si concentrano su **suggerimenti pratici e strumenti** derivati **dall'esperienza concreta maturata dai cluster regionali e quello europeo di progetto POWGEN e dagli stakeholder impegnati nell'attuazione dei corsi di formazione pilota del progetto**, con l'obiettivo specifico di sostenere le amministrazioni locali e regionali nel processo di promozione dell'inclusione dei cittadini di paesi terzi nei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia

Le raccomandazioni pratiche sono suddivise in **5 “fasi”**, in modo che le autorità regionali e locali che intendano impegnarsi in questo processo possano seguire tali raccomandazioni **dalla fase di pianificazione e valutazione dei bisogni fino alla fase di collocamento e integrazione dei cittadini di paesi terzi nel tessuto della comunità locale**. Ovviamente, **tutte le fasi possono essere attuate separatamente o in ordine non sequenziale**, a seconda delle risorse disponibili e/o delle specificità nazionali, regionali o locali. Tutte le raccomandazioni pratiche sono elencate in ordine di priorità, secondo quanto stabilito dai principali attori dell’UE, regionali e locali presenti alla riunione POWGEN di Lisbona.

### **FASE 1: Valutazione della domanda e dell’offerta di competenze a livello regionale e locale.**

Secondo gli stakeholder di POWGEN che hanno lavorato ai casi di studio durante l’incontro di Barcellona, il primo passo per favorire l’integrazione nel mercato del lavoro dei cittadini di paesi terzi nei settori delle energie rinnovabili e dell’edilizia consiste nel **garantire che l’amministrazione locale o regionale abbia una comprensione precisa della domanda e dell’offerta di competenze a livello regionale/locale**. Di seguito sono riportate le raccomandazioni pratiche formulate dai partecipanti all’incontro POWGEN di Barcellona per raggiungere tale obiettivo, che sono state convalidate e ulteriormente integrate dai partecipanti all’evento di Lisbona.

- a. Sostenere l’analisi delle esigenze dei datori di lavoro a livello locale e regionale in termini di competenze**, collaborando attivamente con le imprese dei settori delle energie rinnovabili e dell’edilizia per individuare le lacune attuali e previste. Tale analisi fornisce la base empirica su cui dovrebbero fondarsi tutte le successive decisioni in materia di formazione e inserimento lavorativo.
- b. Assumere un ruolo attivo nella definizione e nell’attuazione delle esigenze in materia di competenze e qualifiche del settore delle energie rinnovabili**, collaborando con gli enti settoriali, i datori di lavoro e gli enti di formazione per tradurre le esigenze generali della manodopera in quadri di competenze concreti e attuabili. Senza questo lavoro di definizione, l’offerta formativa rischia di rimanere scollegata dalle reali esigenze del mercato del lavoro. Occorre prestare particolare attenzione ad evitare un ulteriore rafforzamento della

segregazione occupazionale, già ampiamente documentata, dei cittadini di paesi terzi nei mercati del lavoro dell'UE e nazionali.

- c. **Sostenere la creazione di centri di valutazione delle competenze in cui le competenze tecniche vengano verificate e certificate**, offrendo ai cittadini di paesi terzi un percorso formale per ottenere il riconoscimento delle competenze già acquisite. Ciò è particolarmente importante per i lavoratori che hanno maturato un'esperienza preziosa in modo informale o in altri paesi, ma che non dispongono di documentazione facilmente comprensibile per i datori di lavoro.
- d. **Organizzare fiere del lavoro (della durata di una settimana)** che riuniscano datori di lavoro, enti di formazione e persone in cerca di occupazione in un contesto continuativo e strutturato. A differenza degli eventi di un solo giorno, le fiere di durata più lunga consentono scambi più significativi, dimostrazioni pratiche e l'instaurarsi di rapporti autentici tra datori di lavoro e candidati.

