

#GreenFin

Financing the Green Transition

DELIVERABLE D2.4

Rapporto sui risultati della fase di ricerca sul campo (questionario e interviste)



CONSORZIO DI PROGETTO

Coordinatore 

Beneficiari


www.adapt.it


UNIVERSITY
OF LODZ

Soggetti
affiliati

Fondazione


Fondazione 

Organizzazioni Associate



D2.4 RAPPORTO SUI RISULTATI DELLA FASE DI RICERCA SUL CAMPO (QUESTIONARIO E INTERVISTE)

Informazioni del documento

Acronimo di progetto

GreenFin

Numero di progetto

101052465

Numero di deliverable e titolo

D2.4 - Rapporto sui risultati della fase di ricerca sul campo (questionario e interviste)

Livello di disseminazione

Pubblico

Nome delle organizzazioni

UNI. LODZKI, ADAPT, Fondazione ADAPT

Data di invio

13/02/2024

INDICE

1	Struttura del report e metodologia	5
1.1	Introduzione	5
1.2	Obiettivi del progetto e ricognizione delle fasi preliminari della ricerca.....	6
1.3	Dalla ricerca documentaria alla ricerca sul campo	9
2	Questionario online: metodologia, obiettivi e temi chiave	10
3	Questionario online: analisi dei risultati	12
3.1	Sezione #1 – Informazioni generali sui partecipanti	12
3.2	Sezione #2 – Il contesto	14
3.3	Sezione #3 – Transizione verde e finanza verde: prospettive occupazionali e impatto sul settore finanziario. Un focus sui profili occupazionali strategici della finanza verde	17
3.4	Sezione #4 – Un focus sulle “Green Credit Skills”	20
4	Metodologia e risultati delle interviste semi-strutturate	24
4.1	Profilo dei partecipanti e studio sul campo	25
4.2	Percezioni generali del Green Deal	27
4.3	Green Deal e PMI.....	31
4.4	Il Green Deal e i settori “brown”	34
4.5	Competenze dei dipendenti nel settore finanziario e il loro sviluppo	36
4.6	Conclusioni	39
5	Conclusioni e raccomandazioni	41
6	Bibliografia essenziale.....	44
7	Allegati	47
7.1	Allegato 1 Questionario online: panoramica dettagliata dei partecipanti	47
7.2	Allegato 2 Questionario online – sintesi dei risultati	48
7.3	Allegato 3 Interviste semi-strutturate: traccia integrale dei quesiti (versione in italiano)	49
7.4	Allegato 4 Questionario online: traccia integrale dei quesiti (versione in italiano)	53

1 Struttura del report e metodologia

1.1 Introduzione

In risposta alle sfide poste dal cambiamento climatico, dal riscaldamento globale, dalla diminuzione della biodiversità e dall'esaurimento delle risorse naturali, la Commissione europea ha adottato un pacchetto di proposte legislative per adattare le proprie politiche in materia di clima, energia, trasporti e tassazione, al fine di raggiungere l'obiettivo di ridurre le emissioni nette di gas serra dell'Unione europea di almeno il 55% entro il 2030 rispetto ai livelli del 1990 e di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. Tale pacchetto, denominato [Green Deal europeo](#), è composto da undici elementi: aumentare le ambizioni climatiche dell'Unione europea, fornire energia pulita, accessibile e sicura, mobilitare l'industria per un'economia pulita e circolare, costruire e ristrutturare in modo efficiente dal punto di vista energetico e delle risorse finanziarie i processi di transizione, non lasciare nessuno indietro, accelerare il passaggio a una mobilità sostenibile e intelligente, adottare un sistema alimentare equo, sano e rispettoso dell'ambiente, preservare e ripristinare ecosistemi e biodiversità, raggiungere l'obiettivo di zero inquinamento per un ambiente privo di sostanze tossiche, mobilitare la ricerca e favorire l'innovazione.

La realizzazione di iniziative nell'ambito della transizione verso un'economia ecologica chiaramente richiederà una fonte costante e variegata di finanziamenti, insieme all'utilizzo di conoscenze scientifiche, innovazione e formazione. Un elemento che può favorire la collaborazione interdisciplinare è rappresentato dal [Nuovo Bauhaus Europeo](#), un movimento ideato per sostenere la trasformazione ecologica dell'Europa, creando una comunità basata sui principi di sostenibilità, estetica e inclusione, anche a livello locale.

In questo quadro, sono state adottate misure volte a conferire al settore bancario un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Green Deal europeo nella nuova strategia dell'Unione europea, rendendo così sostenibile a livello ambientale il sistema finanziario dell'Unione europea ([CE, 6.07.2021](#)). L'attuazione di tali misure comporterà uno spostamento decisivo nel ruolo di supporto delle banche al sistema economico e avrà profonde implicazioni sulla cultura aziendale e sulle competenze dei lavoratori del settore. È pertanto necessario sensibilizzare gli istituti finanziari e i loro operatori verso una sempre maggiore responsabilità nella transizione verde, innanzitutto attraverso la riqualificazione dei lavoratori, in particolare di coloro che ricoprono posizioni professionali elevate, i quali dovranno guidare, supportare e assistere le aziende con consulenze finanziarie specialistiche di alto livello. In questo contesto, le parti sociali possono senza dubbio svolgere un ruolo importante. In particolare, si ritiene che i Comitati Aziendali Europei (CAE) possano essere il luogo ideale per promuovere il "greening" della cultura e delle competenze dei lavoratori del settore, nonché l'innovazione organizzativa, la professionalizzazione e il trattamento equo dei dipendenti nelle aziende dei gruppi finanziari. Il settore finanziario europeo è infatti per lo più composto da grandi gruppi multinazionali. La promozione e il potenziamento della negoziazione collettiva tra rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro su scala internazionale sono quindi fondamentali per garantire un equo sviluppo delle competenze tra i dipendenti. Questo approccio mira a fornire a tutti i lavoratori pari opportunità professionali e a facilitare la mobilità senza ostacoli all'interno dell'Unione Europea.

Il consorzio del progetto GreenFin, che vuole dunque promuovere la cooperazione transnazionale tra le parti sociali per potenziare il coinvolgimento dei lavoratori all'interno delle imprese per attuare il Green Deal europeo, comprende rappresentanti di molti degli attori coinvolti nei processi di transizione (università, istituti di ricerca, sindacalisti, membri dei

Comitati Aziendali Europei, una banca, per un totale di 22 soggetti coinvolti) provenienti da 11 paesi europei¹.

In considerazione delle peculiarità culturali, organizzative e operative dei soggetti coinvolti nel progetto, le attività di GreenFin si concentrano su:

- la diffusione di una cultura di sostenibilità sociale ed ambientale tra i sindacalisti a tutti i livelli e in particolare tra i rappresentanti ad alta professionalità, appartenenti sia al settore finanziario che ai settori più coinvolti nella rivoluzione verde;
- la promozione degli strumenti di contrattazione collettiva transnazionale che, attraverso l'azione congiunta dei Comitati Aziendali Europei (EWCs) e dei sindacati europei, nazionali e aziendali, favoriranno lo sviluppo nel settore finanziario europeo di posizioni professionali omogenee in tutta l'Unione europea, capaci di fornire risposte ai nuovi bisogni finanziari necessari per sostenere il processo di transizione verso l'economia verde.

Gli specifici obiettivi del progetto sono:

1. Diffondere conoscenza sulle normative europee relative all'economia verde e al loro impatto sul mondo del lavoro e sulle aziende dell'Unione europea.
2. Definire nuovi profili professionali e competenze necessarie per rafforzare il ruolo del settore finanziario nella rivoluzione verde europea.
3. Potenziare il dialogo sociale transnazionale nel settore finanziario e migliorare le competenze negoziali dei rappresentanti dei lavoratori e dei membri dei Comitati Aziendali Europei attraverso lo sviluppo della consapevolezza, delle competenze e degli strumenti necessari per rafforzare le sinergie tra i diversi livelli di contrattazione collettiva.

1.2 Obiettivi del progetto e ricognizione delle fasi preliminari della ricerca

Le finalità del progetto sono state sviluppate in coerenza con quanto stabilito nella Call for proposals sull'informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti delle imprese: la sfida centrale di GreenFin è "*promuovere la cooperazione transnazionale tra le parti sociali per potenziare il coinvolgimento dei lavoratori all'interno delle imprese per attuare il Green Deal europeo*", con l'obiettivo di favorire una nuova cultura aziendale, identificare le nuove competenze nel credito verde - compatibili con gli standard stabiliti da ESCO ([*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*](#)) e in linea con la Direttiva 2005/36/CE - e svilupparle in un contesto che possa garantire in modo efficace sia le esigenze di flessibilità e posizionamento delle multinazionali creditizie, sia la sicurezza e l'occupabilità dei lavoratori. Inoltre, le attività svolte dalle organizzazioni partner di GreenFin (parti sociali e istituti scientifici) mirano anche a formare sia i membri dei Comitati Aziendali Europei che i sindacalisti, con l'obiettivo primario di aumentare la cooperazione tra i diversi livelli di rappresentanza (aziendale, nazionale, europeo ed EWC) al fine di costruire una rete preparata in termini di

¹ I partner del progetto GreenFin (10 entità) includono organizzazioni significative nel loro paese nel settore finanziario. Si è cercato un equilibrio tra i sindacati appartenenti ai paesi con la partecipazione più risalente all'Unione Europea e con un dialogo sociale più strutturato, sia del Nord Europa (Svezia, Francia) che dalla zona mediterranea (Italia, Spagna); e i Nuovi Stati Membri con tradizioni sindacali più deboli (Ungheria, Slovenia, Slovacchia e Romania). Inoltre, il progetto prevede la partecipazione attiva di un paese candidato: Montenegro, oltre a due Federazioni Europee - Eurocadres e UNI Europa, e una confederazione nazionale, la CISL, quattro Comitati Aziendali Europei (CAE): CAE Unicredit, CAE Generali, CAE Crédit Agricole, CAE BNP PARIBAS, e UniCredit, una delle principali banche in Europa appartenente a un gruppo multinazionale con CAE. I partner scientifici sono: ADAPT (Italia) e la sua Entità Affiliata Fondazione ADAPT e l'Università di Lodz (Polonia).

conoscenza e sensibilità alla transizione verde e in grado di promuovere trattative collettive transnazionali efficaci per favorire programmi di apprendimento aziendale, per l'acquisizione di nuove competenze da parte dei lavoratori e dei P&M (professionals, managers), al fine di rafforzare il ruolo delle banche nel fornire fondi a sostegno della rivoluzione ambientale lanciata dall'Unione europea. Inoltre, le attività, tenendo inoltre conto della centralità del potenziamento dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, mirano a costruire una rete di rappresentanti dei lavoratori professionalmente preparati in termini di conoscenza e sensibilità alla transizione verde e in grado di promuovere trattative collettive transnazionali efficaci per favorire programmi di apprendimento aziendale e lo sviluppo di nuove competenze da parte dei lavoratori.

Il primo passo è stato la ricerca documentale, portata avanti sia dalle parti sociali che dalle istituzioni scientifiche (Fig. 1). Le attività di ricerca, mirate a descrivere il contesto socioeconomico di riferimento, sono state la base su cui sviluppare le successive misure di formazione sia per i membri dei Comitati Aziendali Europei (titolari di diritti di Consultazione e Informazione) sia per i sindacalisti (titolari di diritti di Negoziazione), promuovendo la cooperazione nella negoziazione e la sinergia operativa tra i diversi livelli di rappresentanza.

Figura 1. Approccio alla ricerca documentale di GreenFin



Fonte: elaborazione a cura degli autori.

La ricerca documentale ha considerato e analizzato documenti chiave e obiettivi principali, nonché i determinanti della *Just Transition*. È stato inoltre discusso il caso della Polonia e i problemi legati all'implementazione della *Just Transition*² (analizzando le condizioni storiche e politiche, presentando i fatti chiave e delineando la descrizione delle principali regioni polacche in fase di trasformazione). È evidente, infatti, come le principali sfide socioeconomiche che accompagnano la Transizione Verde richiedano significative modifiche strutturali tali da influenzare anche il mercato del lavoro. Proprio per queste ragioni, nel rapporto viene dedicata particolare attenzione alla perdita e creazione di posti di lavoro, alle transizioni occupazionali, alla riqualificazione e all'aggiornamento delle competenze della forza lavoro. Vengono presentate le specificità dei lavori verdi, marroni e bianchi. La previsione dell'impatto

² Per un approfondimento sulla nozione di *Just Transition* e sul concetto in italiano di "giusta transizione" si veda: Prosdocimi S., Manzella P. (2023), *Le parole della Sostenibilità/2: la Transizione Giusta*, in Bollettino ADAPT n. 33, <https://www.bollettinoadapt.it/le-parole-della-sostenibilita-2-la-transizione-giusta/>

occupazionale del Green Deal europeo nell'Unione europea a 27 per settore completa il quadro della situazione. Una parte importante dell'analisi della ricerca è il ruolo rivestito dalla cultura nel superare lo shock culturale e per rendere verde il settore bancario. Sviluppare una cultura che supporti la transizione verde richiede azioni adeguate e complesse, come la sensibilizzazione sull'importanza della protezione ambientale, l'introduzione di attività nell'organizzazione per promuovere comportamenti sostenibili e la promozione di tali comportamenti anche all'esterno. Pertanto, nel rapporto vengono citate anche le raccomandazioni al riguardo presenti nella letteratura. Inoltre, l'entità e la completezza dei cambiamenti previsti possono generare resistenze da parte di molti attori interessati. La resistenza al cambiamento da parte dei lavoratori si basa, in particolare, sulla prevista riqualificazione, mobilità e riduzione della retribuzione. Queste attitudini vanno di pari passo con il sostegno dichiarato e l'opinione pubblica sul cambiamento climatico o sulla transizione verde. Il "clima" generale e le percezioni della necessità o urgenza del cambiamento sono condizionati dalle valutazioni delle politiche per affrontare il cambiamento climatico e dalle valutazioni delle proprie competenze, radicandosi anche nella cultura di un paese. In questo contesto, ci si aspetta che le competenze sul mercato del lavoro si modifichino, evidenziando un cambiamento nel settore come indicato nel rapporto. La ricerca mette, inoltre, in luce il ruolo della finanza verde nel favorire lo sviluppo delle piccole e medie imprese (PMI) e nel promuovere iniziative di economia verde nelle regioni colpite dalla *Just Transition*. Attraverso un'analisi dei bisogni e delle sfide affrontate dalle PMI nella transizione verso la sostenibilità, insieme a una revisione delle politiche di supporto esistenti, sono emerse azioni urgenti identificate per il miglioramento. Fra gli ambiti da promuovere si evidenzia la centralità di adottare un approccio completo, mantenere un dialogo aperto e continuo, e promuovere la collaborazione tra i diversi attori coinvolti nella transizione.

Successivamente, in linea con le informazioni contenute nel portale ESCO, sono state descritte le "competenze per la transizione verde" nel settore finanziario, bancario e assicurativo, nonché della consulenza finanziaria. Tenendo conto del contesto sociologico della transizione verde e della resistenza prevista dei lavoratori coinvolti nella transizione verde (specialmente nei lavori marroni), le parti sociali sembrano infatti essere importanti portatori d'interesse. Per tale motivo, il loro ruolo, le attività, le potenziali attitudini, le strategie proattive e reattive, nonché esempi delle loro attività legate alla transizione verde, sono esaminati nel progetto GreenFin. Inoltre, vengono proposte raccomandazioni riguardanti lo stato del dialogo sociale e della formulazione delle politiche.

La ricerca si è occupata, inoltre, di chiarire il contributo del settore finanziario nel facilitare transizioni verso un'economia verde ed equa all'interno del contesto normativo europeo. I tre capitoli del rapporto affrontano aspetti chiave della transizione verde, il ruolo delle finanze nel contesto europeo e approfondiscono le definizioni chiave associate alle finanze sostenibili. Nel primo capitolo, la ricerca si propone di chiarire i concetti legati alle finanze verdi. Il documento successivamente esamina le iniziative legislative che promuovono le finanze sostenibili, evidenziando l'importanza della cooperazione tra regolatori, istituzioni finanziarie e imprese per garantire un'efficace implementazione della transizione verde. All'interno del quadro normativo fornito, il rapporto si impegna a delineare il ruolo in evoluzione delle finanze nella transizione verde, identificando tre obiettivi chiave: diffondere la conoscenza delle normative dell'Unione europea relative all'economia verde, definire nuovi profili professionali in linea con la transizione verde e potenziare la rappresentanza dei lavoratori nei settori finanziari. La ricerca sottolinea la necessità di rafforzare i diritti di informazione e consultazione dei Consigli Aziendali Europei, evidenziando le trattative transnazionali e la collaborazione tra diversi livelli di rappresentanza. La metodologia utilizzata ha combinato la ricerca documentale, l'analisi delle fonti legislative europee e la revisione della letteratura, offrendo così una visione completa dell'argomento. Questo approccio include una fase iniziale di ricognizione, una selezione accurata dei documenti basata su materiali open source e un'indagine approfondita

sulle politiche e pratiche delle finanze verdi, con particolare attenzione al contesto dell'Unione europea, compresi gli aspetti di tassonomia e iniziative di responsabilità sociale d'impresa³.

1.3 Dalla ricerca documentaria alla ricerca sul campo

Il secondo passo della ricerca GreenFin è consistito nella fase di ricerca sul campo, realizzata adottando un approccio basato su due strumenti metodologici: un questionario online e interviste semi-strutturate (Fig. 2).

Il presente report è dunque dedicato alla presentazione dei risultati raggiunti in esito alla fase di ricerca sul campo condotta nell'ambito del progetto GreenFin. Il documento si articola in tre macro-sezioni: il Capitolo 2 è dedicato all'illustrazione della strumentazione metodologica utilizzata per la somministrazione del questionario online e alla ricognizione dei principali risultati raggiunti in esito a questa fase di indagine. Il Capitolo 3 è, invece, volto alla trattazione degli elementi chiave raccolti durante il round di interviste semi-strutturate. Il report si chiude con delle riflessioni conclusive che includono anche un set di raccomandazioni sviluppate grazie alla analisi trasversale dei risultati della ricerca e del confronto con i soggetti coinvolti nella implementazione del progetto GreenFin.

Figura 2. Approccio alla ricerca sul campo di GreenFin



Fonte: elaborazione a cura degli autori.

Inoltre, allo scopo di rendere i risultati della ricerca più facilmente fruibili anche a un'audience di carattere non accademico e per massimizzare l'impatto della ricerca in termini di disseminazione, l'Allegato 2 contiene una sintesi ragionata dei risultati principali ricavati grazie alla somministrazione del questionario online.

Infine, coerentemente con l'approccio di open-access delle pubblicazioni realizzate nell'ambito dei progetti co-finanziati dalle istituzioni europee (nel caso di specie dalla Commissione Europe), il rapporto è corredato anche dagli strumenti metodologici costruiti dai partner di

³ Per una panoramica completa dei risultati di questa fase di ricerca, è possibile consultare il report completo ai seguenti link: [Report on the Desk research on the European regulatory framework to identify the role of finance sector in the green economy](#) (versione inglese); [Report di ricerca sul quadro normativo Europeo relativo al ruolo del settore finanziario nella economia verde](#) (versione italiana).

ricerca (tracce del questionario -Allegato 4- e delle interviste -Allegato 3-), potenzialmente replicabili per iniziative simili.

2 Questionario online: metodologia, obiettivi e temi chiave

Come spiegato dettagliatamente nei paragrafi precedenti, i risultati presentati in questo rapporto sono il risultato di informazioni raccolte utilizzando una metodologia e un approccio di ricerca multi-metodo.

Questo paragrafo è dedicato ai risultati raccolti attraverso un questionario esplorativo online progettato e diffuso a un campione di rispondenti appartenenti alle reti dei partner del progetto.