Gli stakeholder hanno inoltre sottolineato la necessità di:

- e. **Concentrarsi sulle competenze informali come parte del processo di valutazione**, assicurandosi che l'analisi dell'offerta locale non trascuri le competenze acquisite al di fuori dell'istruzione formale o del mondo del lavoro. Molti cittadini di paesi terzi apportano un bagaglio significativo di competenze pratiche che gli strumenti standard di valutazione basati sulle qualifiche non riescono a cogliere.
- f. **Effettuare un'analisi comparativa tra le reali esigenze del settore** e l'offerta attuale dei sistemi di formazione e occupazione, al fine di individuare tempestivamente eventuali discrepanze. Questa funzione di analisi comparativa costante aiuta le autorità a rimanere al passo con un settore in rapida evoluzione, soprattutto ora che la transizione verde aumenta la domanda di nuovi profili tecnici.

## **FASE 2: Sostegno alla definizione dei percorsi formativi e dei programmi didattici**

Una volta ottenuto un quadro chiaro della domanda e dell'offerta di competenze a livello locale, le autorità locali e regionali dovrebbero svolgere un ruolo attivo nel

definire l'offerta formativa in modo che risponda a tali esigenze. Gli stakeholder di POWGEN hanno individuato le seguenti raccomandazioni pratiche:

- a. Promuovere la formazione mista**, in cui l'apprendimento in aula si combina con l'esperienza pratica sul posto di lavoro e le aziende svolgono un ruolo attivo nel processo di apprendimento. Questo approccio si è dimostrato particolarmente efficace nel colmare il divario tra le qualifiche formali e le competenze pratiche di cui i datori di lavoro hanno effettivamente bisogno
- b. Garantire il finanziamento della formazione retribuita**, affinché la partecipazione sia economicamente sostenibile per i cittadini di paesi terzi che non possono permettersi di rinunciare al proprio reddito. La formazione non retribuita è uno dei principali fattori che determinano l'abbandono, in particolare per le persone con responsabilità familiari o in condizioni di povertà.
- c. Promuovere programmi didattici e percorsi formativi basati sulle micro-credenziali**, che consentono agli studenti di acquisire qualifiche in modo graduale e di rendere le proprie competenze riconoscibili dai datori di lavoro a livello transnazionale. Le micro-credenziali sono particolarmente adatte ai settori dell'energia rinnovabile e dell'edilizia, in cui è possibile certificare in modo modulare competenze tecniche specifiche.
- d. Garantire la disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia durante le sessioni di formazione**, riconoscendo che l'accesso a tali servizi è un prerequisito per la partecipazione, in particolare per i genitori single. Le autorità locali dovrebbero fornire direttamente tali servizi oppure coordinarsi con i servizi sociali per renderli disponibili.

Gli stakeholder presenti all'evento di Lisbona hanno ulteriormente sottolineato la necessità di:

- e. Creare meccanismi di feedback con le aziende e i tirocinanti** per garantire che i contenuti formativi rimangano pertinenti e in grado di rispondere alle mutevoli esigenze del settore. Un dialogo regolare con i datori di lavoro e gli intermediari del mercato del lavoro contribuisce a individuare tempestivamente le lacune e ad adeguare di conseguenza i programmi formativi
- f. Riconoscere e tenere conto delle barriere culturali e pratiche** che i cittadini di paesi terzi possono incontrare nell'accesso alla formazione formale — tra cui il riconoscimento dell'apprendimento informale pregresso, le barriere linguistiche

e la scarsa familiarità con i sistemi locali di certificazione. Gli enti di formazione dovrebbero essere sostenuti nell'adattare i propri approcci, anziché aspettarsi che i partecipanti si adeguino a un modello unico valido per tutti.

### **FASE 3: Promuovere un inserimento lavorativo equo, dignitoso e duraturo**

Ottenere un posto di formazione è solo una parte del percorso. Per garantire che i cittadini di paesi terzi possano accedere a un'occupazione stabile, equamente retribuita e a lungo termine, è necessario un intervento mirato da parte delle autorità locali e regionali durante l'intero processo di inserimento.