Il questionario aveva lo scopo di raccogliere informazioni e opinioni sul ruolo dei settori assicurativo e finanziario nel contesto della transizione ecologica, anche in vista delle nuove disposizioni regolamentari europee. Inoltre, l'obiettivo era identificare le esigenze finanziarie e consulenziali nei settori più coinvolti nella transizione ecologica, individuare le figure professionali emergenti e le competenze necessarie per rispondere alle esigenze dei mercati del lavoro e dei settori coinvolti, adattare il settore finanziario e assicurativo a un nuovo paradigma creditizio basato sulla sostenibilità sociale ed ambientale.

Prima di entrare nei dettagli sulle evidenze emerse durante l'analisi, è opportuno descrivere la metodologia e gli strumenti di indagine utilizzati per completare questa fase di ricerca.

L'elaborazione delle domande⁴ è stata prodotta inizialmente in inglese da ADAPT e Fondazione ADAPT, in stretta collaborazione sia con il coordinatore del progetto che con l'Università di Lodz.

La progettazione delle domande ha preso in considerazione sia le indicazioni già contenute nella proposta del progetto, nel contesto del quale è stata condotta questa analisi, sia le indicazioni dei ricercatori che hanno cercato di garantire coerenza tra le domande incluse nel questionario online e quelle preparate, come descritto nella sezione successiva di questo rapporto, per la finalizzazione delle interviste semi-strutturate.

Dopo la validazione del questionario (versione inglese), lo stesso è stato tradotto nelle seguenti otto lingue degli associati partners grazie al coordinamento di FIRST CISL e successivamente inserito nella piattaforma online utilizzata per il questionario⁵.

Per quanto riguarda il processo di reclutamento dei partecipanti, l'attività è stata coordinata da FIRST CISL in stretta collaborazione con i partner di ricerca e le Organizzazioni Associate. In dettaglio, una volta completata la raccolta degli indirizzi e-mail a cui è stata inviata la richiesta di partecipazione al questionario, l'elenco è stato reso disponibile ad ADAPT e Fondazione ADAPT⁶.

⁴ La traccia completa dei quesiti è disponibile negli allegati (Allegato 4).

⁵ Il questionario è stato somministrato utilizzando la piattaforma SurveyMonkey. Il questionario è stato progettato per essere completamente anonimo (e questa informazione è stata fornita a coloro che hanno ricevuto l'invito a compilare). Il sistema utilizzato da Fondazione ADAPT e ADAPT ha registrato le risposte senza alcuna identificazione personale dei rispondenti. I dati raccolti (compresi quelli relativi al nome dell'organizzazione/azienda) sono stati elaborati in modo aggregato, al fine di impedire a chiunque di identificare, anche indirettamente, l'identità della persona che ha compilato il questionario.

⁶ Le comunicazioni di invito al questionario sono state preparate in inglese, italiano, spagnolo e francese e sono state inviate il 17 ottobre 2023 da una casella e-mail di proprietà della Fondazione ADAPT. Il questionario è stato lasciato aperto per la compilazione fino al 22 novembre 2023. In totale sono stati effettuati tre richiami (sotto forma di 'gentile promemoria' agli indirizzi email pertinenti), a cui è stato

Il questionario è stato quindi redatto inserendo le domande all'interno di sezioni tematiche. Questa scelta è stata fatta per facilitare il rispondente in termini di percorso logico delle domande e in vista dell'analisi successiva (vedi § 2.1 di seguito). L'out line del questionario consisteva quindi nelle seguenti sezioni⁷:

- *Section #1 – General information about the respondent*
- *Section #2 – Setting the scene*
- *Section #3 – Green Transition and Green Finance: employment prospects and impact on the financial sector. A focus on Green Finance strategic Occupational Profiles*
- *Section #4 – A focus on “Green Credit Skills”*
- *Section #5 – Have your say*

Per quanto riguarda ulteriori elementi utili al lettore di questo rapporto e con specifico riferimento alla definizione delle domande del questionario online, vale la pena menzionare che i ricercatori non solo si sono impegnati ad adottare un registro in linea con il panel dei possibili rispondenti (evitando, ad esempio, l'uso di espressioni e gergo accademico eccessivamente complessi), ma hanno anche sfruttato le potenzialità offerte dalla piattaforma di indagine utilizzata per integrare il questionario con definizioni e risorse utili per una migliore comprensione delle domande e, di conseguenza, per una raccolta più uniforme delle informazioni in termini di feedback ricevuti.

Ad esempio, nella domanda sul settore di attività dell'organizzazione/azienda del rispondente, è stato inserito il collegamento ipertestuale alla lista di classificazione NACE (corrispondente alla classificazione ATECO)⁸. Inoltre, con riferimento alla Sezione 3, per fornire a tutti i partecipanti una base comune per classificare le professioni⁹ (corrispondente, a sua volta, a quella utilizzata dal team di ricerca per l'implementazione del progetto nel suo complesso) e, allo stesso tempo, mettendo a disposizione un insieme di dati di potenziale interesse per i partecipanti, la domanda D18 è stata formulata nel seguente modo: *Seleziona le "top tre" professioni che saranno impiegate nel settore Finanza e assicurazioni nell'Unione europea entro il 2030 (ISCO classification)*. Per ulteriori esempi, consulta: *CEDEFOP Skills Intelligence*. Inoltre, è utile menzionare che l'inclusione di definizioni nella Sezione 4 dedicata all'argomento delle competenze nel credito verde si è basata sulla consapevolezza che non esiste una singola definizione di lavori e competenze verdi e che, pertanto, fornire ai partecipanti un insieme di definizioni - anche se senza pretese di esaustività¹⁰ -, avrebbe consentito risposte più informate agli argomenti indagati.

aggiunto un ulteriore invito a compilare tramite i canali social di ADAPT ([X](#) e inclusione dei link multilingue alle diverse versioni del questionario nell'[ADAPT International Bulletin Issue 18/2023](#)). Ciò è stato fatto al fine di aumentare il numero di partecipanti e raggiungere gli obiettivi degli indicatori di qualità inclusi nella proposta del progetto.

⁷ Il testo delle domande e delle sezioni in questa sezione si riferisce alla versione in lingua inglese del questionario.

⁸ D5 (Sezione 1): *In quali settori/comparti opera la tua Organizzazione/Azienda? (Classificazione NACE)*.

⁹ Oltre alla classificazione ISCO, l'altro strumento utilizzato per la progettazione del questionario con specifico riferimento alle competenze creditizie verdi è stata la [piattaforma ESCO](#), la classificazione multilingue delle Competenze, Qualifiche e Occupazioni Europee. In particolare, sfruttando la [recente integrazione nella classificazione ESCO delle occupazioni nello "spettro della sostenibilità"](#), le competenze sono state selezionate per essere riportate sotto forma di opzioni alla domanda D25: *Seleziona almeno 3 esempi di competenze emergenti e nuove che consideri strategiche per rendere verde il settore finanziario e assicurativo e garantire l'approvvigionamento delle esigenze finanziarie e consulenziali dei settori che saranno più colpiti dalla transizione verde (carburante fossile, servizi pubblici/elettricità, energia, costruzioni, trasporti e agricoltura)*.

¹⁰ Per una panoramica delle definizioni relative al tema delle competenze e delle professioni "verdi", si veda: Fondazione ADAPT, [Green Skills in VET. Rapporto finale](#), 2022.

Figura 3. Esempio di guida alla compilazione del questionario attraverso l'inclusione di definizioni

Sezione #4 – Un focus sulle “Green Credit Skills”

For the purposes of the present survey, please consider the following definitions:

- **Green Skills:** "Qualsiasi competenza - sia tecnica che trasversale - che consenta di attivare i processi (tecnologici, economici, produttivi, sociali, culturali) legati alla transizione verde, direttamente o indirettamente. Le competenze verdi possono essere un aggiornamento del bagaglio professionale di occupazioni già esistenti o far parte di insiemi di conoscenze del tutto nuovi, che caratterizzano nuovi profili professionali". (Fondazione ADAPT)

- **Competenze tecniche verdi:** "Competenze che promuovono, da un punto di vista tecnico e tecnologico, la transizione verde attraverso la fornitura di conoscenze e abilità scientifiche". (Fondazione ADAPT)

- **Competenze trasversali verdi:** "Competenze, conoscenze e abilità che formano un atteggiamento mentale e un insieme di atteggiamenti orientati alla promozione della transizione verde". (Fondazione ADAPT)

- **Lavori verdi:** "I lavori verdi sono professioni che contribuiscono a preservare o ripristinare l'ambiente, sia in settori tradizionali, come l'industria manifatturiera e l'edilizia, sia in nuovi settori verdi emergenti, come le energie rinnovabili e l'efficienza energetica. I lavori verdi contribuiscono a migliorare l'efficienza nell'uso dell'energia e delle materie prime, a limitare le emissioni di gas serra, a ridurre al minimo gli sprechi e l'inquinamento, proteggere e ripristinare gli ecosistemi e sostenere l'adattamento agli effetti del cambiamento climatico" (OIL, 2019).

Fonte: GreenFin questionario online – versione in italiano

Inoltre, con specifico riferimento al tipo di domande, il questionario è stato ideato dando priorità a domande chiuse (binarie, a scelta singola, a scelta multipla, scala Likert), prevedendo solo alcune domande aperte¹¹. Tutte le domande del primo tipo richiedevano una risposta obbligatoria e, per distinguerle dalle domande opzionali, erano contrassegnate con un asterisco rosso. La mancata compilazione della risposta alle domande obbligatorie impediva la progressione alle domande successive e l'invio del feedback complessivo.

Infine, laddove possibile, con riferimento alle funzioni della piattaforma utilizzata per la somministrazione del questionario, sono stati inclusi messaggi di errore automatici e promemoria di aiuto per assistere nella compilazione.

3 Questionario online: analisi dei risultati

L'analisi dei paragrafi seguenti riflette le sezioni tematiche che hanno composto il questionario¹².

3.1 Sezione #1 – Informazioni generali sui partecipanti

Per quanto riguarda la composizione del panel dei partecipanti al questionario, dopo l'eliminazione delle risposte considerate non valide ai fini dell'analisi¹³, il numero consolidato di rispondenti si è attestato a 113. Riguardo alla copertura geografica, il questionario non solo ha raggiunto il target quantitativo di partecipanti (10) in quasi tutti i paesi del progetto¹⁴ (su cui

¹¹ 4 delle 29 domande totali.

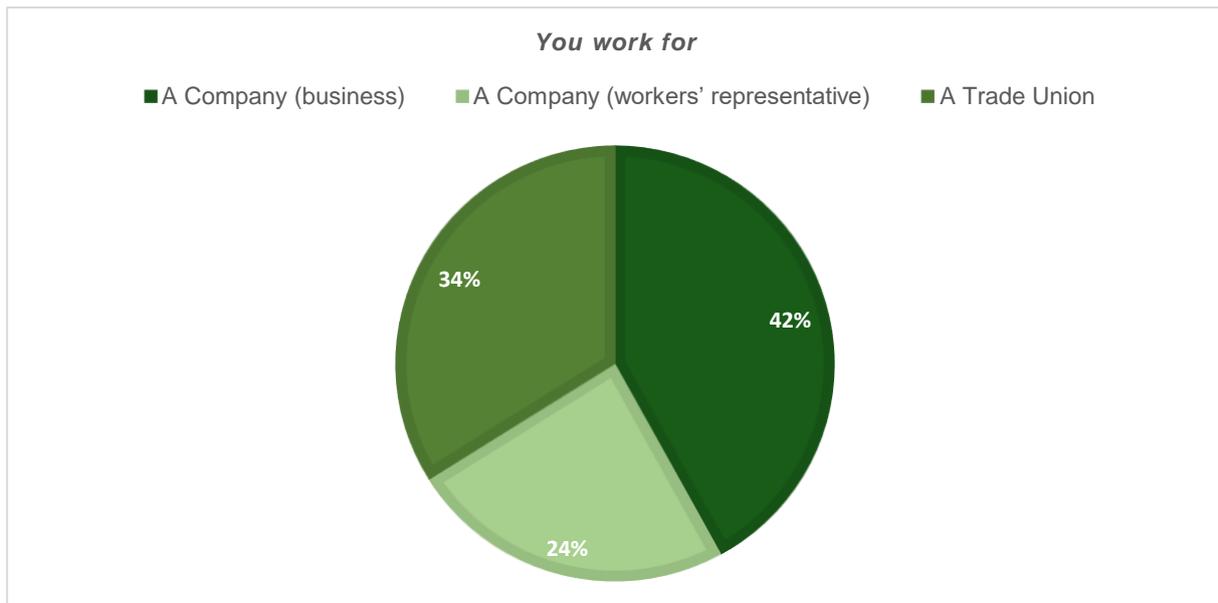
¹² Una sintesi ragionata dei principali risultati del questionario è disponibile negli allegati (Allegato 2).

¹³ Per essere considerato valido, il questionario doveva essere completato almeno nel 60 per cento delle domande obbligatorie (corrispondenti a quindici). Anche le risposte che hanno evidenziato in modo chiaro un errore di duplicazione nel feedback (cioè, più risposte provenienti dalla stessa persona - un errore che non può essere evitato tramite specifiche di piattaforma nel caso di feedback provenienti da dispositivi e indirizzi IP diversi) sono state considerate non valide.

¹⁴ Le uniche eccezioni riguardano l'Ungheria (con 7 rispondenti su 10 previsti raggiunti) e la Slovenia (nessun rispondente raggiunto a causa dell'indisponibilità del questionario nella lingua di riferimento). Per una panoramica completa del panel dei rispondenti, consultare l'Allegato 1.

si concentra l'analisi successiva), ma ha anche raccolto risposte da organizzazioni attive in Austria e nella Repubblica Ceca. Un'altra informazione rilevante riguarda la composizione del panel dei partecipanti per quanto riguarda la loro affiliazione. Effettivamente, si può affermare che è stato raggiunto un equilibrio soddisfacente in termini di feedback raccolti attribuibili a rappresentanti dei lavoratori (attivi a livello aziendale e nelle organizzazioni sindacali) e coloro impiegati in azienda (lato aziendale). Il Grafico 1 fornisce dettagli sulla suddivisione dei partecipanti in base a questa variabile.

Grafico 1. GreenFin questionario online – affiliazione dei rappresentanti (D3)

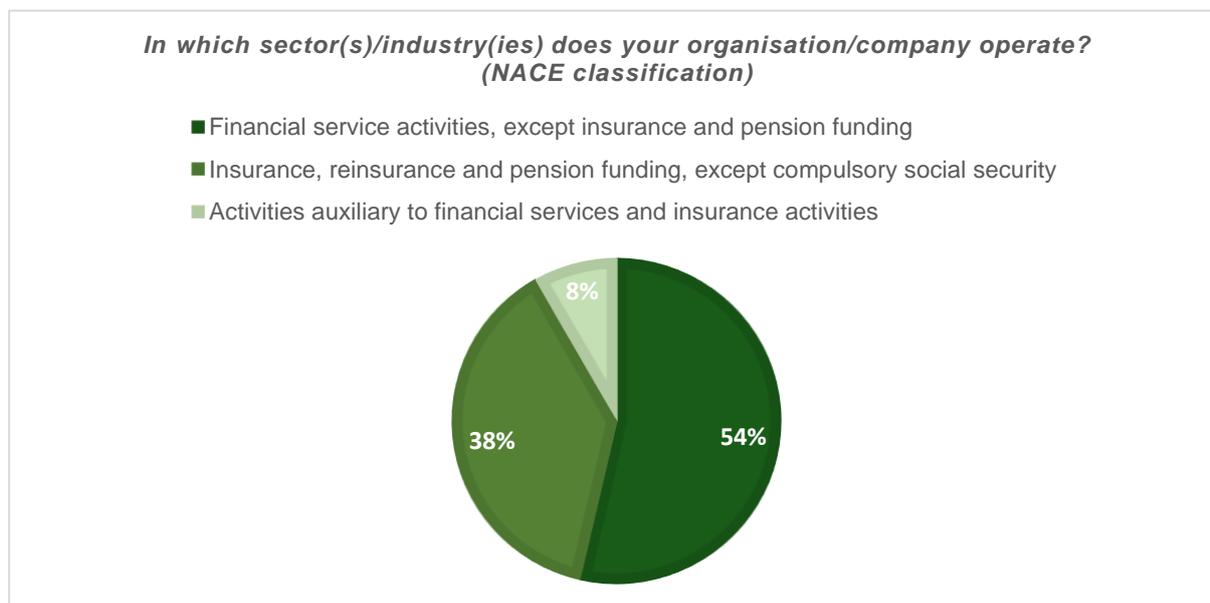


Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

Inoltre, da un lato, considerando le informazioni successive legate alle professioni verdi e alle competenze strategiche per il settore creditizio e assicurativo, è stato importante valutare il livello a cui le organizzazioni dei partecipanti sono abituate a operare. In merito, è opportuno sottolineare la predominanza di partecipanti le cui organizzazioni sono principalmente attive a livello nazionale (44), seguiti da coloro che operano esclusivamente a livello aziendale (35), a livello internazionale (25), a livello territoriale e regionale (9). D'altro canto, poiché questa ricerca è stata implementata nel contesto di un progetto che adotta una prospettiva settoriale, la domanda Q5 è stata inclusa nel questionario per identificare i settori industriali delle organizzazioni dei partecipanti. A tal proposito, il Grafico 2 dimostra anche un equilibrio sostanziale in termini di settori coperti. Tuttavia, è importante notare che quelli legati al settore finanziario/creditizio e assicurativo non sono gli unici settori rappresentativi del panel dei partecipanti: in 11 casi, i partecipanti hanno preferito rispondere direttamente alla domanda, scegliendo l'opzione "Altro"¹⁵. Va notato che, ai fini di questo report, la seguente analisi tratterà il settore finanziario nel suo complesso, a causa del superamento consolidato della tradizionale tripartizione del sistema finanziario in attività finanziarie (con riferimento agli strumenti finanziari), attività bancarie e attività assicurative, in seguito all'avvento della libera circolazione dei capitali, alla globalizzazione dei mercati e all'innovazione finanziaria.

¹⁵ Le risposte fornite autonomamente dai rispondenti sono le seguenti: "Assistance to travelers worldwide"; "Services, mobility, and consumption", "**Service sectors including financial and insurance**"; "University"; "Research and project"; "**Finance with insurance, it is a mandatory sale in a bank**"; "**Banking support**"; "Research Development Innovation"; "Industry"; "Technical testing and analysis"; "Workers' union rights". È quindi possibile affermare che tra queste risposte, almeno 3 (in grassetto) sono correlate alle specializzazioni produttive di interesse per il progetto.