- a. Sostenere il finanziamento di percorsi di apprendistato che portino a un'occupazione a lungo termine**, dando priorità ai programmi che prevedono un percorso chiaro verso un contratto a tempo indeterminato. I tirocini a breve termine o precari rischiano di minare sia la motivazione dei lavoratori sia il rendimento degli investimenti nella formazione.
- b. Promuovere e finanziare la formazione sul linguaggio tecnico** durante le prime fasi di inserimento, affiancandola a opportunità strutturate di socializzazione e scambio informale tra colleghi. L'integrazione linguistica e sociale sul posto di lavoro è importante quanto le competenze tecniche per garantire la fidelizzazione a lungo termine.
- c. Promuovere la continuità dopo la conclusione del progetto** e condurre strategie di integrazione con i datori di lavoro a livello locale e regionale, assicurando che la fine di un progetto finanziato non comporti la fine del percorso lavorativo di un lavoratore. Le autorità dovrebbero agire come facilitatori a lungo termine, non solo come gestori di progetti.
- d. Garantire finanziamenti per corsi di formazione in materia di emancipazione, contrasto alle discriminazioni, antirazzismo, inclusione e diversità**, rivolti non solo ai datori di lavoro e ai dipendenti, ma anche alla più ampia comunità locale. L'integrazione sul posto di lavoro è inseparabile dall'integrazione sociale ed entrambe richiedono investimenti costanti.

Gli stakeholder presenti all'evento di Lisbona hanno ulteriormente sottolineato la necessità di:

- e. **Occuparsi della situazione giuridica dei cittadini di paesi terzi al termine della formazione**, promuovendo e agevolando, dove possibile, percorsi di regolarizzazione accelerati. L'incertezza riguardo allo status giuridico costituisce uno dei principali ostacoli a un'occupazione stabile e non dovrebbe essere lasciata ai lavoratori da affrontare da soli.
- f. **Comunicare in modo chiaro e coerente le prospettive di reddito** durante tutto il percorso — dal reclutamento alla formazione fino all'inserimento lavorativo — affinché i partecipanti abbiano un'idea realistica e motivante di dove possa condurli questo percorso.
- g. **Considerare questo progetto come un processo strutturato e replicabile, piuttosto che un progetto pilota isolato**. Le autorità locali e regionali dovrebbero cercare di integrare gli approcci di successo nelle politiche generali in materia di occupazione e integrazione, costruendo gradualmente quadri istituzionali che vadano oltre la durata dei singoli progetti e possano essere ampliati o replicati in contesti diversi.
- h. **Assicurarsi che i contenuti formativi rimangano in linea con gli sviluppi del settore**, in modo che i lavoratori siano preparati per il futuro dei settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia, e non solo per la situazione attuale. Questo è fondamentale per garantire l'occupabilità a lungo termine.

#### **FASE 4: Individuare soluzioni durevoli per rispondere alle esigenze dei lavoratori, dei datori di lavoro e del territorio**

L'integrazione nel mercato del lavoro non avviene nel vuoto. Per consentire ai cittadini di paesi terzi di affermarsi davvero nei settori dell'energia rinnovabile e dell'edilizia, le autorità locali e regionali devono intervenire sulle condizioni generali necessarie a garantire una vita lavorativa stabile.

- a. **Fornire opzioni di alloggio sociale ai cittadini di paesi terzi** come parte di più ampie iniziative volte all'integrazione e alla creazione di condizioni di stabilità. Un alloggio sicuro e a prezzi accessibili è una condizione fondamentale per un'occupazione duratura, e la sua mancanza è spesso causa di abbandono dei programmi di formazione e inserimento lavorativo.