Grafico 2. Questionario online GreenFin - settori (D5)



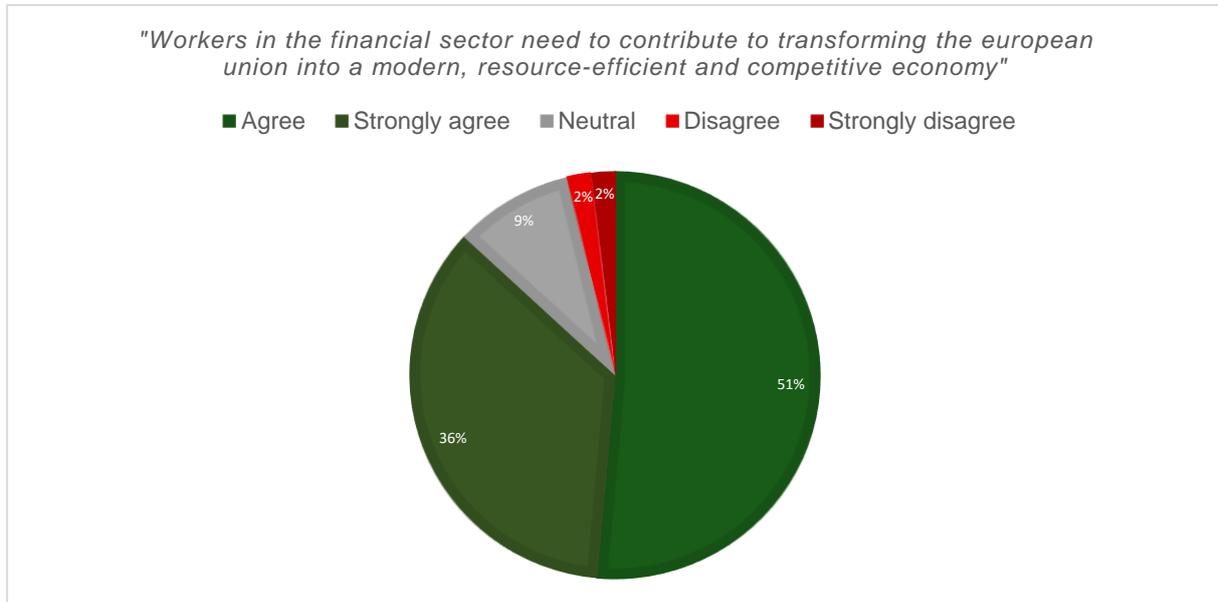
Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

3.2 Sezione #2 – Il contesto

La sezione in analisi è stata progettata per valutare il livello di consapevolezza e maturità dei partecipanti riguardo ai temi alla base del progetto GreenFin. Questi temi includono il ruolo del settore finanziario e assicurativo nel generare dinamiche positive e interconnesse di sostenibilità e competitività, il ruolo dei framework normativi (sia a livello nazionale che europeo) in relazione alla transizione ecologica e il coinvolgimento attivo delle loro organizzazioni nei campi della sostenibilità, dell'economia verde e delle finanze.

Mentre la maggioranza dei partecipanti ha generalmente concordato (82%) con l'affermazione "La mia organizzazione/azienda deve contribuire a trasformare l'Unione Europea in un'economia moderna, efficiente e competitiva" (D6), il livello di accordo con le affermazioni proposte è stato ancora più elevato (86%) per l'affermazione seguente in D7 (Grafico 3).

Grafico 3. Questionario online GreenFin – Lavoratori nel settore finanziario/assicurativo e obiettivi “verdi” europei (D7)



Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

Per quanto riguarda il livello di informazione e conoscenza dei partecipanti riguardo a eventuali recenti politiche o iniziative nazionali/regionali/locali nel campo della sostenibilità ambientale, che hanno già avuto o si prevede abbiano un impatto sulle attività principali della loro organizzazione, hanno prevalso le risposte negative. 63 partecipanti hanno dichiarato di non averne in mente (D8), e le principali ragioni di ciò sono indicate in D9 come *"Mancanza di tempo"*¹⁶ (17 selezioni), *"Assenza di incentivi regionali/locali/nazionali (politiche)"* (16 selezioni), *"Mancanza di risorse (capitale umano/dimensione organizzativa)"* (12 selezioni), *ovvero a causa del fatto che queste "Iniziativa sono considerate non cruciali"* (11 selezioni), e *"Mancanza di risorse (finanziarie)"*.

Considerando che uno degli obiettivi del progetto è anche evidenziare le disparità territoriali in termini di "aderenza" al progetto di rendere l'Europa più "verde" attraverso il coinvolgimento diretto del settore finanziario e assicurativo, è opportuno evidenziare i paesi di origine dei partecipanti che hanno indicato il basso livello di incentivi locali (politiche) come una delle cause della mancanza di iniziative nel campo della sostenibilità ambientale: da questo punto di vista, è stato possibile individuare tali opinioni, riconducibili a diverse provenienze geografiche, tra i partecipanti che hanno scelto l'opzione in questione e che appartengono a organizzazioni attive in Danimarca (2), Francia (2), Ungheria (1), Slovacchia (1), Romania (3), Montenegro (1), Italia (1)¹⁷.

Passando dall'analisi delle ragioni legate all'assenza di un impegno tangibile (conosciuto dai partecipanti) riguardo agli obiettivi di sostenibilità ambientale a livello territoriale, alle iniziative implementate a livello di organizzazioni e aziende coinvolte nel questionario, la Tabella 1 presenta una selezione di esempi condivisi in risposta a D12¹⁸.

¹⁶ In questo caso, ci si riferisce alla mancanza di tempo all'interno delle organizzazioni.

¹⁷ Di questi partecipanti, 6 appartengono all'ambito sindacale e 5 all'ambito aziendale (rappresentanti dei datori di lavoro/aziende).

¹⁸ Nel contesto di questo rapporto, non è stato possibile includere un numero maggiore di esempi. La selezione proposta tiene conto della varietà di origini geografiche dei partecipanti e intende garantire una rappresentazione equilibrata delle loro affiliazioni. A fini di questo rapporto, sono stati selezionati

Tabella 1. Questionario online GreenFin: una selezione di recenti iniziative nel campo della sostenibilità ambientale (livello organizzativo/aziendale) (D12)

Esempi	ID del partecipante
<i>Abbiamo istituito una politica di approvvigionamento (procurement) che delinea gli obiettivi generali e il quadro per le pratiche di approvvigionamento efficienti e sostenibili dell'azienda, ed è imperativo che tutti i dipendenti aderiscano a questa politica. In concomitanza con la politica di approvvigionamento, abbiamo compilato anche un allegato che fornisce linee guida relative alla responsabilità sociale per i nostri fornitori¹⁹.</i>	R16 - DK - Azienda (rappresentante dei lavoratori) - Assicurazioni, riassicurazioni e finanziamenti pensionistici, esclusa la sicurezza sociale obbligatoria
<i>Diffusa adozione di incontri in forma ibrida.</i>	R35 - FR – Sindacato - Assicurazioni, riassicurazioni e finanziamenti pensionistici, esclusa la sicurezza sociale obbligatoria
<i>Esplorare la fattibilità del finanziamento degli investimenti in fonti di energia sostenibile o migliorare l'efficienza energetica di un edificio.</i>	R62 - SK - Azienda (rappresentante dei lavoratori) - Servizi finanziari diversi da assicurazioni e finanziamenti pensionistici
<i>Organizzeremo due seminari per i membri della nostra Rete per la Sicurezza sul Lavoro. Tra i vari argomenti trattati, affronteremo le questioni legate al concetto di una transizione equa.</i>	R105 - MN – Sindacato - Servizi finanziari diversi da assicurazioni e finanziamenti pensionistici
<i>Il mio gruppo sta promuovendo attivamente opzioni di finanziamento per veicoli o residenze ecologiche, accompagnate da tassi di interesse scontati.</i>	R109 – IT- Azienda - Assicurazioni, riassicurazioni e finanziamenti pensionistici, esclusa la sicurezza sociale obbligatoria

Continuando l'analisi e proseguendo con la D14²⁰ per valutare le aree in cui le organizzazioni/aziende dei partecipanti hanno già implementato elementi di finanza verde, le opzioni che hanno ricevuto il maggior numero di selezioni sono "nella sua strategia aziendale/strategia" e "nell'offerta di prodotti", seguite da "nella struttura organizzativa". In misura minore, sono state effettuate selezioni per "nei processi di identificazione e valutazione dei rischi", "nei processi di valutazione del credito" e "nella determinazione dei prezzi dei prodotti".

Alla fine della sezione presa in considerazione, ai partecipanti è stato chiesto che tipo di ostacoli interni le aziende affrontano in relazione all'economia verde (D15²¹). Il Grafico 4 illustra le preferenze espresse dai partecipanti.

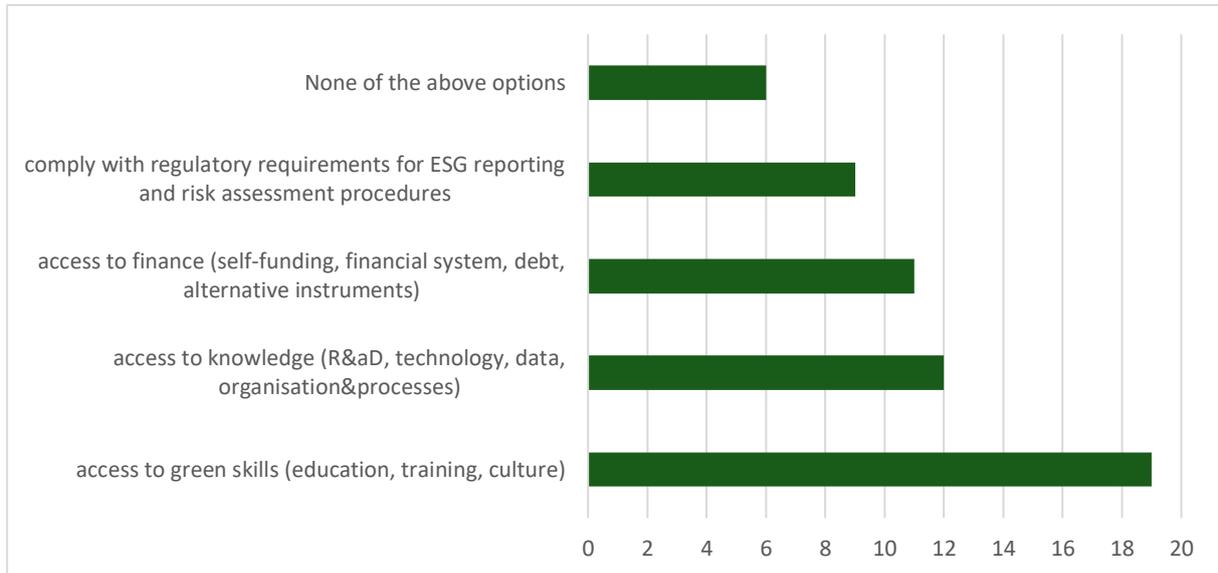
esempi relativi ai settori assicurativo e finanziario. Poiché si tratta di informazioni inserite autonomamente dai partecipanti in un campo di risposta aperto, alcuni esempi (tradotti in inglese da Fondazione ADAPT e ADAPT dove necessario) sono stati leggermente riformulati per garantire una migliore comprensione da parte del lettore.

¹⁹ Tutte le traduzioni delle citazioni tratte dalle interviste sono state realizzate dagli autori del report, ad eccezione di quelle relative alle interviste condotte direttamente in italiano.

²⁰ Domande a risposta multipla.

²¹ Domande a risposta multipla.

Grafico 4. Questionario online GreenFin - Tipi di ostacoli per le aziende nell'economia verde. (D15)



Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

3.3 Sezione #3 – Transizione verde e finanza verde: prospettive occupazionali e impatto sul settore finanziario. Un focus sui profili occupazionali strategici della finanza verde

I dati analizzati e raccolti dalle domande da D17 a D22 consentono di discernere le opinioni dei partecipanti riguardo all'impatto della transizione verde, con specifico riferimento ai settori approfonditi dal progetto, in merito al mercato del lavoro e alle dinamiche di interazione tra domanda e offerta di occupazioni e profili professionali.

Ad esempio, con riferimento alla domanda D17 " *Secondo la tua opinione e considerando il tuo paese, quale sarà l'impatto della "transizione verde" sul settore finanziario e assicurativo?*", si può affermare che il panel dei partecipanti ha espresso un'ottica moderatamente ottimistica riguardo agli scenari occupazionali in seguito alla transizione verde. Infatti, quasi il 40% dei partecipanti che hanno fornito risposte a questa domanda²² ha dichiarato che la transizione porterà a un aumento dell'occupazione tra il 2022 e il 2035 o che non ci saranno cambiamenti notevoli. Al contrario, un percentuale vicina al 20% ha manifestato sentimenti negativi, prevedendo un calo dell'occupazione durante il periodo specificato²³. È degno di nota che, su una questione così divisiva, 32 partecipanti hanno dichiarato di non avere un'opinione precisa sulla questione.

Approfondendo le "top tre" professioni nell'orizzonte fino al 2023 nei settori finanziario e assicurativo (D18²⁴), è evidente una chiara concentrazione di preferenze all'interno dello spettro di profili professionali più qualificati e corrispondenti a:

²² Il numero effettivo di partecipanti validi a questa domanda è stato di 81.

²³ È possibile identificare i paesi di riferimento dei partecipanti che hanno espresso un'opinione pessimistica sulle proiezioni occupazionali per l'impatto della transizione verde quali, in particolare, Francia, Spagna, Ungheria, Romania e Slovacchia.

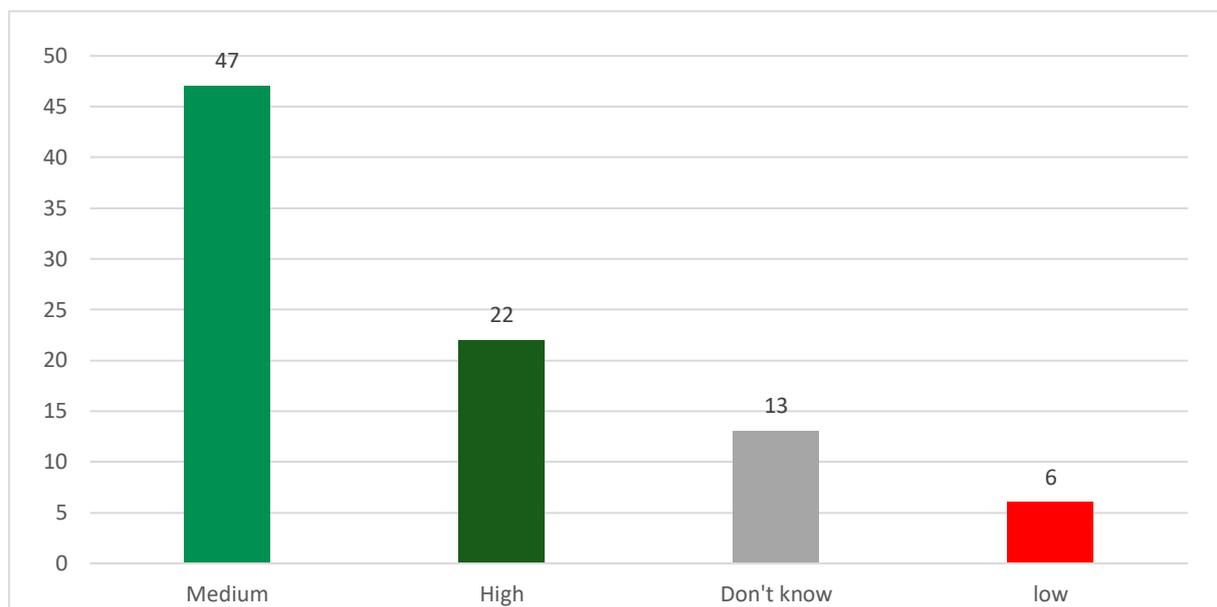
²⁴ Domanda a risposta multipla.

- Professionisti interni e professionisti associati (prima professione per numero di selezioni) (47 preferenze);
- Tecnici ICT²⁵ (seconda occupazione per numero di selezioni);
- Tecnici scientifici e ingegneristici (terza occupazione per numero di selezioni)²⁶;

Accanto a questi profili, le professioni manageriali²⁷ si posizionano al quarto posto in termini di preferenze espresse, confermando una maggiore frequenza di selezione in prossimità di profili professionali più qualificati, secondo quanto emerso dal panel intervistato.

Le professioni con livelli di qualifica inferiori secondo la classificazione ISCO (identificati come 'Lavoratori elementari' e 'Lavoratori dei servizi personali') sono completamente residuali in termini di selezioni.

Grafico 5. Questionario online GreenFin - livello medio di istruzione dei lavoratori nei settori finanziario e assicurativo (D19)



Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

Inoltre, questi risultati hanno trovato una conferma parziale anche nelle risposte alla domanda D19, in cui ai partecipanti è stato chiesto di indicare il livello di istruzione medio dei lavoratori attivi nel settore finanziario e assicurativo nei vari paesi di riferimento: sommando il numero di

²⁵ Aggiungendo anche le selezioni riconducibili alla opzione "Professionisti dell'ICT" a quelle già enunciate, sono le professioni all'interno del settore ICT (tecniche e più qualificate) a guidare le prime tre posizioni nelle proiezioni fino al 2030 (52 preferenze), secondo il panel che ha contribuito alla compilazione del questionario. I dati relativi alle professioni nel settore delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione sono almeno in parte coerenti con le opinioni espresse in risposta alla domanda D20 ovvero "Secondo Eurostat, l'occupazione nelle professioni ad alta tecnologia nei settori finanziario e assicurativo nel 2035 è stimata al 13,8%. La situazione nel tuo paese (in termini di % di persone impiegate in professioni ad alta tecnologia) sarà", poiché la maggior parte dei partecipanti che hanno risposto alla D20 ha indicato che l'occupazione in professioni ad alta tecnologia nei settori finanziario e assicurativo nei loro paesi entro il 2035 sarà più alta (11) o in linea con le tendenze dell'Unione europea (15), mentre 27 partecipanti hanno selezionato l'opzione "Inferiore al valore medio europeo".

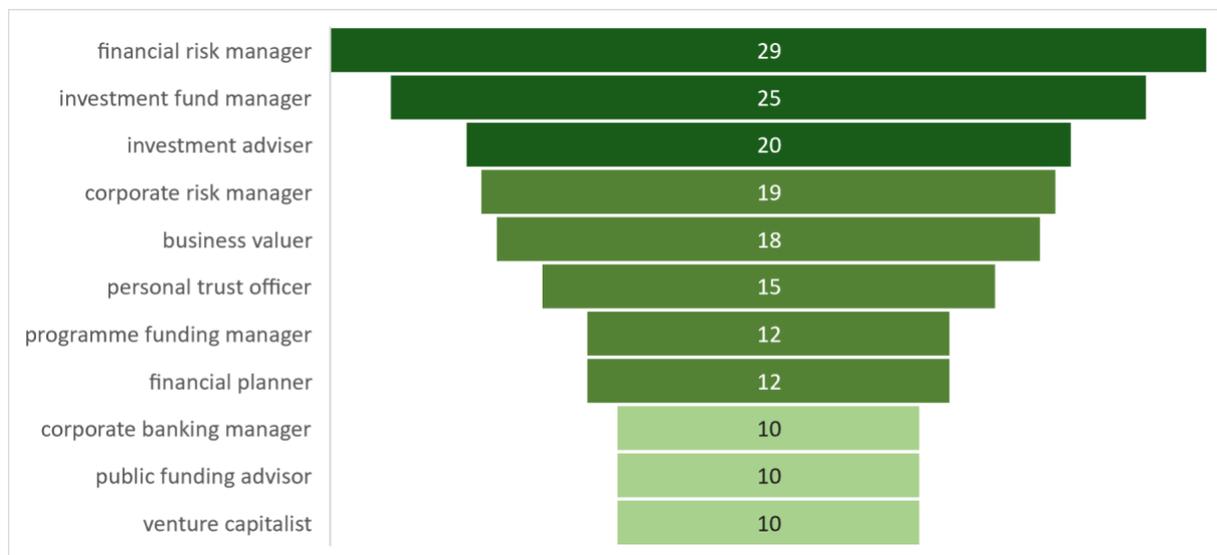
²⁶ Anche in questo caso, combinando le preferenze espresse per l'opzione "Tecnici scientifici e ingegneristici" con quelle per "Ricercatori e ingegneri", si ottiene un numero maggiore di selezioni (40).

²⁷ Managers & Business Managers; CEOs; Technical managers (40).

selezioni indicate per l'opzione "medio" a quelle per l'opzione "alto", si ottiene quasi il 77% delle preferenze totali espresse²⁸. I partecipanti che hanno selezionato l'opzione "basso" sono perlopiù affiliati a sindacati o sono rappresentanti dei lavoratori e sono distribuiti tra Spagna, Italia, Slovacchia e Romania.