- b. Garantire l'accesso gratuito alla formazione linguistica e/o incoraggiare lo scambio linguistico tra pari** a livello di comunità. L'apprendimento delle lingue è un processo graduale che va ben oltre l'ambito lavorativo, ed è necessario un sostegno costante per consentire una piena partecipazione sociale e civica.
- c. Rendere attraente il lavoro nel settore delle energie rinnovabili promuovendo le discipline STEM nei programmi scolastici**, creando un bacino di interesse e competenze a lungo termine tra i giovani del territorio, compresi quelli provenienti da comunità che presentano una percentuale più elevata di cittadini di paesi terzi.
- d. Promuovere l'integrazione lavorativa dei cittadini di paesi terzi a livello locale come un'opportunità per l'intera comunità**, in particolare nelle aree rurali o periferiche dove la coesione sociale può risultare fragile. Considerare l'inclusione come un beneficio collettivo — piuttosto che come un obbligo o una misura speciale — contribuisce a contrastare le narrazioni che alimentano la radicalizzazione e la divisione.

Durante l'evento di Lisbona, gli stakeholder hanno ulteriormente sottolineato la necessità di:

- e. Come punto di partenza, occorre garantire che i bisogni primari siano soddisfatti**, compreso un sostegno mirato alle madri single e ad altri gruppi che si trovano ad affrontare vulnerabilità aggravate. È difficile che l'integrazione lavorativa, fondata su una base instabile di bisogni primari insoddisfatti, possa essere duratura.
- f. Garantire la collaborazione tra i vari settori** — alloggi, lavoro, servizi energetici e sociali — affinché le condizioni per l'integrazione siano affrontate in modo coordinato anziché in modo frammentario.

## **FASE 5: Garantire il coordinamento tra gli stakeholder locali e regionali**

Nessuna delle misure sopra indicate può essere realizzata da un singolo soggetto che agisca da solo. Un coordinamento efficace tra le parti interessate a livello locale e regionale costituisce il presupposto fondamentale e la forza che tiene insieme l'intero processo.

- a. **Coinvolgere tutti i soggetti interessati a livello locale e regionale — datori di lavoro, istituzioni pubbliche, centri di formazione, organizzazioni della società civile e sindacati — sin dall’inizio del processo.** Il coinvolgimento tardivo o parziale dei soggetti chiave è una causa frequente di disallineamento e di spreco di energie
- b. **Stabilire figure di riferimento o unità dedicate** che migliorino il coordinamento e la comunicazione tra i dipartimenti all’interno della stessa istituzione, in particolare in contesti caratterizzati da elevati livelli di frammentazione istituzionale. È necessario che qualcuno abbia una visione d’insieme.
- c. **Sviluppare meccanismi di coordinamento con i datori di lavoro e gli enti di formazione** professionale per monitorare in tempo reale i percorsi di inserimento e intervenire tempestivamente prima che si verifichino casi di abbandono. Gli approcci reattivi raramente sono sufficienti; un monitoraggio proattivo fa davvero la differenza.
- d. **Fare un uso migliore e più strategico degli strumenti e dei finanziamenti dell’UE già disponibili**, tra cui i cosiddetti Skills Passports, Erasmus+, il Fondo sociale europeo e le iniziative della DG per l’occupazione. Molte di queste risorse sono sottoutilizzate a livello locale semplicemente a causa della scarsa consapevolezza o capacità di coordinamento.

Gli stakeholder presenti all’evento di Lisbona hanno ulteriormente sottolineato la necessità di:

- e. **Creare strumenti di monitoraggio** per seguire i progressi, misurare i risultati e generare la base di dati necessaria per sostenere e diffondere su larga scala gli approcci di successo. Ciò che viene misurato viene gestito — e riceve finanziamenti.
- f. **Garantire il coordinamento orizzontale tra i dipartimenti competenti in ambito energetico, occupazionale, sociale e abitativo**, al fine di creare le condizioni istituzionali necessarie per garantire un’occupazione duratura e un’integrazione efficace. I compartimenti separati tra i diversi settori politici rappresentano uno degli ostacoli più persistenti a un’azione efficace.
- g. **Ottenere l’impegno di tutte le parti interessate del settore pubblico sin dal primo giorno**, considerando l’integrazione lavorativa dei cittadini di paesi terzi nel settore delle energie rinnovabili come una priorità politica condivisa piuttosto

che come un progetto marginale. Un impegno istituzionale chiaro dimostra serietà e contribuisce a mobilitare altri soggetti.