Infine, adottando una prospettiva d'indagine più orientata al futuro, è stato chiesto ai partecipanti di identificare almeno due esempi di professioni emergenti e nuove considerate strategiche per la transizione verde nel settore finanziario e assicurativo e per garantire l'offerta di servizi finanziari e consulenza per settori che saranno più colpiti dalla transizione verde (combustibili fossili, servizi pubblici/elettricità, energia, costruzioni, trasporti e agricoltura) (D22). Il Grafico 6 illustra le opinioni raccolte attraverso il questionario, ordinate per ricorrenza delle preferenze espresse.

Grafico 6. Questionario online GreenFin - esempi di professioni emergenti e nuove (D 22)²⁹



Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

Con riferimento al tema delle previsioni sull'occupazione e delle professioni emergenti, il questionario ha permesso di raccogliere le opinioni dei partecipanti riguardo alla tipologia di nuove professioni a livello settoriale, collegandole non solo alle dinamiche associate alla transizione ecologica, ma anche a quella tecnologica, abbracciando così considerazioni connesse alla cosiddetta "doppia transizione". In dettaglio, la domanda D21 è stata formulata come segue: *"Secondo te, guardando al settore finanziario e assicurativo..."*, e i partecipanti hanno selezionato le opzioni disponibili secondo la classifica sottostante, indicando, in generale, un consenso più ampio sulle opportunità offerte dalle transizioni ecologiche e digitali (sia in termini di professioni del tutto nuove che di profili professionali esistenti arricchiti e integrati con competenze emergenti adatte ad affrontare le dinamiche di innovazione e sostenibilità nei contesti lavorativi), rispetto alle preoccupazioni per i modelli di sostituzione uomo-macchina (automatizzazione) e per lo spostamento occupazionale dovuto a fattori tecnologici³⁰:

²⁸ Il numero effettivo di partecipanti a questa domanda è stato di 89.

²⁹ Domanda a risposta multipla.

³⁰ Queste informazioni confermano ulteriormente le prospettive dei partecipanti sulle prospettive di impiego e sulle dinamiche del mercato del lavoro come delineato nella Sezione #2.

- Ci sarà bisogno di un numero crescente di professionisti di alto livello (profili professionali già esistenti, da riqualificare e potenziare), per gestire meglio nuovi ruoli professionali e fornire consulenza di qualità ai clienti (41);
- Ci sarà bisogno di un numero crescente di professionisti di alto livello (nuovi profili professionali), per gestire meglio nuovi ruoli professionali e fornire consulenza di qualità ai clienti (31 preferenze);
- Ci sarà una diminuzione della domanda di professionisti di alto livello, a causa dell'implementazione di strumenti AI sofisticati (28).

3.4 Sezione #4 – Un focus sulle “Green Credit Skills”

Dopo aver fornito una selezione di definizioni rilevanti per il questionario, come descritto in precedenza (vedi paragrafo 2), questa sezione inizia raccogliendo le opinioni dei partecipanti sull'importanza attribuita a un elenco di caratteristiche delle competenze verdi (D23)³¹. La Tabella 2 fornisce una panoramica dei risultati in termini di livello di importanza e il paese dei partecipanti, descrivendo i valori medi calcolati considerando dati provenienti da diversi paesi.

Tabella 2. Questionario online GreenFin - principali caratteristiche delle competenze verdi (livello di importanza³² – paesi³³) (D23)

Country	<i>Environmental awareness</i>	<i>Job specific skills concerning new green product/services/processes</i>	<i>Being practically involved in saving energy, protecting ecosystems etc.</i>	<i>Being responsible for environmental management</i>
Denmark	4,33	3,92	3,83	3,91
France	4,64	4,33	4,64	4,18
Hungary	5,00	5,00	4,67	4,67
Italy	4,33	4,00	4,11	4,33
Montenegro	4,66	4,45	4,45	4,42
Romania	4,47	4,11	4,42	4,21
Slovakia	4,11	3,75	4,22	3,89
Spain	4,75	4,25	4,5	4,5
Cross-county average values	4,54	4,23	4,36	4,26

³¹ 5-punti scala Likert.

³² È importante notare che, nonostante un numero significativo di selezioni per l'opzione "Estremamente importante" (corrispondente al valore 5 sulla scala di valutazione), nessuna opzione corrispondente al valore minimo della scala (1 = "Assolutamente non importante") è stata selezionata.

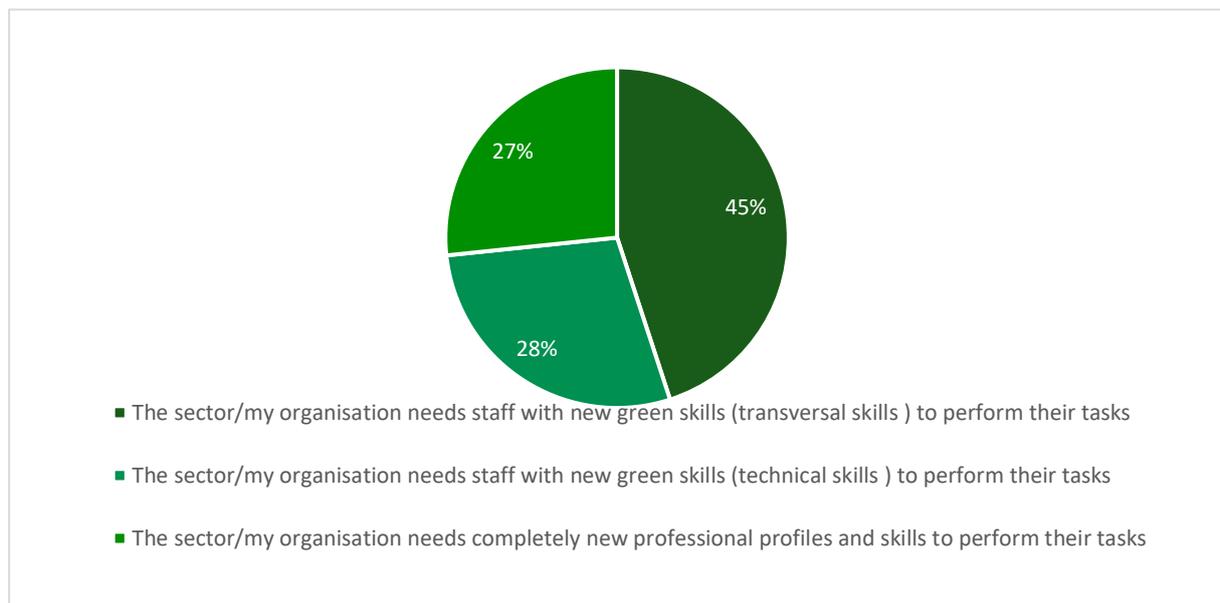
³³ Poiché è stato identificato un solo partecipante per l'Austria, non è stato incluso nella Tabella 2. Tuttavia, per completezza, il valore assegnato dal partecipante a ciascuna competenza è 5.

Legenda: 1 = Assolutamente non importante; 2 = Bassa importanza; 3 = Importanza moderata; 4 = Alta importanza; 5 = Estremamente importante. Più intenso è il verde, maggiore è il livello di importanza attribuito alla caratteristica delle competenze green. Valori aggregati per paese e complessivi.

Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

Con riferimento alla questione delle "competenze di credito verde" e considerando il settore finanziario e assicurativo e i profili professionali di alto livello delle aziende dei partecipanti, gli intervistati hanno dichiarato che le loro organizzazioni/aziende necessitano, nella maggior parte dei casi (D24), di *personale con nuove competenze verdi (competenze trasversali) per svolgere i loro compiti*. Il Grafico 7 illustra complessivamente le risposte espresse nella D24.

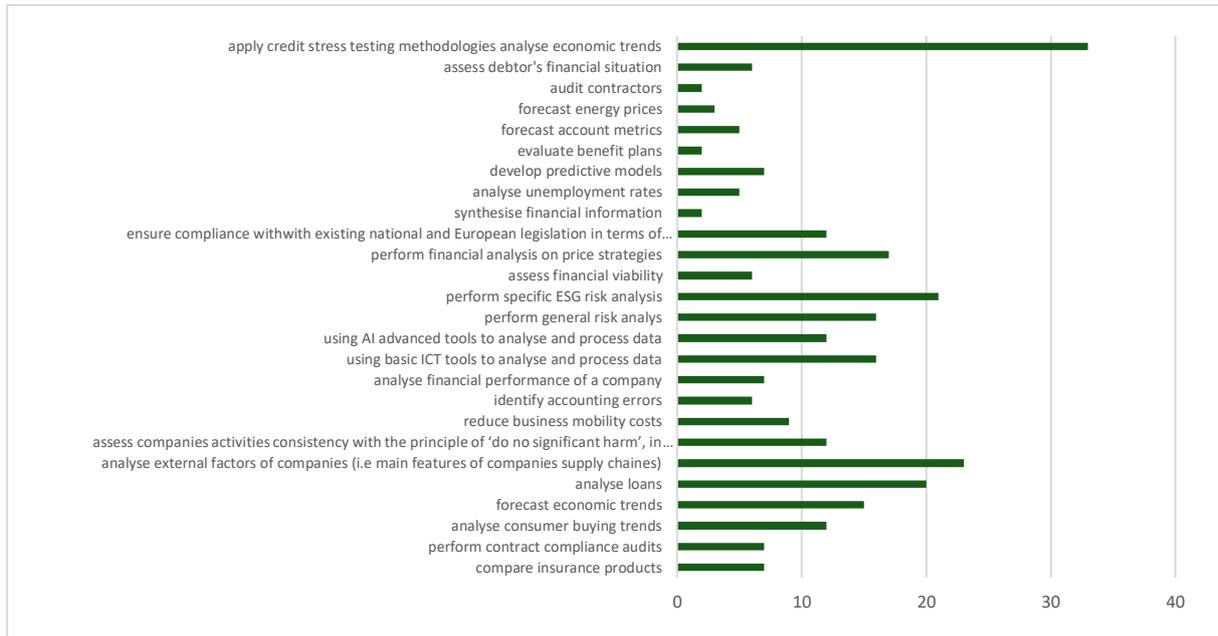
Grafico 7. Questionario online GreenFin - competenze di credito verde e profili professionali di alto livello (D24)



Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

Inoltre, per approfondire l'analisi dettagliata delle competenze di credito verde, la D25 ha permesso di raccogliere le opinioni dei partecipanti sugli esempi di competenze emergenti e nuove considerate strategiche per rendere verde il settore finanziario e assicurativo e garantire l'approvvigionamento delle esigenze finanziarie e consulenziali dei settori che saranno più colpiti dalla transizione verde (combustibili fossili, servizi pubblici/elettricità, energia, costruzioni, trasporti e agricoltura). Il seguente grafico fornisce una dettagliata suddivisione delle preferenze espresse, ordinate per numero di selezioni. Emergono chiaramente le competenze considerate più strategiche: *applicare metodologie di stress test di credito, analizzare le tendenze economiche e analizzare i fattori esterni delle aziende (ossia le principali caratteristiche delle catene di approvvigionamento delle aziende)*.

Grafico 8. Questionario online GreenFin - competenze emergenti e strategiche di credito verde (D25)³⁴



Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

Un tema strettamente correlato a quello delle competenze di credito verde è quello della formazione professionale: secondo la maggior parte dei partecipanti, al momento attuale, le strategie di formazione professionale dedicano una media o insufficiente attenzione alla questione della sostenibilità nel loro settore di attività o nella loro azienda³⁵.

Le ultime due domande della sezione e del questionario sono dedicate al tema delle piccole e medie imprese (PMI): in particolare, l'indagine si è concentrata su iniziative/strategie/attività che potrebbero consentire alle PMI di accedere a competenze sufficienti per implementare misure di sostenibilità o perseguire l'eco-innovazione (D27³⁶) e i bisogni di formazione e consulenza specificamente per le PMI (D28³⁷).

Come descritto nella Tabella 3, anche se presenta solo una selezione tra gli esempi forniti dai partecipanti, è chiaro che le iniziative nel campo della formazione, della condivisione delle conoscenze e della collaborazione tra tutte le parti coinvolte nel "rendere verdi" le attività di organizzazioni e aziende, così come la creazione di nuovi prodotti e sistemi nel campo della sostenibilità, sono percepite come estremamente rilevanti per la capacità delle PMI di perseguire obiettivi di eco-innovazione. Infine, come descritto nel Grafico 9, il questionario ha permesso di discernere le opinioni del panel intervistato riguardo ai bisogni di formazione e consulenza delle PMI. A tal proposito, le tre opzioni principali per numero di selezioni si riferiscono alle esigenze di conoscenza generale e allo sviluppo di processi chiari nel campo dello sviluppo sostenibile, delle trasformazioni in corso e della formazione mirata sulla segnalazione ESG (sia per i manager che per i dipendenti).

³⁴ Domanda a scelta multipla. Le opzioni che non hanno ricevuto selezioni sono state escluse dal grafico.

³⁵ Gli unici casi di selezione dell'opzione "Attenzione molto significativa" sono riconducibili ai partecipanti attivi nel settore finanziario in Danimarca (4).

³⁶ Domanda a risposta aperta.

³⁷ Domanda a risposta multipla.

Tabella 3. Questionario online GreenFin: PMI, competenze ed eco-innovazione: una selezione di esempi (D27)

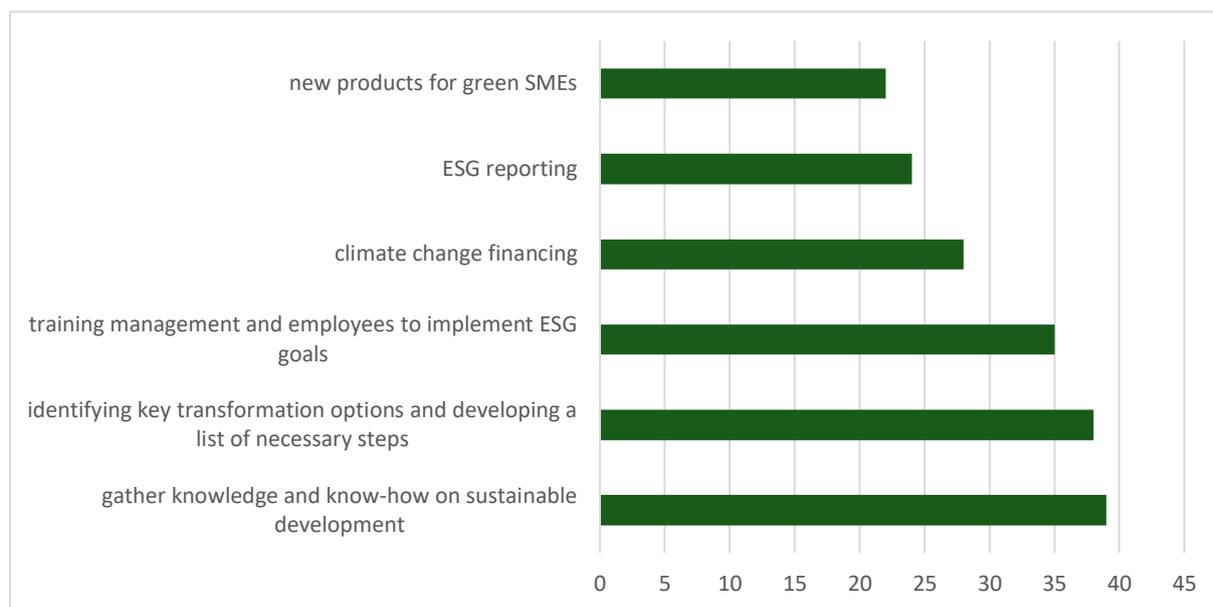
Esempi ³⁸	ID del partecipante
<i>Fornirgli dati in modo che capiscano "cosa c'è per noi".</i>	R5–DK–R35 - FR – Sindacato - Assicurazioni, e finanziamenti pensionistici, esclusa la sicurezza sociale obbligatoria
Formazione più efficiente e nuovi prodotti verdi attraenti.	R25–ES–Sindacato– <i>Servizi e mobilità</i> ³⁹
Consapevolezza concreta sul campo attraverso la formazione obbligatoria (o fortemente raccomandata) per tutti gli attori interessati.	R31–FR–Sindacato - Servizi finanziari diversi da assicurazioni e finanziamenti pensionistici
Workshop congiunti con rappresentanti di altre istituzioni.	R47–HU– Sindacato - Servizi finanziari diversi da assicurazioni e finanziamenti pensionistici
Conferenze, pubblicazioni, seminari professionali.	R66–SK–Azienda- Assicurazioni, e finanziamenti pensionistici, esclusa la sicurezza sociale obbligatoria
Attraverso programmi come l'applicazione e l'accesso, ad esempio, alle linee di credito IRF, che incoraggerebbero l'adozione di nuove tecnologie e cambiamenti procedurali mirati a "verificare" le attività commerciali principali.	R104–MN–Azienda-Test e analisi tecnici
Formazione interna e con fondi interprofessionali; coinvolgimento dei lavoratori, istituzione di commissioni con partecipazione dei lavoratori.	R107–IT– Sindacato - Assicurazioni, e finanziamenti pensionistici, esclusa la sicurezza sociale obbligatoria
Collaborazione con altre PMI.	R109–IT–Azienda- Servizi finanziari diversi da assicurazioni e finanziamenti pensionistici

Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

³⁸ È stato implementato un processo di riformulazione e traduzione in inglese da parte degli autori, quando necessario, per rendere gli esempi comprensibili ai lettori di questo rapporto.

³⁹ In corsivo è riportata una risposta formulata autonomamente dal partecipante che ha selezionato l'opzione "Altro, specificare".

Grafico 9. Questionario online GreenFin - bisogni di formazione e consulenza delle PMI (D28)



Fonte: elaborazione ADAPT, Fondazione ADAPT su dati del questionario online GreenFin

4 Metodologia e risultati delle interviste semi-strutturate

La ricerca sociale ha una natura processuale che consente di distinguere le fasi e i compiti che devono essere svolti affinché possa concludersi con la raccolta di dati che consentano di rispondere alle domande problematiche poste nello studio (Krzewinska, 2018). Nelle scienze sociali, i metodi qualitativi stanno guadagnando popolarità e stanno vivendo uno sviluppo molto dinamico. Le basi della ricerca qualitativa risiedono nel lavoro di Barney G. Glaser e Anselm V. Strauss: "*The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*" (1967) (Olejnik, 2021), tuttavia la metodologia ha già acquisito una sua identità unica (Gibbs, 2015). È importante notare che attualmente c'è un alto grado di libertà metodologica in funzione, consentendo ai ricercatori di essere molto creativi (Konecki, 2019).

Uno degli obiettivi della ricerca è capire il fenomeno in studio ed entrare nell'essenza dei processi studiati, analizzandoli in modo approfondito e perspicace. La ricerca qualitativa può fornire le informazioni necessarie per migliorare i processi decisionali. Possono essere identificati tre obiettivi nella conduzione della ricerca: 1) ottenere le conoscenze necessarie sui fenomeni, i processi e i fattori che li plasmano; 2) supportare i processi decisionali; 3) verificare l'efficacia delle decisioni (Mazurek-Lopacinska, 2016). Le interviste individuali consentono di analizzare i fattori esplicativi di un fenomeno (Flick, 2012), descrivere, interpretare, spiegare fenomeni sociali in molteplici modi, analizzando (1) le esperienze di individui e gruppi; (2) interazioni e atti di comunicazione mentre si verificano; (3) documenti o tracce simili delle esperienze umane e delle interazioni (Bendkowski, 2016). I metodi qualitativi sono considerati flessibili; è il ricercatore che sceglie tra di essi il metodo in base alle proprie esigenze di ricerca. Questo avviene dalla prospettiva della desiderabilità delle attività svolte e dell'accessibilità stimata ai partecipanti (Samoraj-Charitonov, 2016).