- h. Creare enti pubblici locali o gruppi multistakeholder dotati di competenze specifiche** per rispondere alle sfide di carattere coordinativo. Formalizzare il processo di coordinamento — anziché affidarsi alla buona volontà e alle relazioni informali — è essenziale per garantire la sostenibilità nel tempo e la trasparenza.

Questi cinque passi indicano, nel loro insieme, **quattro ambiti generali in cui le amministrazioni locali e regionali esercitano la maggiore influenza e hanno la maggiore responsabilità.**

- Il primo aspetto riguarda **i finanziamenti**: occorre garantire che la formazione, l'inserimento lavorativo, il sostegno linguistico, l'assistenza all'infanzia, l'alloggio e le iniziative contro la discriminazione dispongano di risorse adeguate e durature, anziché dipendere da cicli di progetto di breve durata.
- Il secondo aspetto riguarda **il coinvolgimento e il coordinamento degli stakeholder** non solo all'interno del singolo comune o della singola località, ma anche a livello interregionale e nazionale.
- Il terzo aspetto è **il sostegno istituzionale sia all'integrazione dei cittadini di paesi terzi sia ai settori delle energie rinnovabili e dell'edilizia**, riconoscendo che questi due ambiti sono profondamente interconnessi: una transizione verde sostenibile richiede una forza lavoro diversificata, qualificata e stabile, e tale forza lavoro può prosperare solo se le condizioni istituzionali per l'integrazione sono fortemente consolidate.

Infine, **la diffusione dei risultati** non è un aspetto burocratico, ma una responsabilità strategica: condividere ciò che funziona — e ciò che non funziona — tra regioni, paesi e comunità istituzionali è ciò che trasforma la sperimentazione locale in conoscenze trasferibili e in un cambiamento sostenibile. Le autorità che investono nella documentazione e nella comunicazione della propria esperienza contribuiscono a una crescente intelligenza collettiva a beneficio dell'intero settore.

## Riferimenti bibliografici

- Biagi, F., Deuster, C. and Natale, F. (2025), *A Demographic Perspective on the Future of European Labour Force Participation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2760/0326281,JRC141153>.
- Cedefop & UNESCO-UNEVOC (2025). *Meeting skill needs for the green transition. Skills anticipation and VET for a greener future. Cedefop practical guide 4*. Publications Office of the European Union.  
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/6833866>
- Center for Global Development (2023). *Fulfilling the EU's new green skilled mobility goals*.  
<https://www.cgdev.org/blog/fulfilling-eus-new-green-skilled-mobility-goals>
- Climate Change Performance Index. (2026a). *Slovenia – Climate performance ranking 2026*. Available at: <https://ccpi.org/country/svn/>
- Climate Change Performance Index. (2026b). *Spain – Climate performance ranking 2026*. Available at: <https://ccpi.org/country/esp/>
- Council of the European Union (2022). Council Recommendation of 16 June 2022 on learning for the green transition and sustainable development. 2022/C 243/01 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0627%2801%29>
- De Cian, E., Falchetta, G., Pavanello, F., Romitti, Y., and Wing, I. S. (2025). The impact of air conditioning on residential electricity consumption across world countries. *Journal of Environmental Economics and Management*. Vol. 131.  
<https://doi.org/10.1016/j.jeem.2025.103122>.
- De Coninck, D., Solano, G. (2023) Integration policies and migrants' labour market outcomes: a local perspective based on different regional configurations in the EU. CMS 11, 23.
- Donoso Salas, J. and M. Tharaux (2026). How can regions attract and retain the talent needed for the green transition?, *OECD Regional Development Papers*, No. 172, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fc604906-en>.
- EIGE – European Institute for Gender Equality (2023). Gender Equality Index 2023: Towards a green transition in transport and energy. Available at:

- <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-in-dex-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>
- ERRIN – European Regions Research & Innovation Network. (2024). *European Commission launches the Union of Skills*.  
<https://errin.eu/news/european-commission-launches-union-skills>.
  - EURES. (2025). *Labour market information: Slovenia*. European Employment Services.  
[https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-slovenia\\_en](https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-slovenia_en)
  - Eurocities. (2023). *Cities social trends paper: Green Skills for Vulnerable People*.  
<https://eurocities.eu/resources/local-findings-on-green-skills-for-the-most-vulnerable/>
  - European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2013) Green jobs and occupational safety and health: Foresight on new and emerging risks associated with new technologies by 2020. Report
  - European Commission (2019). The European Green Deal. COM/2019/640 final  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52019DC0640>
  - European Commission (2022). *Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability* (2022/C 243/02). Official Journal of the European Union.
  - European Commission (2022a). GreenComp, the European sustainability competence framework, Publications Office of the European Union.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2760/13286>
  - European Commission (2022b). Complementary Climate Delegated Act.  
[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_22\\_712](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_22_712)
  - European Commission (2023). *Employment and Social Developments in Europe: addressing labour shortages and skills gaps in the EU*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. European Union, doi: 10.2767/089698 KE-BD-23-002-EN-N.
  - European Commission (2023a). *European Year of Skills 2023: What the EU is doing for you*. [https://year-of-skills.europa.eu/about/what-eu-doing-you\\_en](https://year-of-skills.europa.eu/about/what-eu-doing-you_en)
  - European Commission (2023c). *Regional Trends for Growth and Convergence in the European Union*. SWD(2023) 173 final.  
[https://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/reports/swd\\_regional\\_trends\\_growth\\_convergence\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/reports/swd_regional_trends_growth_convergence_en.pdf)

- European Commission (2023d). Employment and Social Developments in Europe (ESDE) Addressing labour shortages and skills gaps in the EU.  
<https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2023/chapters/chapter-2-1.html>
- European Commission (2024a). *Labour and skills shortages in the EU: an action plan* (COM(2024) 131 final).
- European Commission (2024b). *Speech by President von der Leyen*. State of the Union 2024. <https://commission.europa.eu/system/files/2024-09/SOTEU2024.pdf>.
- European Commission (2025). *Estimating labour market transitions and skills investment needs of the green transition: a new approach*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/4332366>.
- European Commission (2025a). Clean Industrial Deal.  
[https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/clean-industrial-deal\\_en](https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/clean-industrial-deal_en)
- European Commission (2025b). Affordable Energy Action Plan. COM/2025/79  
[https://energy.ec.europa.eu/strategy/affordable-energy\\_en](https://energy.ec.europa.eu/strategy/affordable-energy_en)
- European Commission (2025c). *The Union of Skills*. COM(2025) 90 final.
- European Commission. (2023b). *Green Deal Industrial Plan: Plugging the skills gap*.  
[https://year-of-skills.europa.eu/green-deal-industrial-plan-plugging-skills-gap\\_en](https://year-of-skills.europa.eu/green-deal-industrial-plan-plugging-skills-gap_en)
- European Commission. (2025d). *Slovenia's recovery and resilience plan*.  
[https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility/country-pages/slovenias-recovery-and-resilience-plan\\_en](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility/country-pages/slovenias-recovery-and-resilience-plan_en)
- European Commission: Directorate-General for Energy & Cornelis, M. (2025). *Framing summer energy poverty : insights and recommendations for a resilient future : final report*, Publications Office of the European Union.  
<https://data.europa.eu/doi/10.2833/3135617>
- European Committee of the Regions (2023). Opinion of the European Committee of the Regions on small urban areas as key actors to manage a just transition. 2023/C 79/08  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022IR0136>
- European Committee of the Regions (2024). A multilevel governance for the Green Deal — Towards the revision of the Governance Regulation. C/2024/1046  
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C\\_202401046](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202401046)