Questo studio utilizza, inoltre, Interviste Individuali Approfondite (IDIs). Le IDIs consentono di illustrare motivazioni, punti di vista, esprimere opinioni, e fornire un punto di vista o suggerimenti. Un'intervista approfondita può essere descritta come "un tipo di interazione sociale, una conversazione focalizzata progettata per ottenere dati dai partecipanti riguardo

alle loro percezioni della realtà" (Glinka, Czakon, 2021). Pertanto, il ricercatore è concentrato sul partecipante, ponendo domande e allo stesso tempo indirizzando la ricerca della risposta giusta. Un'intervista approfondita è intesa come un'interazione orientata ai seguenti obiettivi: ottenere informazioni approfondite e conoscenze che riguardano il sé dell'individuo, le esperienze vissute, i valori e le decisioni, tra le altre cose, ed è quindi fondamentale diversa da una conversazione ordinaria (Johnson, 2002). Nel progetto GreenFin sono state pianificate interviste semi-strutturate, un tipo di ricerca che mira a scoprire le opinioni e i sentimenti delle persone piuttosto che informazioni che possono essere facilmente rappresentate in numeri (Cambridge Dictionary).

La finalità di questa fase dello studio è ottenere una comprensione complessiva della conoscenza delle questioni legate alla finanza sostenibile, iniziando con la verifica del livello di consapevolezza dell'importanza della finanza sostenibile sia a livello macro (nazionale) che micro (organizzativo), esaminando le attività intraprese per implementare la finanza sostenibile nell'organizzazione e infine valutando le competenze dei dipendenti del settore finanziario al fine di identificare carenze di competenze nell'ambito della finanza sostenibile. La ricerca si concentra sulla finanza sostenibile e sul supporto in questo settore per le PMI, incluse le imprese dei cosiddetti *brown sector*, poiché saranno le più colpite dall'implementazione della finanza sostenibile. Durante le interviste, saranno esaminate le esigenze delle imprese dei *brown sector* e lo stato della collaborazione con i dipendenti del settore finanziario (specialmente i consulenti bancari). Per quanto riguarda le PMI, lo scopo delle interviste è identificare le sfide che affronteranno nel prossimo futuro, compreso l'uso di prodotti bancari (depositi e prestiti) e la segnalazione dei rischi ESG.

L'obiettivo della prossima parte dello studio è verificare le competenze possedute dai dipendenti del settore finanziario. È inoltre indagato il ruolo dei dipendenti del settore finanziario nel sostenere l'implementazione della finanza sostenibile tra i clienti bancari. Sono identificate le esigenze di formazione dei dipendenti del settore finanziario nel contesto del colmare il divario delle competenze verdi. In conclusione, lo studio consentirà di formulare raccomandazioni a livello nazionale e internazionale per sostenere l'agevole implementazione della finanza sostenibile nella collaborazione con i clienti del settore finanziario.

4.1 Profilo dei partecipanti e studio sul campo

Gli intervistati sono operatori di sindacati e rappresentanti dei lavoratori che soddisfano almeno uno dei seguenti requisiti⁴⁰:

- Essere operativi/coinvolti nel settore finanziario, specialmente in posizioni legate al lavoro con clienti e tali da affrontare la sfida dell'implementazione della finanza sostenibile nelle loro attività;
- Avere conoscenza dell'economia verde, della transizione verde e giusta e del Green Deal;
- Avere conoscenza delle questioni legate alla finanza sostenibile;
- Orientarsi verso il processo di sviluppo delle competenze dei dipendenti del settore finanziario, competenze finanziarie verdi, green jobs;

⁴⁰ È stato possibile categorizzare i partecipanti in diverse categorie (ad esempio, appartenenza a un CAE, rappresentante dei lavoratori, azienda); il gruppo di ricerca ha autonomamente selezionato quella ritenuta più significativa e coerente con i contenuti dell'intervista e la descrizione fornita dai partecipanti su se medesimi.

- Essere impiegati in piccole e medie imprese, comprese quelle rappresentanti i “*brown sector*”, più propense a essere maggiormente colpite dai cambiamenti legati alla finanza sostenibile;
- Favorire le attività delle organizzazioni sindacali nell'ambito della transizione verde;
- Essere coinvolti in un CAE;
- Essere operativi in uno o più paesi target del progetto GreenFin.

Il panel dei partecipanti include sindacalisti e membri del CAE rappresentati dai sindacati nazionali selezionati in paesi europei specifici: Francia, Ungheria, Italia, Montenegro, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, oltre a professionisti di UniCredit e EUROCADRES. I partecipanti sono stati reclutati da First Cisl, Eurocadres e UniCredit, mentre i partner di ricerca (ULOD, ADAPT e la sua AE, Fondazione ADAPT) sono stati responsabili della conduzione delle interviste⁴¹.

La procedura è stata la seguente:

- 1) First Cisl, Eurocadres e UniCredit hanno reclutato i partecipanti che soddisfavano i criteri sopra indicati e hanno fornito i dettagli di contatto ai partner di ricerca.
- 2) ULOD e ADAPT sono entrati in contatto con i sindacalisti e i professionisti raccomandati; in caso di rinuncia dei partecipanti, i partner di ricerca, in collaborazione con FIRST CISL, hanno chiesto raccomandazioni di altri sindacalisti nel paese specifico.
- 3) ULOD e ADAPT hanno condotto interviste individuali approfondite basate sulla traccia di intervista preparata da ULOD con la collaborazione di ADAPT e dei sindacati. Si è raccomandato l'utilizzo di ogni argomento previsto dalla traccia, seppur adattato alla dinamica della conversazione. In conformità con la metodologia di ricerca sviluppata, le interviste potevano essere condotte utilizzando una delle tre tecniche: (1) interviste faccia a faccia (F2F), (2) CATI (interviste telefoniche) o (3) CAWI (online, ad esempio via Skype, Teams, Zoom o simili). La maggior parte delle interviste è stata condotta online, utilizzando MS Teams, Zoom e Google Meet.
- 4) Ogni intervista è stata registrata; la trascrizione è stata solamente eventuale.
- 5) Per ciascuna intervista è stata preparata una breve sintesi (da ULOD e ADAPT).
- 6) L'analisi delle IDI è stata effettuata dai partner di ricerca.

La raccolta è iniziata nell'ottobre 2023 e le interviste sono state condotte tra il 6 novembre e il 19 dicembre 2023. La durata delle interviste è variata da 20 a 90 minuti.

I partecipanti al panel del questionario provengono da quasi tutti i paesi selezionati (ad eccezione della Spagna, dove nonostante molti tentativi nessun partecipante ha accettato di partecipare alle interviste nel periodo dello studio sul campo), tra i partecipanti figurano anche rappresentanti di Eurocadres e UniCredit. Alcuni partecipanti rappresentano parallelamente sindacati nazionali, EWC e strutture sindacali internazionali, principalmente nel settore finanziario, ma non solo (ad esempio, la Federazione dei dipendenti della ricerca e dello sviluppo è rappresentata nel questionario). Donne e uomini sono rappresentati in modo equo nel campione.

Le sezioni seguenti riflettono i blocchi tematici delle interviste⁴²: (1) Percezioni generali del Green Deal, (2) Green Deal e PMI, (3) Green Deal e *brown sector*, (4) Competenze dei

⁴¹ Le interviste sono state condotte in inglese, italiano e polacco; alcune citazioni in corsivo nel documento sono il risultato degli sforzi di traduzione del team di ricerca.

⁴² Per il testo complete della traccia delle interviste, si veda l'Allegato 3.

dipendenti nel settore finanziario e loro sviluppo, (5) Osservazioni conclusive e raccomandazioni.

4.2 Percezioni generali del Green Deal

Considerando il Green Deal, è essenziale tenere conto della composizione energetica specifica di ciascun paese. La riduzione nella produzione di combustibili fossili, soprattutto prima del 2000 in molti paesi, ha generato significativi cambiamenti nella composizione energetica. L'importanza dell'energia fossile è ancora evidente a Malta, Cipro e Polonia (oltre l'80%), mentre in Svezia, Francia, Lussemburgo e Finlandia questa percentuale è inferiore al 20%. I maggiori problemi socioeconomici sono legati alle fonti di combustibile solido, specialmente nelle regioni europee con una quota elevata di utilizzo di tali fonti. In questo contesto, vanno menzionati Polonia, Repubblica Ceca, Bulgaria, Slovenia e Romania. In Polonia, ad esempio, il 71% dell'energia proviene da combustibili solidi (principalmente carbone duro al 42,6% nel 2022 e carbone al 26,5%).

Tuttavia, l'atteggiamento generale nei confronti del Green Deal varia tra i paesi e dipende principalmente dalle condizioni storiche, politiche e culturali, oltre al livello di sviluppo economico e alle carenze infrastrutturali (IDI_9_FR, IDI_14_SK, IDI_10_RO, IDI_11_HU). Alcuni paesi hanno già prioritizzato l'ambiente da molti anni, implementando programmi volti a proteggere la salute pubblica e conservare le risorse naturali. Questi paesi dimostrano una maggiore accettazione del Green Deal, una comprensione della necessità di cambiamenti per monitorare la protezione dell'ambiente e la volontà di promuovere comportamenti a sostegno del clima. Buone pratiche sono riscontrate in Francia e nei paesi nordici, così come in Slovenia.

In Francia, l'atteggiamento nei confronti del Green Deal è positivo grazie alla realizzazione di programmi di protezione ambientale. La preoccupazione per il cambiamento climatico è emersa molti anni fa, soprattutto tra i giovani, che sono diventati il motore dell'interesse per le questioni ambientali. Nei paesi nordici, si sottolinea che i valori sostenibili sono già intrinsecamente radicati in ogni struttura nazionale grazie a un quadro legislativo adottato tra gli stati o alla cultura stessa (IDI_6_SWE). In generale, nei paesi nordici, il Green Deal è quindi integrato nel discorso in un contesto più ampio (IDI_13_SWE): si discute di questioni ambientali, della necessità di cambiare atteggiamenti e abitudini. Nel caso della Slovenia, viene evidenziato chiaramente il sostegno del governo per l'attuazione del Green Deal, così come la preoccupazione di garantire un futuro dignitoso alle successive generazioni.

Poiché cerchiamo di assicurare il futuro dei nostri figli, dobbiamo garantire condizioni di vita sostenibili. (IDI_11_SLO⁴³).

Al contrario, paesi come il Montenegro affrontano il Green Deal e le relative direttive in modo duplice: formalmente, sia il governo che singole aziende adottano numerose iniziative per integrare gli obiettivi europei nel contesto nazionale, ma nella pratica si trovano di fronte a significativi ostacoli nel realizzare questa transizione. Infatti, ad esempio, il contesto nazionale montenegrino, caratterizzato da numerose miniere di carbone e molte piccole e medie imprese, rappresenta una sfida per l'attuazione della transizione. Pertanto, il focus principale dei sindacati in questi paesi, così come quello dello stato, è orientato verso l'assistenza sociale, considerando la transizione ecologica come un argomento da affrontare, ma certamente non la priorità principale (IDI_3_MNE).

⁴³ Le traduzioni di tutte le citazioni tratte dalle interviste, ad eccezione di quelle estratte da interviste condotte direttamente in italiano, sono state realizzate dagli autori del presente report.

Nel caso dei paesi del blocco post-comunista, si segnala una maggiore riluttanza all'attuazione delle normative imposte dall'Unione Europea. Questa mancanza di un atteggiamento positivo è attribuibile al passato politico e alla reticenza delle persone nel sottostare a decisioni imposte dall'alto (IDI_10_RO). Inoltre, si manifesta una maggiore preoccupazione per gli effetti dell'attuazione del Green Deal, principalmente sull'economia e sui lavoratori. In questi paesi, prevale una forte paura della perdita di posti di lavoro, specialmente nei settori legati ai combustibili fossili.

Tra gli esempi estremamente favorevoli e i casi che evidenziano notevoli difficoltà nel passaggio a economie verdi, spiccano invece esempi di paesi come l'Italia, dove c'è una crescente consapevolezza dell'impatto del Green Deal sul sistema economico e sugli obiettivi nazionali.

Invero, anche all'interno di uno stesso paese, emerge come le opinioni sul Green Deal possano essere divise, specialmente per quanto riguarda restrizioni relative all'utilizzo di mezzi di mobilità privata e le limitazioni sul carbonio. Inoltre, si sottolinea che i paesi oggetto della ricerca o addirittura l'Europa sono solo una parte del mondo e non producono inquinamento tanto quanto, ad esempio, altri paesi in Asia. (IDI_10_RO, IDI_15_SK).

Il settore finanziario svolge in questo contesto un ruolo centrale nella trasformazione verde delle economie.

L'ascesa degli ESG (Ambiente, Sociale e Governance) è una delle tendenze più significative nel settore finanziario attuale, sia a livello globale che in Ungheria. Clienti, investitori e regolatori stanno definendo nuovi tipi di aspettative per le istituzioni di credito, che le banche intendono soddisfare completamente e plasmare attivamente (IDI_11_HU).

Si osserva, infatti, un'intensificazione del carico normativo nel mercato bancario europeo, un aumento dell'importanza della funzione di conformità e un'accentuazione delle azioni disciplinari (azioni di applicazione) da parte dei supervisori bancari. Le istituzioni finanziarie sono influenzate da un gran numero di regolamentazioni introdotte nel corso del tempo. Il Green Deal è una delle regolamentazioni più importanti legate alla Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR). Un'altra direttiva importante che ha influenzato la questione della responsabilità sociale e, in effetti, il progresso in questo settore, è stata la direttiva CSR (IDI_9_FR).

È stato fatto dal settore finanziario e da nessun altro, non tanto per considerazioni umanitarie, ma piuttosto perché il settore finanziario e le banche centrali hanno capito quanto denaro si possa perdere a causa dei cambiamenti climatici. Voglio dire, è stata una tempesta. E la prima cosa che è stata detta è stata: quanto denaro abbiamo perso? (IDI_9_FR).

Vale la pena sottolineare che la parte più grande del settore finanziario è composta da multinazionali e, per questa ragione, da un lato, alcune normative vengono imposte in anticipo, mentre, d'altro canto, ciò consente di unificare alcune attività e aumentarne la scala. Un ottimo esempio di iniziativa che riunisce una vasta rete di banche, assicuratori e investitori che, in modo collettivo, catalizza l'azione nell'intero sistema finanziario per promuovere economie globali più sostenibili, è il Programma Ambientale delle Nazioni Unite.

Lavoro in una banca che ha la sua sede principale in Italia, e da lì vengono comunicati tutti questi concetti e proposte che sono prescritti dalla legge dell'Unione Europea da attuare (IDI_14_SK).

L'obiettivo di questa collaborazione internazionale è facilitare il passaggio del settore finanziario verso la sostenibilità. Con questo impegno, il gruppo bancario intende compiere ulteriori passi per consolidare operazioni responsabili e sostenibili (IDI_11_HU).

Mentre le politiche a sostegno della transizione verde sono state implementate fin dall'inizio delle prime disposizioni internazionali ed europee in materia, dalle interviste emerge un

aumento progressivo della consapevolezza tra imprenditori e lavoratori individuali circa il potenziale dei processi di trasformazione. I dipendenti nel settore finanziario tendono ad essere molto istruiti e, di conseguenza, la loro consapevolezza dell'impatto dei cambiamenti climatici è più elevata rispetto ad altri settori. Vi è anche un crescente interesse tra i lavoratori su questi temi, anche se a volte la linea tra l'obbligo e il desiderio di agire su questi problemi è sfumata (IDI_5_IT). La conoscenza, le attitudini e i modelli comportamentali dei dipendenti sono fondamentali per guidare la società e attuare con successo l'economia circolare come strategia di sviluppo a lungo termine nell'Unione europea.

Certo, ovviamente, più giovani sono e più sono istruiti, più sono consapevoli. In generale, ci sono persone molto istruite, quindi sono piuttosto consapevoli; allo stesso tempo, il settore bancario è stato il primo a dare attenzione al tema della transizione (IDI_9_FR).

Sì, ritengo che la conoscenza sia piuttosto elevata perché c'è una crescente richiesta anche da parte dei clienti che desiderano poter investire in prodotti green (IDI_13_SWE).

Il Green Deal influenzerà, inoltre, la collaborazione tra le aziende e il settore finanziario. Sarà presto necessario verificare che le attività dell'azienda non abbiano un impatto negativo sull'ambiente. Le banche saranno obbligate a ottenere informazioni sull'impatto ambientale delle imprese e molte di queste dovranno presentare rapporti non finanziari, ossia su questioni ambientali, processi legati ai dipendenti, governance e controllo aziendale (ESG). Il 18 ottobre, la Commissione Europea ha confermato l'intenzione di introdurre gli Standard Europei di Reporting sulla Sostenibilità (ESRS) ai sensi dei quali verranno redatti i rapporti non finanziari. I requisiti di reporting saranno introdotti gradualmente per diverse tipologie di aziende. Il primo anno in cui le aziende dovranno applicare i nuovi standard sarà il 2024 (con reporting nel 2025). Molte richieste sono poste sul settore finanziario.

Abbiamo iniziato tra di noi a cambiare atteggiamento come primo passo per nominare Ambasciatori ESG nel programma di ambasciatori della banca. Questi ambasciatori contribuiscono nei loro territori a realizzare le ambizioni più ampie e l'adeguatezza della banca su questi temi (IDI_11_HU).

La rendicontazione ESG rappresenterà una sfida enorme. Un buon rapporto ESG è quello che descrive le attività chiave dal punto di vista dell'azienda e del suo contesto. Pertanto, uno dei primi passi nella rendicontazione è condurre uno studio di rilevanza delle questioni che dovrebbero essere incluse. Questo è noto come analisi di rilevanza ed è cruciale per una comunicazione responsabile e trasparente. Lo standard GRI è attualmente il più ampiamente utilizzato per la rendicontazione non finanziaria, e la nuova versione pone ancora maggiore enfasi rispetto alla precedente sul processo di identificazione dell'impatto di un'azienda e su un processo robusto per la selezione di argomenti rilevanti da descrivere nel rapporto ESG. La differenza più importante tra gli standard GRI e ESRS è che, mentre il GRI basa la determinazione della rilevanza sull'impatto, lo standard europeo introduce il principio della doppia rilevanza - secondo l'ESRS, il rapporto dovrebbe descrivere sia quegli argomenti che riguardano l'impatto che l'azienda ha sull'ambiente, sia le questioni di sostenibilità che già hanno, o che potrebbero avere potenzialmente in futuro, un impatto sulla posizione finanziaria dell'azienda.

Tutti si stanno lamentando nel settore aziendale, quindi non sembra essere così facile. Le grandi aziende sostengono che molte di loro effettuano un'analisi di rilevanza, ma affermano che, in realtà, non ne abbiano bisogno. Voglio dire, anche se c'è un'analisi di rilevanza, si trovano comunque obbligate a fornire tutti i dati richiesti. E si tratta di circa un migliaio di punti dati, credo, in questo momento (IDI_9_FR).

In generale, quasi tutti i partecipanti sottolineano che nelle loro organizzazioni sono state intraprese alcune attività in preparazione all'attuazione dei requisiti di finanziamento verde, ma la portata e la scala di queste iniziative variano. Vi è l'introduzione di specifiche linee guida per

la divulgazione dell'ESG, previste anche dalla normativa. Si stanno svolgendo campagne di informazione ed educazione per i clienti delle banche e per i dipendenti bancari. Le banche stesse hanno iniziato a diversificare le loro offerte e ad includere considerazioni ambientali. Ci sono azioni congiunte nel campo delle fonti di energia rinnovabile e prestiti agevolati per le aziende che implementano progetti verdi. Le azioni sono rivolte alle grandi aziende, mentre le micro e piccole imprese devono dimostrare esperienza e credibilità (IDI_15_SK).

Per quanto riguarda i dipendenti bancari, supportiamo alcuni progetti ecologici e forniamo finanziamenti a progetti incentrati sull'ecologia, il che è positivo. Finora non ci sono altri impatti sui dipendenti nel settore bancario (IDI_15_SK).

Crédit Agricole è la prima banca a sviluppare progetti verdi. Ci sono anche obbligazioni legate alla sostenibilità e al finanziamento sostenibile. In pratica, da un lato finanziano direttamente asset green. Dall'altro, finanziano asset e dicono che se hai questo o quello nel tuo piano di transizione, se ti attieni al piano di transizione, paghi uno spread del 2%. Se non aderisci, lo spread sale a tre. Questo è ciò che caratterizza il loro finanziamento (IDI_9_FR).

Si registra anche lo sviluppo di un database sui rischi ESG.

Quindi, le persone che hanno emesso green bonds e tutto il resto, o che sono anche attive in alcuni settori, come nel settore edilizio, nel settore delle costruzioni, hanno sempre considerato il rischio ambientale, ad esempio, se si costruisse un edificio sulla costa, potrebbe esserci un problema di inondazione. Ma ora, sai, lo inseriscono in questi rischi ESG. Alcuni rischi sono sempre esistiti, sono sempre stati considerati. Ma ora sono un po' più pubblicizzati come ESG (IDI_9_FR).

Diverse iniziative ambientali vengono intraprese a livello organizzativo, dunque una stretta collaborazione tra l'organizzazione e i sindacati è essenziale (IDI_10_RO, IDI_2_SK). I sindacati dovrebbero svolgere un ruolo importante nella transizione verde e nello sviluppo delle competenze finanziarie. L'attuazione del Green Deal richiede un impegno a tutti i livelli, sia nell'organizzazione che nei sindacati. Pertanto, è necessario conoscere l'importanza della finanza verde e i potenziali benefici della loro implementazione.

Discutere con i sindacati e accettarli non solo come entità, ma come rappresentanti delle persone (IDI_10_RO).

Penso che in tutta la società il ruolo dei sindacati sia cruciale e dovrebbero essere coinvolti nelle discussioni ed essere parte dei decisori (IDI_15_SK).

Per questo motivo, c'è stato un costante aumento nell'impulso per progetti e iniziative mirate a facilitare questa transizione. Le indagini hanno rivelato che praticamente tutti i paesi e i sindacati hanno avviato e implementato programmi per orientarsi verso un'economia più sostenibile (IDI_1_IT). Tra le iniziative intraprese, le interviste hanno evidenziato corsi dedicati alla valutazione dei report di sostenibilità delle aziende, con l'obiettivo di fornire spunti concreti per le negoziazioni collettive. Inoltre, sono state organizzate attività di formazione specifiche nel settore finanziario per sostenere il percorso verso una transizione ecologica. Questi sforzi sono stati accompagnati da seminari e sessioni di formazione coinvolgenti lavoratori e strutture locali per promuovere la consapevolezza e l'educazione sul tema. È chiaro come la formazione su questo argomento sia necessaria (IDI_12_RO, IDI_14_SK).

Il consiglio (la direzione) sul lato slovacco è impegnato nella formazione continua sul Green Deal... L'iniziativa per la formazione continua può provenire sia dal basso verso l'alto che dall'alto verso il basso (IDI_14_SK).

Tuttavia, i sindacati si occupano principalmente di tematiche in merito alla salute e sicurezza sul lavoro; affrontano la questione della finanza verde, ma su un livello molto generale. La mancanza di formazione adeguata per alcuni sindacati nel creare percorsi formativi in materia

per tutti i lavoratori rappresenta un ostacolo. Inoltre, i programmi di formazione dovrebbero tenere conto delle specificità dell'industria in questione.

Beh, penso che il problema sia che non ci sono abbastanza sindacalisti per svolgere formazione. Voglio dire, penso che in totale ci siano davvero pochissimi sindacalisti che possono farlo. Sviluppiamo naturalmente formazioni interne su alcuni aspetti, ma non su quelli legati al settore bancario, come ho detto, bensì su quelli globali. Credo sia molto importante che tutti i sindacalisti (globali) svolgano formazioni per i sindacalisti che sono o saranno nelle aziende, per quanto possibile (IDI_9_FR).

Abbiamo bisogno di conoscenze non nel settore, perché è tutto incentrato sul settore, ma nella nicchia della filiera che sta iniziando a crescere, intendo la finanza verde. Serve avere persone o un dipartimento specializzato in questo tipo di settore (IDI_10_RO).

Un significativo livello di interazione con il governo e le amministrazioni è emerso come strumento centrale per sostenere attivamente questa transizione verso un'economia più sostenibile (IDI_6_SWE; IDI_5_IT).

In generale, tra gli aspetti critici evidenziati si registra inoltre la mancanza di contrattazione collettiva sulla questione, spesso lasciando il tema alla discrezione individuale anziché percepirla come una necessità collettiva (IDI_5_IT).

Oh, in primo luogo, probabilmente sarebbe forse più importante che il dialogo sociale fosse protetto dalla legislazione, perché altrimenti non funzionerà più e da nessuna parte (IDI_15_SK).

Ancora, si osserva che numerosi progetti volti a passare a economie a basso impatto ambientale mancano spesso di sostanza e concretezza nelle azioni intraprese (IDI_4_EWC). Queste iniziative si presentano come mere apparenze, prive di una direzione efficace e operativa. Tale situazione è ulteriormente accentuata dalla frequente mancanza di considerazione degli aspetti sociali cruciali durante questo processo di transizione. Questa osservazione sottolinea il ruolo centrale dei sindacati nell'enfatizzare l'importanza della dimensione sociale all'interno di questa discussione (IDI_2_EWC).

4.3 Green Deal e PMI

È evidente che, affrontando la transizione ecologica, il contesto delle PMI è particolarmente rilevante a causa dell'importanza di tali aziende nell'economia. Nel 2022, c'erano 24,3 milioni di PMI attive nell'Unione europea-27, rappresentanti il 99,8% di tutte le imprese nel settore non finanziario (NFBS), con un impiego di 84,9 milioni di persone (64,4% NFBS) (Eurostat).

Sebbene le responsabilità relative all'ESG non siano strettamente obbligatorie per le PMI e queste imprese non siano ancora completamente consapevoli delle sfide che affronteranno a causa del Green Deal, l'attuazione delle misure di finanza verde ha un impatto diversificato sulle PMI rispetto alle aziende di dimensioni medio-grandi. Infatti, le PMI operano all'interno di una catena di approvvigionamento che è dettata da aziende più grandi, le quali stabiliscono standard e processi produttivi per le imprese fornitrici (IDI_1_IT). Le PMI, come fornitori di grandi società (inclusi istituti finanziari), per le quali è obbligatoria la segnalazione sull'attuazione del regolamento sul Green Deal, sono tenute a soddisfare e monitorare requisiti ambientali. Pertanto, se la segnalazione ESG si basa sulla catena del valore, e una PMI fornisce a una grande azienda globale, deve avere una segnalazione ESG in atto.

Molte aziende, quando firmano contratti, prestano attenzione alle questioni legate alla trasformazione verde attuate dal partner (IDI_14_SK).

Le grandi aziende chiedono alle PMI di fornire loro dati, ma il problema è che questi requisiti sono spesso diversi per ciascuna grande azienda.

(...) l'ESG della società che opera a livello globale produrrà norme anche per le PMI. In modo che, se lavori per una grande azienda globale e forse anche per un'altra azienda, le aziende possano richiedere gli stessi dati. Altrimenti, ogni azienda richiederà cifre diverse (...) e le PMI avranno un doppio impegno (IDI_9_FR).

Pertanto, secondo le opinioni degli intervistati, è necessario standardizzare questo sistema di dati in modo che le PMI non debbano fornire dati diversi per ogni destinatario. L'importanza delle PMI nell'economia implica che siano necessarie normative relative all'ESG anche queste aziende e la necessità di affrontare la transizione ecologica è particolarmente evidente in nazioni caratterizzate da diffuse attività commerciali su piccola scala.

Un esempio evidente emerso dalle interviste è il Montenegro, dove la maggior parte delle attività economiche ruota attorno alle PMI e alle microimprese. In particolare, nelle microimprese, principalmente aziende familiari, i processi di gestione sono semplificati e le procedure e le norme complesse sono difficili da attuare, e in molti casi i requisiti ecologici non rispecchiano le attitudini dei proprietari delle PMI.

Sono quindi evidenti diverse risposte al Green Deal e alla sua transizione. Soprattutto, tenendo conto della flessibilità, dell'innovatività e della creatività delle PMI, così come delle attitudini ecologiche dei loro proprietari.

Credo che le piccole e medie imprese siano molto importanti in questo contesto perché possono essere anche quelle innovative e veloci nel muoversi, forse più facilmente rispetto a una grande azienda industriale classica (IDI_13_SWE).

L'opportunità per una diffusione più dinamica della transizione ecologica nelle PMI, soprattutto gestite da giovani proprietari, potrebbe rispecchiare le tendenze attuali nella società. I cambiamenti climatici e l'adozione di comportamenti quotidiani ecologici promuovono infatti l'attività economica sostenibile.

È una sorta di parola d'ordine essere sostenibili in questi giorni, e se puoi dimostrare di essere in un'azienda che lavora (...) in modo moderno cercando di trasformare le industrie, ciò spesso viene visto come molto positivo (ISI_13_SWE).

In questo contesto, le PMI possono considerare la finanza verde come un'opportunità di sviluppo aziendale in una direzione specifica legata alle attività ambientali.

Al momento, le PMI intraprendono queste azioni principalmente per il loro interesse nella riduzione dei costi, prestando molta attenzione ai costi quali quelli dell'elettricità.

Aziende che richiedono il nostro aiuto producono cose diverse o non producono nulla, ma vogliono ridurre il loro consumo di energia. Abbiamo addirittura un reparto che si occupa di energia verde. Quindi, con tubazioni per l'acqua, turbine eoliche o energia solare. Molte piccole aziende ci chiedono aiuto (IDI_12_RO).

Le PMI dovranno presto affrontare le sfide del Green Deal, concernenti il rispetto degli standard, la gestione dell'inquinamento e la segnalazione di informazioni sulla nocività delle loro attività. Gli incentivi governativi favoriscono le attività a basso impatto ambientale, e nel caso del Green Deal, è auspicabile l'esistenza di appositi incentivi.

Nonostante le diverse prospettive tra le PMI, gli intervistati evidenziano una sfida fondamentale comune nell'esecuzione e nella gestione dei processi di transizione ecologica. Tra queste sfide, emerge una notevole difficoltà economica e finanziaria nel realizzare cambiamenti nei metodi di produzione mirati alla transizione verde e al miglioramento simultaneo della produttività. Come mostra la ricerca, le politiche sul cambiamento climatico e il cambiamento

climatico stesso impattano sui bilanci delle PMI. In primo luogo, ci sono costi associati alle politiche sul cambiamento climatico, come l'adesione a regolamenti e standard. In secondo luogo, le PMI subiscono un aumento dei costi dell'energia, dovuto a tasse sul carbonio e altri meccanismi di prezzo. In terzo luogo, le PMI devono confrontarsi con cambiamenti nei modelli di domanda. Infine, c'è l'impatto del cambiamento climatico stesso, che colpisce anche le PMI. Finanziariamente, la questione centrale risiede nella mancanza di enti efficaci in grado di fornire informazioni sul finanziamento del processo di transizione o su come gestire le PMI secondo le loro peculiarità specifiche (IDI_3_MNE). Pertanto, le trasformazioni e le conversioni produttive nelle PMI spesso privilegiano il ragionamento finanziario, orientandosi verso i benefici economici dei processi di transizione. Di conseguenza, alcuni aspetti, come l'aumento possibile dell'outsourcing o i tagli occupazionali, vengono talvolta trascurati (IDI_3_MNE).

Gli intervistati sottolineano, invece, l'importanza di riflettere sui sistemi di finanziamento delle PMI durante la transizione, non solo per sostenere i loro processi di trasformazione, ma anche per prevenire possibili impatti sociali negativi, come grandi tagli, spostamenti e fenomeni di ricollocazione. Si nota che c'è il potenziale per incentivare le azioni del settore finanziario e le politiche nazionali a favore di questa transizione (IDI_4_EWC).

È fondamentale inoltre sostenere le startup e lo sviluppo delle PMI. A tal fine, gli intervistati percepiscono la necessità di offrire consulenze sulla sostenibilità da parte del governo, delle università e altri stakeholder (ad esempio, società di consulenza).

Dovranno assumere degli esperti (...) per preparare dei progetti, presentarli alle banche e, su questa base, richiedere un prestito. Forse avranno bisogno di qualcuno che tenga sotto controllo queste normative e tutti gli aspetti di questo progetto. Come banca, lo richiediamo, perché ci devono essere alcuni punti che devono essere rispettati (IDI_15_SK).

Per le PMI, sarebbe preziosa anche l'assistenza consulenziale da parte delle banche. Il ruolo degli impiegati bancari dovrebbe orientarsi nella direzione di diventare esperti per accompagnare le PMI nella transizione (IDI_10_RO).

Penso che potrebbe essere davvero utile ricevere consigli su come procedere e su come anche perfezionare la propria idea per renderla più adattabile e quindi penso che potrebbe essere naturalmente parte di ciò che fanno le banche (...) anche se ci sono già sono iniziative legate alle università o ad altri enti che possono aiutare le PMI con nuove idee (IDI_13_SWE).

Le banche potrebbero informare le PMI sulla trasformazione verde.

Forse le informazioni inviate dal consiglio/dalla direzione a noi potrebbero essere inviate alle PMI (IDI_14_SK).

Le banche potrebbero inoltre sviluppare programmi di transizione in modo da non imporre improvvisamente troppe obbligazioni alle PMI. Alcune banche stanno già intraprendendo iniziative legate al Green Deal in relazione alle PMI, ma il livello è vario e piuttosto basso.

Forse avranno bisogno di qualcuno che tenga sotto controllo queste normative e tutti gli aspetti di questo progetto. Come banca, lo richiediamo, perché ci devono essere alcuni punti che devono essere rispettati (IDI_15_SK).

In Francia, abbiamo cinque grandi gruppi bancari e tre di essi sono internazionali, mentre gli altri due sono solo nazionali, e coprono l'intero territorio francese. Uno di loro ha effettivamente assunto il nostro ex segretario generale per aiutarli con il Green Deal, un sindacalista che lavora con loro (IDI_9_FR).

Tuttavia, non sono soltanto evidenziate le "azioni esterne": gli intervistati sottolineano quanto sia altrettanto cruciale per le PMI organizzarsi internamente, creando gruppi o reti tra di loro per la collaborazione, il supporto, la condivisione di informazioni e le migliori pratiche, anche prima di rivolgersi ai partner finanziari (IDI_4_EWC).

In alcuni casi, le interviste indicano che nonostante l'interesse astratto delle PMI sul tema, l'assenza di rappresentanza sindacale al loro interno porta a non affrontare tutti gli interessi sociali (oltre a quelli ambientali ed economici) coinvolti nei processi di transizione (IDI_5_IT). Ad esempio, in Montenegro, anche se le PMI e le microimprese costituiscono il 98% di tutte le imprese, vi è una presenza sindacale minima o nulla in questi contesti. Situazioni simili si verificano in Italia, dove i dipendenti delle PMI spesso non comprendono appieno il ruolo dei sindacati, non per opposizione, ma a causa di una mancanza di consapevolezza o comprensione dei ruoli delle parti sociali nelle realtà coinvolte (IDI_1_IT). È evidente che in questo scenario il sindacato fatica a coinvolgere efficacemente queste realtà imprenditoriali, supportando l'occupazione e l'occupabilità dei lavoratori e le loro richieste nei processi di transizione (IDI_3_MNE). In questo contesto, l'assenza di contrattazione collettiva in tali imprese non sorprende (IDI_2_EWC) (IDI_8_EWC).

In questo quadro emerge la centralità del livello territoriale, che, similmente al sindacato a livello aziendale, potrebbe essere uno strumento per stimolare e favorire non solo la riflessione e l'azione su questa questione, ma anche essere luogo per l'aggregazione delle PMI locali, magari attraverso forme contrattuali come contratti di rete, promuovendo così progetti collaborativi e solidali (IDI_1_IT) (IDI_2_EWC).

4.4 Il Green Deal e i settori “brown”

I settori "brown" abbracciano attività ad alto impatto ambientale, come quelle legate all'ambito minerario, manifatturiero e agricolo. I lavori in questi settori sono destinati a subire una contrazione della domanda di lavoro o un significativo cambiamento strutturale collegato alla transizione ecologica. Attualmente, si stima che tali impieghi rappresentino circa il 5% dell'occupazione nell'Unione europea.

A livello regionale, l'occupazione nelle attività "brown" raggiunge oltre un quarto dell'occupazione in alcune regioni (circa il 5% delle regioni NUTS-2, con oltre il 20% di occupazione nel settore "brown"). In sette regioni, situate in Grecia e Romania, tale occupazione rappresenta il 25-31% di tutti i posti di lavoro. Il ruolo significativo dei combustibili fossili nella miscela energetica influenza l'atteggiamento dei rispondenti verso la transizione ecologica in questi settori. In alcune interviste, questa materia è stata considerata la più complessa: alcuni intervistati hanno scarsa conoscenza dei processi di trasformazione nel settore "brown" nei loro paesi. In molti paesi (come Slovacchia e Francia), i combustibili fossili hanno una bassa quota nella miscela energetica, pertanto, secondo l'opinione dei rispondenti, il settore "brown" non rappresenta un argomento rilevante nel contesto della *green finance* (IDI_14_SK, IDI_15_SK, IDI_9_FR, IDI_13_SWE). Anche l'esposizione delle PMI nel settore minerario è diminuita di un terzo negli ultimi due anni, un dato molto rilevante per il futuro sostenibile (IDI_1_HU).

In sintesi, la situazione nei settori "brown" si presenta nettamente diversa fra i diversi paesi, caratterizzata principalmente dalla complessità del passaggio a economie neutre senza impatti economici e sociali significativi. Inoltre, molti rispondenti hanno sottolineato che la discussione sul settore "brown" dovrebbe essere più ampia, non limitandosi ad esempio a considerare le sole miniere di carbone (IDI_15_SK), e dovrebbe essere contestualizzata su una scala geografica più ampia (considerando l'approccio dell'Unione europea rispetto a Cina o Africa) (IDI_9_FR, IDI_10_RO).

Nei paesi con una quota elevata di combustibili fossili, come la Romania, la transizione verde costituisce una sfida economica e sociale reale: molte persone, soprattutto uomini, rischiano

di perdere il proprio lavoro senza avere alternative sul mercato del lavoro locale e nazionale. Inoltre, in questi paesi spesso non viene percepita un'alternativa valida al carbone.

Ci saranno centinaia di migliaia di persone che perderanno il lavoro (IDI_10_RO).

Sono costi sociali. Non sono solo costi economici, sono anche costi umani, costi legati alla depressione, costi delle persone che si sentono (IDI_9_FR).

Preoccupate dei costi, alcune organizzazioni sindacali negano il cambiamento climatico, il che non trova accettazione.

Solidarnosc negava tutto ciò. Dicevano che non c'erano prove di cambiamenti climatici (IDI_9_FR).

D'altra parte, i cambiamenti nel mix energetico richiedono anche un costo enorme e fonti di finanziamento (IDI_10_RO). Il supporto del governo e dell'Unione europea per la transizione dei settori "brown" è necessario.

Penso che principalmente il governo, ma anche l'Unione europea dovrebbe sostenerlo perché effettivamente arrivano con questo tipo di nuove direttive, che si traducono in regole, in leggi (IDI_12_RO).

Una grande sfida per l'Unione europea è bilanciare lo sviluppo del processo in ciascun paese. Molti paesi dipendono ancora principalmente dall'energia, che produce alte emissioni di carbonio, ad esempio il carbone come fonte di energia, ecc. Se l'Europa vuole diventare come gli Stati Uniti, dobbiamo aiutare a potenziare il processo di sviluppo negli altri paesi per raggiungere lo stesso livello. (...) Per costruire una società forte, per ottenere infine un'Europa sostenibile, dobbiamo aiutare quelli che sono indietro (IDI_16_SLO).