- European Environment Agency (2025). Monitoring report on progress towards the 8th EAP objectives – 2024 edition.  
<https://www.eea.europa.eu/en/analysis/publications/monitoring-progress-towards-8th-eap-objectives>
- European Investment Bank (2025). EIB Investment Survey 2024 Country Overview: Sweden.  
<https://www.eib.org/en/publications/20240238-econ-eibis-2024-sweden>
- European Labour Authority (ELA) (2024). Country fiche: The Netherlands. EURES Report on labour shortages and surpluses 2023.  
[https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-07/Eures-Shortages\\_Extra-4\\_NL.pdf?utm](https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-07/Eures-Shortages_Extra-4_NL.pdf?utm)
- European Labour Authority (ELA) (2025). *Labour shortages and surpluses in Europe 2024*.
- European Migration Network (EMN) (2024), Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine: Joint EMN-OECD inform'.
- European Parliament and Council. (2021a). *Regulation (EU) 2021/1056 establishing the Just Transition Fund*. Official Journal of the European Union.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R1056>.
- European Parliament and Council. (2021b). *Regulation (EU) 2021/1057 on the European Social Fund Plus (ESF+)*. Official Journal of the European Union.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R1057>.
- European Parliament and Council. (2021c). *Regulation (EU) 2021/817 establishing Erasmus+*. Official Journal of the European Union.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R0817>.
- European Parliament and Council. (2021d). *Regulation (EU) 2021/1147 establishing the Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF)*. Official Journal of the European Union.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R1147>.
- European Parliament and Council. (2021e). *Directive (EU) 2021/1883 on the EU Blue Card*. Official Journal of the European Union.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021L1883>
- European Parliamentary Research Service (2024). Sweden's climate action strategy. Roadmap to EU climate neutrality – Scrutiny of Member States.  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/767174/EPRS\\_BRI\(2024\)767174\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/767174/EPRS_BRI(2024)767174_EN.pdf)

- European Parliamentary Research Service. (2025). *Roadmap to EU climate neutrality – Scrutiny of Member States: Slovenia* (Briefing PE 769.559). European Parliament.  
[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS\\_BRI\(2025\)769559](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2025)769559)
- Eurostat (2024). Foreign-born population in private households by main obstacle to get a suitable job, country of birth and educational attainment level.  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso\\_2lobst01/default/table?lang=en&category=mi.mii.mii\\_lfso.lfso\\_21\\_cc.lfso\\_2lobst](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_2lobst01/default/table?lang=en&category=mi.mii.mii_lfso.lfso_21_cc.lfso_2lobst)
- Eurostat (2025). *Job vacancy statistics*.  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job\\_vacancy\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics)
- Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2022). (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, 22(2), 351–393.
- Federico, V. & Baglioni, S. (2021). *Migrants, Refugees and Asylum Seekers' Integration in European Labour Markets. A Comparative Approach on Legal Barriers and Enablers*. IMISCOE Research Series, Springer Cham.
- FIEC – European Construction Industry Federation (2023). *Shortage of labour in the construction industry*. Position paper.  
[https://www.fiec.eu/application/files/6216/9711/5277/2023-10-12\\_Shortage\\_of\\_Labour\\_in\\_the\\_Construction\\_industry.pdf](https://www.fiec.eu/application/files/6216/9711/5277/2023-10-12_Shortage_of_Labour_in_the_Construction_industry.pdf)
- Galvany, N., Giardina, F., Masci, I. & Panella, L. (2025). “Green pathways to inclusion: POWGEN good practices on training and labour access of migrant people in the renewable energy and refurbishment sector”. Available at:  
<https://powgenproject.org/wp-content/uploads/2025/02/good-practices-powgen-eng.pdf>
- Huckstep, S. and Dempster, H. (2024). Meeting Skill Needs for the Global Green Transition A Role for Labour Migration? Center for Global Development. Policy paper 318.
- International Labour Organization (ILO). (2019). *Skills for a greener future: European synthesis report on skills for green jobs*. ILO Publications.  
<https://www.ilo.org/publications/european-synthesis-report-skills-green-jobs>
- Istituto Affari Internazionali (IAI). (2024). *Training, reskilling, upskilling: How to create jobs through the green transition*.  
<https://www.iai.it/en/pubblicazioni/c05/training-reskilling-upskilling-how-create-jobs-through-green-transition>