In generale, dalle interviste è emersa una mancanza di autentica considerazione per la salvaguardia dei lavoratori, del loro impiego e della loro occupabilità durante questo processo di transizione, a causa della necessità di preservare la produttività e competitività nei mercati e nelle produzioni trasformate. Un caso emblematico è emerso dalle interviste, in particolare in Montenegro, dove una delle principali sfide per la transizione ecologica del paese risiede nella presenza di numerose miniere di carbone, costituendo queste la principale fonte di energia (IDI_3_MNE). Situazione simile è osservata in Polonia⁴⁴ dove i cambiamenti nella produzione e nei settori "brown" stanno avvenendo e sono inevitabili.

Quando si scrive che il prodotto è il risultato di produzioni inquinanti, significa che non è molto attraente per le persone. Le persone cercano prodotti che siano o riciclati o realizzati con energia verde (IDI_12_RO).

È evidente che la transizione verde, che comporta l'eliminazione graduale delle miniere, incontra resistenza da parte dei lavoratori preoccupati per i tagli di posti di lavoro. Parallelamente, le aziende stanno progressivamente riorientando la loro produzione attraverso modifiche e maggiore digitalizzazione. Tuttavia, il principale motivo di questi cambiamenti è l'aumento della produttività e della competitività per "rimanere sul mercato". In tale contesto, il sindacato si concentra principalmente su altre questioni come la salute, la sicurezza o la protezione dei lavoratori, utilizzando tali tematiche come piattaforma per introdurre discussioni sulla transizione verde. Fino ad ora, spesso non sono state presentate proposte specifiche riguardanti attività di formazione o processi informativi sulla transizione ecologica (IDI_3_MNE).

Un'altra caratteristica distintiva dei settori "brown", evidenziata dalle interviste, è la loro associazione con imprese generalmente di dimensioni grandi. In tal senso, il loro approccio ai percorsi di transizione differisce significativamente da quello delle PMI. È evidente che queste

⁴⁴ *Ibidem.*

imprese spesso procedono attraverso strategie ben definite, sia economicamente che ambientalmente e socialmente (IDI_1_IT). Tuttavia, nonostante l'apparente facilità delle grandi aziende nel gestire la transizione grazie alla leadership strategica, questa affermazione non è universalmente applicabile. Da un lato, è chiaro che c'è un notevole impegno e coinvolgimento in queste realtà sia da parte della direzione che dei lavoratori a causa di una maggiore consapevolezza e della disponibilità di risorse, semplificando il raggiungimento degli obiettivi di transizione verde (IDI_5_IT). D'altra parte, emerge che alcune delle azioni intraprese sono solo "astratte", mancando nella considerazione di tutti gli aspetti dei processi di transizione, come la protezione dei lavoratori, delle comunità e dei territori. Inoltre, queste realtà operano spesso attraverso subappaltatori, affrontando quindi le questioni della transizione verde e giusta solo nei loro siti produttivi effettivi e non nell'intero ciclo produttivo in cui sono coinvolti.

Il ruolo del settore finanziario in questi settori "brown" diventa chiaro: un esempio sono le discussioni relative alle direttive sulla dovuta diligenza.

Ho seguito la direttiva sulla dovuta diligenza perché l'ho trovata così strana. Voglio dire, perché non noi (il settore finanziario)? Non siamo stati coinvolti nel disastro di Rana Plaza; quel fatto faceva parte del processo di dovuta diligenza. Naturalmente, non siamo stati colpiti. Ma finanziariamente, se fossero stati fatti investimenti in aziende associate al disastro di Rana Plaza, c'è una responsabilità all'interno del settore finanziario. Quando le persone investono i loro soldi in quelle aziende, diventa denaro contaminato dal mio punto di vista. La situazione era veramente scioccante. Ora, sembra ripetersi con le questioni ambientali o ESG (IDI_2_EWC).

In questo senso, è chiaro come il settore finanziario sia centrale nel promuovere una transizione verde ed equa. Come hanno sottolineato i partecipanti, il supporto per i dipendenti del settore "brown" dovrebbe riguardare la formazione e la riqualificazione.

Quindi penso che il tipo di apprendimento permanente e la formazione sul campo siano una cosa cruciale. Ma è anche a volte importante che i dipendenti possano fare un salto più grande e apportare un cambiamento più significativo nel livello di conoscenza (IDI_13_SWE).

La Norvegia è stata citata come un buon esempio in questo settore, ed è stata enfatizzata la funzione dei fornitori esterni di servizi dedicati di formazione e consulenza (IDI_13_SWE).

4.5 Competenze dei dipendenti nel settore finanziario e il loro sviluppo

Nella ricerca sulle competenze emergono due diverse direzioni (Stróżyńska et al., 2021). La prima è focalizzata sulle caratteristiche individuali e sulle competenze costituite da caratteristiche personali, come la conoscenza, le abilità e le capacità richieste a una persona per svolgere un lavoro (McClelland, 1973), oltre alla motivazione, all'immagine di sé, al ruolo sociale (Boyatzis, 1982), ai comportamenti (Draganidis & Mentzas, 2006) e molti altri aspetti (Matuszewska-Kubicz, Warwas, 2023). La competenza consiste, dunque in tal caso, nelle virtù uniche di ciascuno che si esprimono nel processo di interazione con gli altri in un dato contesto sociale, e la definizione non limita la competenza a conoscenze e abilità specifiche, né a standard di performance attesi e comportamenti dimostrati. Invece, essa abbraccia atteggiamenti, percezioni ed emozioni, sottolineando che la competenza è definita e ridefinita dall'interazione di fattori personali e situazionali (Antonacopoulou & Fitzgerald 1996). Nel secondo approccio, le competenze organizzative giocano invece un ruolo significativo, aumentando il vantaggio competitivo e la longevità dell'azienda e collegando i livelli organizzativi e individuali, nonché esplorando le connessioni tra di essi.

Negli ultimi anni, la questione delle competenze ha guadagnato attenzione, specialmente perché i cambiamenti ambientali richiedono competenze diverse e nuove e un miglioramento

continuo dei dipendenti. E certamente, anche l'implementazione della finanza verde comporterà la necessità di intensificare la formazione in materia (IDI_10_RO), (IDI_9_FR), (IDI_13_SWE).

Innanzitutto, i partecipanti hanno evidenziato la complessità della questione della formazione. Le università e le organizzazioni sindacali sono attivamente coinvolte in questo processo. Vengono proposti numerosi corsi di formazione, sia esterni che interni, obbligatori e volontari, come indicato da numerose interviste (IDI_14_SK), (IDI_15_SK), (IDI_13_SWE). La formazione obbligatoria spesso avviene online, attraverso webinar, e talvolta richiede la partecipazione a test con una serie di domande da rispondere. È possibile anche verificare quanti dipendenti hanno completato i corsi di formazione. I rispondenti hanno inoltre osservato la diversità di metodi, tecniche, e approcci selezionati nel processo formativo.

Nella nostra banca abbiamo (...) molti webinar, brevi e lunghi sviluppati sul tema dei cambiamenti climatici, tematiche ecologiche e inquinamento, e tutte le sei parti della tassonomia (IDI_9_FR).

Lo sviluppo delle competenze è essenziale per diverse ragioni. Da un lato, a causa delle nuove normative, dall'altro per adattarsi ai cambiamenti tecnologici, e infine, come risposta alle specifiche esigenze del settore. Le richieste di formazione si evolvono anche in risposta ai cambiamenti ambientali. Ad esempio, i dipendenti nel settore finanziario devono acquisire competenze aggiuntive al di là della semplice finanza, poiché saranno chiamati a analizzare anche i dati ESG, se non sono già stati designati per questo ruolo (IDI_15_SK), (IDI_10_RO), (IDI_13_SWE). Un ulteriore aspetto da considerare è il tema della conformità.

(...) la conformità riguarda il fatto che tutte le aziende devono attenersi ai requisiti di rendicontazione, compresi i requisiti normativi. E le banche dovranno forse verificare che le aziende rispettino le normative ambientali (IDI_9_FR).

Alcune delle organizzazioni sono molto attive nelle questioni ambientali.

C'è un'iniziativa in corso in merito alla due diligence sulla sostenibilità aziendale e qui abbiamo fatto pressioni per l'inclusione del settore finanziario perché crediamo davvero che il settore finanziario possa contribuire a trasformare le economie (IDI_13_SWE).

La formazione fa parte del cambiamento del modo in cui si pensa all'ambiente, del cambiamento delle abitudini, della riduzione graduale dei consumi. Questo vale non solo per i dirigenti e i dipendenti, ma anche per i clienti e gli altri portatori di interessi del settore finanziario.

(...) i dipendenti del settore hanno bisogno di sviluppare competenze per portare i loro clienti in questa direzione. Questo è il modo in cui funziona l'intero Green Deal. Quindi, il settore finanziario deve sviluppare competenze in cui possano consigliare i loro clienti a fare qualcosa a favore del cambiamento climatico. Ecco perché i dipendenti della banca devono sviluppare competenze per essere in grado di consigliare i clienti (IDI_9_FR).

Gli operatori del settore acquisiscono tali conoscenze per condividerle con i clienti, compresi quelli nel settore delle PMI (IDI_12_RO).

Il ruolo dei sindacati nella transizione verde emerge come fondamentale (IDI_13_SWE, IDI_11_HU). In questo contesto, nelle interviste si evidenzia la necessità di adattare le competenze degli operatori sindacali e dei rappresentanti dei lavoratori alle sfide della transizione. Nonostante gli obiettivi dichiarati, manca un accordo sugli impatti potenziali, sugli strumenti e sui metodi d'intervento relativi al ruolo dei sindacati in questo processo di transizione verde. È chiara l'importanza del coinvolgimento e della formazione efficace dei singoli rappresentanti sindacali (IDI_3_MNE).

Attualmente, nei paesi considerati, la transizione non è un focus specifico nei programmi di formazione per i rappresentanti dei lavoratori, anche se è un obiettivo. Mentre sono in corso diverse iniziative nel campo della formazione sindacale, manca generalmente una formazione specifica sul Green Deal e argomenti correlati. Inoltre, si riscontra una limitazione delle risorse economiche allocate per la formazione su questi temi (IDI_8_EWC).

Nonostante le sfide e le criticità, tutte le interviste evidenziano l'intenzione costante di potenziare le competenze complessive dei rappresentanti sindacali in relazione a questa transizione. È cruciale coinvolgere attivamente gli operatori sindacali nel processo di transizione, educando i lavoratori sulle nuove competenze emergenti e sull'aggiornamento di quelle già acquisite.

La definizione delle nuove competenze per la formazione e l'aggiornamento dei rappresentanti sindacali emerge come un compito complesso. Le interviste mettono in luce la distinzione tra competenze tecniche e trasversali. Le prime riguardano lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze dei sindacalisti e dei rappresentanti dei lavoratori su normative europee e nazionali, obiettivi e linee guida, nonché specificità aziendali, territoriali e settoriali. Allo stesso tempo, è importante lo sviluppo di conoscenze e competenze su questioni di sostenibilità e relativa segnalazione (IDI_1_IT), finanza sostenibile, sostenibilità e digitalizzazione (IDI_13_SWE).

In contrasto, alcune interviste sottolineano l'importanza dello sviluppo di competenze trasversali, in particolare competenze relazionali, decisionali ed emotive. La formazione dovrebbe quindi anche focalizzarsi sulla gestione delle emozioni e sulla competitività come parte integrante delle competenze necessarie per comprendere i processi di transizione ecologica e progettare attività e strumenti correlati. In questo contesto, è centrale la formazione di una "cultura della transizione", che implica un cambio di mentalità da conflitto a collaborazione con altri attori nella gestione di trasformazioni e conversioni (IDI_4_EWC).

Inoltre, la formazione sulla transizione sembra più un costante aggiornamento e una comprensione generale del contesto. I sindacalisti e i rappresentanti dei lavoratori, essendo in stretto contatto con l'azienda, dovrebbero possedere anche conoscenze sui processi produttivi e sulla struttura organizzativa. L'obiettivo è ottenere una visione completa e comprendere le implicazioni politiche della Green Deal e dei nuovi metodi produttivi all'interno della loro specifica realtà operativa, territoriale e settoriale (IDI_1_IT), nonché gli sviluppi nell'economia e nella ricerca climatica in generale (IDI_13_SWE), nelle condizioni di vita sostenibili (IDI_16_SLO), adottando un approccio sistemico alle attività svolte a sostegno della transizione ecologica (come selezione dei rifiuti, riduzione del consumo di risorse), seppur attualmente prive di procedure e misurazioni speciali (IDI_12_RO).

Tuttavia, è essenziale garantire che i dipendenti abbiano il tempo necessario per la formazione, rispettando l'equilibrio tra lavoro e vita.

(...) il ruolo dei sindacati nella transizione verde e le competenze finanziarie sono davvero importanti, credo. I sindacati stanno facendo pressioni affinché ai dipendenti venga concesso il tempo per la formazione e ovviamente la formazione dovrebbe preferibilmente svolgersi durante l'orario di lavoro in modo che non debbano studiare solo la sera (IDI_13_SWE).

Similmente, anche la dirigenza dovrebbe essere coinvolta nel processo di formazione, sviluppo delle competenze e cambiamento di atteggiamenti o motivazioni. Deve esserci conoscenza ad ogni livello dell'organizzazione per migliorare i processi attuali, ma anche per creare una chiara visione condivisa per il futuro. Le competenze ambientali fanno parte di tutti i ruoli manageriali, sia che si occupino di questioni interne che esterne.

4.6 Conclusioni

Le azioni legate alla finanza verde e alle competenze finanziarie nel settore dovrebbero essere realizzate a tutti i livelli: internazionale, nazionale, locale e aziendale, attraverso ogni possibile canale. Il cambiamento climatico e la risposta allo stesso devono essere affrontati in modo completo, non solo in un territorio o in un paese, ma ovunque (IDI_9_FR). Il sindacato è chiamato a rafforzare o introdurre misure per favorire un'economia verde e la creazione di posti di lavoro verdi a diversi livelli. Il primo livello è aumentare la consapevolezza delle questioni ecologiche, e tra queste l'importanza dei posti di lavoro verdi.

Nonostante gli obiettivi stabiliti dalle normative europee e nazionali e l'impegno, sebbene ancora generalmente astratto, delle parti coinvolte, le interviste rivelano un notevole sforzo residuo per le parti sociali nella guida e nella gestione della transizione.

Tra le sfide emerse, vi è una notevole mancanza di informazioni esaustive su questa materia, specialmente per quanto riguarda il rapporto con le imprese o le associazioni datoriali di settore. Le consultazioni o la condivisione di dettagli rilevanti sono significativamente assenti, ponendo l'ovvio rischio che il sindacato non sia coinvolto a monte nei processi decisionali sui processi di transizione (IDI_2_EWC). Allo stesso modo, le stesse normative europee e nazionali, ovvero le politiche a sostegno dei percorsi di trasformazione e riconversione, spesso non coinvolgono le associazioni sindacali.

Nonostante la creazione di alcuni comitati bilaterali per potenziare la collaborazione tra sindacati e associazioni dei lavoratori, c'è ancora una mancanza di consultazione e partenariato concreto tra le parti sociali.

Chiediamo costantemente di far parte del processo. Spero davvero che questa nuova commissione sulla sostenibilità sarà creativa e che i sindacalisti e il personale dell'ufficio centrale cercheranno soluzioni insieme. Ma non solo idee, vogliamo qualcosa di concreto, pratico. Non so cosa, ma il problema è che qualsiasi cosa richieda risorse, anche se non chiediamo nulla, la vedono come un costo. Vogliamo essere coinvolti in molte attività, compresi programmi di formazione (IDI_2_EWC).

In questo contesto, specifici strumenti e azioni proposti dai sindacati per promuovere un'economia verde e la creazione di posti di lavoro verdi includono, secondo quanto emerso dalle interviste, una politica sindacale completa che spazi da iniziative educative e culturali all'introduzione di nuovi meccanismi e modelli di collaborazione con l'azienda e altri attori interessati, ad esempio meccanismi legati al coinvolgimento dei lavoratori, come l'inclusione nei criteri di valutazione dei lavoratori di indicatori tali da avere un impatto diretto sullo sviluppo sostenibile ambientale, economico e sociale (IDI_5_IT).

Analogamente, a causa della vastità dei processi di transizione, è essenziale coinvolgere un numero sempre crescente di stakeholder nella creazione e gestione di tali transizioni. Non solo sembra necessario internamente che il sindacato istituisca un gruppo di lavoro dedicato o un comitato specializzato per affrontare questa questione (IDI_2_EWC), ma è anche imperativo condividere il tema con i lavoratori, le istituzioni e i territori per rispondere efficacemente alle sfide e sfruttare le opportunità per coinvolgere anche coloro che potrebbero essere esclusi o colpiti dagli eventuali impatti negativi della transizione (IDI_5_IT). Guardando al settore finanziario, dalle interviste emerge come il sindacato stia

(...) lavorando intensamente sulle normative dell'Unione Europea, in particolare per implementare la tassonomia sociale perché riteniamo che nel contesto ESG manchi il componente "S" e anche il componente "G". Ci stiamo concentrando maggiormente su questo aspetto e stiamo sostenendo un ruolo più ampio per i sindacati nella promozione di politiche e nel rafforzamento della nostra azione. La finanza sostenibile deve essere valutata al di là degli investimenti sostenibili. È cruciale non concentrarsi solo sugli investimenti sostenibili, ma anche fornire strumenti e formazione ai

nostri dipendenti per gestire la normativa. Pertanto, chiediamo un ruolo più sostanziale in generale per i sindacati e gli stakeholder (IDI_6_SWE).

In questo senso

(...) il legame con il territorio diventerà centrale nei prossimi anni, almeno dal mio punto di vista. Un aumento della cultura finanziaria dovrebbe partire dall'azione sindacale, coinvolgendo tutti i settori: lavoratori, aziende e consumatori (IDI_1_IT).

Perciò, il sindacato diventa un attore centrale

(...) i diritti acquisiti oggi potrebbero non essere garantiti domani. È necessario preservare e ampliare i diritti dopo averli ottenuti, adattandoli sempre di più (IDI_4_EWC).

Una osservazione generale emersa sulla formazione è che deve essere adattata alle esigenze degli apprendisti. A volte, la formazione offerta dalle università non è sempre progettata per soddisfare le esigenze delle persone che lavorano, poiché non possono dedicare altrettanto tempo all'istruzione quanto coloro che studiano a tempo pieno. Formule di apprendimento a distanza o ibride possono venire in soccorso.

A volte, la formazione offerta dalle università non è sempre adatta alle esigenze delle persone che sono nel mondo del lavoro. (...) Penso che debba esistere un sistema educativo adattato anche all'apprendimento permanente, all'apprendimento mentre si è nel mondo del lavoro (IDI_13_SWE).

5 Conclusioni e raccomandazioni

Il cambiamento climatico e le trasformazioni in atto per fronteggiarlo hanno un impatto significativo sulle condizioni sociali, sull'istruzione, sull'occupazione e sul mercato del lavoro. Le politiche in merito alla transizione dei settori economico-produttivi e sullo sviluppo di competenze, che facilitano una transizione fluida ed equa, sono considerate, quindi, componenti essenziali delle strategie di crescita verde.