- Kuokkanen, A. (2023). *Skills for the energy transition in the changing labour market*, European Commission, Petten, JRC135382.
- Lázaro Touza, L., Briones, A., Tirado Sarti, S., Averchenkova, A., López Gunn, E., and Escribano, G. (2025). From phasing-out to phasing-in: lessons from Spain's just transition governance framework. Real Instituto Elcano. Available at: <https://www.realinstitutoelcano.org/en/analyses/from-phasing-out-to-phasing-in-lessons-from-spains-just-transition-governance-framework/>
- Lores, F. and Garcia, J. R. (2025). Spain | The labor shortage in the construction sector. BBVA Research. Available at: <https://www.bbvaresearch.com/en/publicaciones/the-labor-shortage-in-the-construction-sector>
- Lloyd's Register Foundation (2025). *The Impact of Climate Change on Occupational Safety and Health in Selected Sectors. A Scoping Review*. Global safety evidence centre. Evidence review. <https://www.lrfoundation.org.uk/sites/default/files/2025-07/the-impact-of-climate-change-on-occupational-safety-and-health-in-selected-sectors-a-scoping-review.pdf>
- OECD (2018). *Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees*, OECD Regional Development Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264085350-en>.
- OECD (2024). *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en>.
- OECD (2025a). *Measuring and assessing talent attractiveness in OECD countries, second edition*. Written by: Lisa Andersson. Methodology Paper. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/04/measuring-and-assessing-talent-attractiveness-in-oecd-countries-second-edition\\_bed07946/133b6085-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/04/measuring-and-assessing-talent-attractiveness-in-oecd-countries-second-edition_bed07946/133b6085-en.pdf)
- OECD (2025b), *Mobility and Integrated Labour Markets for Third-country Nationals in Greater Copenhagen*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ba2a4777-en>.
- OECD (2025c). *A territorial approach to the Sustainable Development Goals in the Basque Country, Spain*. OECD Regional Development Papers. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/04/a-territorial-approach-to-the-sustainable-development-goals-in-the-basque-country\\_bb15d255/7204b9d9-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/04/a-territorial-approach-to-the-sustainable-development-goals-in-the-basque-country_bb15d255/7204b9d9-en.pdf)

- Perino M., M. Eve (2017). *Torn nets. How to explain the gap of refugees and humanitarian migrants in the access to the Italian labour market*. Fieri working paper.
- Schwab, Thomas (2023). The renewable energy transition can reduce economic disparities in Europe. Policy Brief  
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/topics/latest-news/2023/december/energy-transition-a-boost-for-europes-rural-regions#detail-content-241112-3>
- Seiger, F. (2024). *The contribution of Third Country Nationals to the twin transition in the EU*. JRC Science for Policy Brief. JRC 137170.
- Statistical Office of the Republic of Slovenia (2024). *Highest number of persons in employment, increase in foreign citizens*.  
<https://www.stat.si/StatWeb/en/news/Index/12986>
- Statistical Office of the Republic of Slovenia (2025). *In June, more persons in employment, including the highest number of foreign citizens to date*.  
<https://www.stat.si/StatWeb/en/News/Index/13786>
- Vandeplas, A., Vanyolos, I., Vigani, M., & Voegel, L. (2022). The possible Implications of the Green transition for the EU labour Market.  
[https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176\\_en\\_green%20transition%20labour.pdf](https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176_en_green%20transition%20labour.pdf)
- Vogel, A. (2016). Working conditions in construction: a paradoxical invisibility. European Trade Union Institute.  
[https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag\\_13\\_EN\\_12-16.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag_13_EN_12-16.pdf)
- World Economic Forum (2025). *The Future of Jobs Report 2025*.  
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>





POWGEN