Lo stato di sviluppo dell'economia verde, così come le implicazioni dei processi attuati per favorire le competenze verdi e rispondere alle nuove esigenze formative, variano considerevolmente sia tra i singoli paesi che all'interno di essi. Queste differenze dipendono dalla struttura economica, dal framework normativo, nonché dai livelli di sviluppo e dalla composizione dei mercati del lavoro. Nonostante tali differenze, è fondamentale che tutti i paesi perseguano una crescita sostenibile, riducendo al minimo l'impatto sull'ambiente. La sfida consiste, dunque, nell'adattare l'impegno di ciascuno stato agli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Nel contesto della transizione giusta, sono quindi state adottate diverse iniziative, sia in ambito istituzionale che nell'ambito del dialogo sociale. Anche con riferimento al settore finanziario, sono state introdotte normative che hanno sempre più dettagliato i requisiti di rendicontazione sull'impatto ambientale delle aziende. Gli obblighi di divulgazione sono stati notevolmente ampliati, inclusi quelli destinati alle PMI. È evidente come tutte queste misure, unite alla crescente pressione degli stakeholder sulle entità aziendali per soddisfare le crescenti aspettative ambientali e sociali, insieme a una gestione responsabile, contribuiscano in modo significativo all'irreversibilità del percorso verso la sostenibilità.

Tuttavia, va sottolineato che la transizione verde è una rivoluzione per l'intera economia. Ogni settore dovrà cambiare, abbandonando la dipendenza da fonti inquinanti e fossili, e adottando energie pulite e nuovi modi di fare business. Gli impatti della transizione verde sulle imprese varieranno drasticamente tra settori e modelli di business, con alcuni settori destinati a beneficiare e altri probabilmente a dover rispondere alle criticità che emergeranno in seguito ai processi di trasformazione. Anche in questi contesti, il settore finanziario svolge un ruolo centrale nel sostenere la transizione verso un futuro più sostenibile. Le istituzioni finanziarie possono infatti contribuire a indirizzare gli investimenti privati nella transizione verso un'economia neutra dal punto di vista climatico, resiliente al clima, efficiente nell'uso delle risorse ed equa. Adottare pratiche bancarie verdi richiede un impegno quotidiano da parte della dirigenza e dei dipendenti a sostegno di operazioni che favoriscono la protezione ambientale e la lotta al cambiamento climatico⁴⁵.

Raggiungere questo obiettivo, tuttavia, richiede alle istituzioni finanziarie di affrontare diverse sfide nel sostenere la transizione verso un'economia sostenibile. Tra queste ci sono la mancanza di regole uniformi per interpretare i requisiti normativi, la carenza di strumenti standardizzati, principalmente per misurare e segnalare i rischi ESG,⁴⁶ la mancanza di personale con le competenze verdi e la scarsa consapevolezza delle PMI riguardo alle operazioni sostenibili.

Alcuni settori, come l'estrazione mineraria, la generazione di energia basata sui combustibili fossili, la manifattura (incluso il settore automobilistico), la silvicoltura e l'agricoltura, sono probabili settori candidati ad essere gravemente colpiti dai cambiamenti strutturali derivanti dalla transizione verde. Similmente, le regioni in cui attualmente sono concentrati impieghi

⁴⁵ Akomea-Frimpong I. et al. (2021), *A review of studies on green finance of banks, research gaps and future directions*, Journal of Sustainable Finance & Investment, Vol.12, No. 4.

⁴⁶ EBA (2024), *Draft Guidelines on the management of ESG risks*, EBA/CP/2024/02, https://www.eba.europa.eu/sites/default/files/2024-01/c94fd865-6990-4ba8-b74e-6d8ef73d8ea5/Consultation_papaer_on_draft_Guidelines_on_ESG_risks_management.pdf

legati a settori inquinanti potrebbero risultare colpite in modo sproporzionato dalla perdita di occupazione⁴⁷.

La transizione verde comporterà cambiamenti strutturali anche nell'occupazione⁴⁸. I lavoratori che perdono il lavoro nei settori "brown" non sempre potranno trovare alternative "green", specialmente considerando che i lavoratori poco qualificati e medio qualificati sono i più altamente rappresentati nei settori inquinanti. D'altra parte, ci si aspetta che la transizione verde possa anche portare alla creazione di nuovi lavori "verdi", ovvero lavori che riducono l'impatto ambientale dell'attività economica, come le ristrutturazioni per l'efficienza energetica o la ricerca e sviluppo per le innovazioni verdi. Una trasformazione dell'economia verso attività meno inquinanti e più efficienti nelle risorse richiederà, in ogni caso, cambiamenti strutturali nella natura della domanda e nei processi produttivi. E indubbiamente, questi cambiamenti strutturali nella domanda di beni e nei processi produttivi avranno a loro volta un impatto sui mercati del lavoro⁴⁹.

In questo contesto, il Parlamento europeo ha adottato la risoluzione sul Green Deal europeo, evidenziando che la strategia industriale deve considerare gli impatti sulla forza lavoro, inclusa la formazione, la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori. Il ruolo dei governi nel ridurre le barriere nel mercato del lavoro attraverso il miglioramento delle competenze professionali verdi è, quindi, cruciale per garantire che la transizione verde sia anche equa. Ridurre le crescenti lacune nelle competenze verdi sarà fondamentale per favorire la transizione ecologica, chiamando quindi i governi, le istituzioni educative e il settore privato a mettere in atto significative azioni in merito. In tal senso, è altrettanto necessario instaurare una collaborazione con i sindacati, i quali rappresentano gli interessi dei dipendenti e dunque in questo senso possono proporre le loro istanze. È infatti chiaro come la promozione di corsi di formazione sulle competenze verdi e sui lavori ecologici dovrebbe essere estesa a lavoratori di tutti i livelli e ad aziende di qualsiasi dimensione, indipendentemente dal settore e dalla zona geografica in cui operano. Proprio per tali motivi, sostenere la collaborazione e la condivisione di risorse tra le aziende per rispondere alle esigenze di formazione può essere particolarmente utile per le PMI che non dispongono del tempo e delle risorse necessarie per fornire autonomamente la formazione.

La transizione verde nel lavoro e nell'occupazione per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità avrà, inoltre, impatti anche sul settore finanziario stesso. L'accelerata obsolescenza di alcune tecnologie e prodotti influenzerà la struttura della domanda di lavoro e potrebbe comportare l'obsolescenza di alcuni posti di lavoro e capitale umano.⁵⁰ Incontrare le esigenze del mercato del lavoro odierno richiede non solo una comprensione e conoscenza delle questioni ambientali, ma allo stesso tempo una solida base di competenze e abilità generali legate al lavoro e alle sue trasformazioni. È opportuno sottolineare che le competenze trasversali legate all'ambito ecologico sono più richieste rispetto alle competenze specifiche per determinati lavori verdi strettamente definiti. Le nuove competenze desiderabili sono, inoltre, accompagnate da cambiamenti nei ruoli professionali, determinando un aumento dell'occupazione in posizioni di responsabilità in merito a questioni quali la valutazione e gestione dei rischi, gli investimenti e la consulenza professionale.

⁴⁷ Vona, F. (2021), *Labour Markets and the Green Transition: a practitioner's guide to the task-based approach*, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC126681>

⁴⁸ Bohnenberger K. (2022), *Is it a green or brown job? A Taxonomy of Sustainable Employment*, Ecological Economics, Vol. 200.

⁴⁹ OECD (2017), *Employment Implications of Green Growth: Linking jobs, growth, and green policies*, OECD Report for the G7 Environment Ministers June 2017, <https://www.oecd.org/environment/Employment-Implications-of-Green-Growth-OECD-Report-G7-Environment-Ministers.pdf>

⁵⁰ Vandeplass A. et al. (2022), *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*, European Economy - Discussion Paper No. 176, Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission, <https://ideas.repec.org/p/euf/disrap/176.html>

A tal proposito, nelle istituzioni finanziarie è stato avviato il processo di formazione dei dipendenti in merito alla finanza verde. Nella maggior parte dei casi, tali corsi riguardano conoscenze generali sulla finanza verde, quali la discussione di termini di base, concetti e l'importanza del tema per le aziende, invero svolti perlopiù internamente, facoltativi, e spesso eventi singoli, non rientrando infatti in un ciclo di formazione a lungo termine.

Le istituzioni finanziarie, e le banche in particolare, devono inoltre prepararsi ad incorporare le informazioni ESG divulgate da altre entità nelle proprie decisioni. Un compito specifico per le istituzioni finanziarie è, dunque, quello di sviluppare strumenti di valutazione del rischio ESG per monitorare efficacemente i rischi ESG nel settore e contribuire allo sviluppo di un mercato finanziario verde.⁵¹ Pertanto, per garantire una corretta implementazione di queste attività, diventa particolarmente importante sviluppare competenze e abilità legate a tale tematica. Le competenze ESG sono infatti necessarie in tutta l'organizzazione (nei dipartimenti legali, compliance, responsabili prodotto, proprietari prodotto). Alle banche è inoltre richiesto di integrare i criteri ESG nel loro processo complessivo di gestione del rischio, il che comporta sfide come la revisione della strategia propria della stessa istituzione finanziaria, la revisione del portafoglio clienti e degli asset, o la valutazione dei rischi ESG.⁵²

Sulla base delle conclusioni della ricerca e delle prospettive individuate per lo sviluppo dell'economia verde, si raccomanda, dunque, quanto segue:

- È necessario aumentare la consapevolezza della società nel suo complesso sul fatto che la responsabilità ambientale sia un obbligo di ciascun paese. Una politica ambientale efficace richiede l'interazione tra le autorità pubbliche e la società. La responsabilità ambientale significa anche fornire informazioni alle persone su quali soluzioni sia opportuno adottare per la transizione verso un'economia più verde, nella vita privata, nelle famiglie e sul luogo di lavoro.
- È centrale attuare una politica coerente sia a livello dell'Unione Europea che nazionale per incentivare l'implementazione di iniziative a sostegno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, basata, in particolare, su un sistema di incentivi finanziari.
- Nelle regioni in cui le miniere di carbone (o altre industrie inquinanti) hanno giocato un ruolo economico rilevante (concentrazione geografica), sono necessarie politiche di sviluppo economico regionale per diversificare l'economia verso altre fonti di reddito.
- È importante creare una piattaforma per lo scambio di conoscenze ed esperienze tra le PMI in merito a tutte le aree ESG e mostrare le migliori pratiche promosse delle imprese sostenibili.
- È urgente la necessità di potenziare la capacità del sistema finanziario di sviluppare nuovi strumenti finanziari per corrispondere alle esigenze delle PMI sostenibili e a una vasta gamma di prodotti e servizi finanziari (prestiti verdi, obbligazioni, equity privato e pubblico, strumenti assicurativi).
- È essenziale promuovere una stretta collaborazione tra banche e PMI nell'ambito della segnalazione di ESG. Per le banche, la questione chiave in questo contesto sono i rischi associati a tali fattori. Attualmente, le normative non impongono né vietano il finanziamento, ma richiedono semplicemente la gestione e la divulgazione dei rischi ESG. Nel lungo periodo, tali rischi si manifestano su una scala più ampia, costringendo le banche ad adottare misure più drastiche per ridurre la loro esposizione ad essi.
- È necessaria una ristrutturazione di successo del luogo di lavoro, specialmente nei settori inquinanti. Ciò richiederà il coinvolgimento attivo dei servizi per l'impiego, con un ruolo prominente per le politiche attive del mercato del lavoro. L'azione politica dovrebbe in tal senso concentrarsi sulla fornitura di una protezione sociale inclusiva, sulla formazione, e sul supporto individualizzato per il reinserimento, su sussidi temporanei per il lavoro e politiche efficaci di sviluppo regionale.

⁵¹ Azmi W. et al. (2021), *ESG activities and banking performance: International evidence from emerging economies*, Journal of International Financial Markets Institutions and Money, Vol. 70.

⁵² BIS (2021), *Climate-related risk drivers and their transmission channels*, www.bis.org/bcb/publ/d517.htm

- La formazione su temi legati all'economia verde gioca un ruolo cruciale nel sensibilizzare alle sfide ambientali e plasmare le attitudini e i comportamenti che possono fare la differenza. Con l'accelerazione della transizione verde, è necessario che tutte le aziende del settore finanziario e le PMI affrontino le notevoli pressioni per dotare i propri lavoratori delle competenze necessarie per svolgere funzioni ecologiche.
- Le competenze trasversali sono cruciali per preparare lavoratori responsabili e critici, con consapevolezza e comprensione delle cause e conseguenze dei problemi ambientali, nonché con le conoscenze, le competenze e le attitudini necessarie per trovare soluzioni più sostenibili. È centrale che tutti i settori incorporino competenze trasversali rilevanti come la consapevolezza ambientale e la sostenibilità.
- È opportuno promuovere l'introduzione di una valutazione del sistema di formazione sulle competenze verdi nelle istituzioni finanziarie. Questo consentirebbe di valutare l'efficacia dei singoli programmi di formazione nel raggiungere gli obiettivi prefissati, di verificare in che misura hanno soddisfatto le aspettative dei dipendenti e dell'azienda, e se nuove conoscenze sono state trasferite ovvero se siano avvenuti i cambiamenti attesi a seguito di questo trasferimento.
- È necessario istituire strategie nazionali efficaci con il coinvolgimento delle parti sociali e delle parti interessate per migliorare l'istruzione, sensibilizzare e acquisire le competenze verdi necessarie per implementare e promuovere lo sviluppo sostenibile.
- È auspicabile un aumento della mobilitazione dei fondi pubblici a livello nazionale e soprattutto dell'Unione europea, tale da rafforzare gli incentivi per gli investimenti in tecnologie pulite ed efficienza energetica. Gli strumenti di aiuto potrebbero includere non solo trasferimenti diretti in contanti, ma anche formazione e assistenza nella ricerca di nuovi impieghi per i lavoratori dei settori inquinanti e la promozione dell'implementazione di soluzioni verdi nelle aziende.

6 Bibliografia essenziale

- ANTONACOPOULOU E.P., FITZGERALD L. (1996), *Reframing competence in management development*, Human Resource Management Journal, Vol.6, No.1, 27–48
- AKOMEA-FRIMPONG I. ET AL. (2021), *A review of studies on green finance of banks, research gaps and future directions*, Journal of Sustainable Finance & Investment, Vol.12, No. 4
- AZMI W. ET AL. (2021), *ESG activities and banking performance: International evidence from emerging economies*, Journal of International Financial Markets Institutions and Money, Vol. 70
- CAMBRIDGE DICTIONARY, <https://dictionary.cambridge.org/>
- BIS (2021), *Climate-related risk drivers and their transmission channels*, www.bis.org/bcbs/publ/d517.htm
- BOHNENBERGER K. (2022), *Is it a green or brown job? A Taxonomy of Sustainable Employment*, Ecological Economics, Vol. 200
- BOYATZIS, R. (1982), *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, John Wiley
- DRAGANIDIS, F., MENTZAS G. (2006), *Competency based management: A review of systems and approaches*, Information Management & Computer Security, Vol. 14, No. 1
- EBA (2024), *Draft Guidelines on the management of ESG risks*, EBA/CP/2024/02, <https://www.eba.europa.eu/sites/default/files/2024-01/c94fd865-6990-4ba8-b74e-6d8ef73d8ea5/Consultation%20paper%20on%20draft%20Guidelines%20on%20ESG%20risks%20management.pdf>
- ESCO, <https://esco.ec.europa.eu/en>

- ESCO (2022), *Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification. Technical Report*, <https://esco.ec.europa.eu/system/files/2023-07/Green%20Skills%20and%20Knowledge%20-%20Labelling%20ESCO.pdf>
- EUROPEAN COMMISSION (2021), *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Strategy for Financing the Transition to a Sustainable Economy COM/2021/390 final*, 6 July 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-SL/TXT/?from=EN&uri=CELEX:52021DC0390>
- European Commission (2021), *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Strategy for Financing the Transition to a Sustainable Economy COM/2021/390 final*, 6 July 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-SL/TXT/?from=EN&uri=CELEX:52021DC0390>
- European Commission (2021), *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: New European Bauhaus – Beautiful, Sustainable, Together, COM(2021) 573 final*, 15 September 2021, [https://new-european-bauhaus.europa.eu/system/files/2021-09/COM\(2021\)_573_EN_ACT.pdf](https://new-european-bauhaus.europa.eu/system/files/2021-09/COM(2021)_573_EN_ACT.pdf)
- European Commission (2019), *Communication from the Commission: The European Green Deal COM(2019) 640 final*, 11 December 2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN>
- FLICK U. (2011), *Jakość w badaniach jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- GIBBS G. (2015), *Analizowanie danych jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- GLASER B. G., STRAUSS A. V. (1967), *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research* in OLEJNIK I., KACZMAREK M. (2021), *Badania jakościowe. Metody i zastosowanie*, CeDeWu, Warszawa
- GLINKA B., CZAKON W. (2021), *Podstawy badań jakościowych*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa
- FONDAZIONE ADAPT (2022), *Green Skills in VET. Final Report*: <https://sqjeurope.org/files/FINAL-Green%20Skills-report.pdf>
- KONECKI K. (2019), *Creative thinking in qualitative research and analysis*, Qualitative Sociology Review, Issue 15, No. 3, <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=806420>
- KRZEWINSKA A. (2018), *Innowacje w badaniach społecznych, Humanities and Social Sciences*, Vol. 23, No. 5
- KUCHCIAK I., ET AL. (2023), *Report on the desk research on the European strategy to the Green Economy transition and sociological implication (D2.1 - GreenFin Project No.101052465)*.
- MATUSZEWSKA-KUBICZ A., WARWAS I. (2023), *Development of competencies by students. The case study of the University of Lodz*, Journal of Education Culture and Society, Vol. 14, No. 2
- McCLELLAND, D.C. (1973), *Testing for competence rather than for 'intelligence'*, The American Psychologist, Vol. 28, No. 1
- OECD (2017), *Employment Implications of Green Growth: Linking jobs, growth, and green policies*, OECD Report for the G7 Environment Ministers June 2017, <https://www.oecd.org/environment/Employment-Implications-of-Green-Growth-OECD-Report-G7-Environment-Ministers.pdf>

- PROSDOCIMI S., ROIATTI M. (2023), *Report on the Desk research on the European regulatory framework to identify the role of finance sector in the green economy* (D2.3 EN - GreenFin Project No.101052465), https://www.adapt.it/wp-content/uploads/2023/07/Report-GreenFIN_v6723_EN.pdf
- PROSDOCIMI S., ROIATTI M. (2023), *Report di ricerca sul quadro normativo Europeo relativo al ruolo del settore finanziario nella economia verde (Italian version)* (D2.3 IT - GreenFin Project No.101052465), https://www.adapt.it/wp-content/uploads/2023/07/Report-GreenFIN_v24723_IT-1.pdf
- PROSDOCIMI S., MANZELLA P. (2023), *Le parole della Sostenibilità/2: la Transizione Giusta*, in Bollettino ADAPT n. 33, <https://www.bollettinoadapt.it/le-parole-della-sostenibilita-2-la-transizione-qiusta/>
- SAMORAJ-CHARITONOW B. (2016), *Wybrane metody jakościowe w badaniach nad zabezpieczeniem społecznym* in G. UŚCIŃSKA, B. SAMORAJ-CHARITONOW, A. KOŁEK (red.), *Metodologia badań nauk o polityce publicznej w obszarze zabezpieczenia społecznego*, Warszawa
- STRUŻYNA, J., MARZEC, I., & BOZIOŃCZAK, N. (2021), *Competency Management in Bureaucratic Organizations: Evidence from the Polish Public Administration*, *European Management Review*, Vol. 18, No. 2
- VANDEPLAS A. ET AL. (2022), *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*, *European Economy - Discussion Paper No. 176*, Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission, <https://ideas.repec.org/p/euf/dispap/176.html>
- VONA, F. (2021), *Labour Markets and the Green Transition: a practitioner's guide to the task-based approach*, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC126681>

7 Allegati

7.1 Allegato 1 | Questionario online: panoramica dettagliata dei partecipanti

Tabella A1. Questionario online GreenFin: panoramica delle lingue utilizzate e partecipanti per lingua⁵³

LINGUE ⁵⁴	N. RISPONDENTI
inglese	23
francese	13
ungherese	20
italiano	8
montenegrino	6
rumeno	30
slovacco	20
spagnolo	6
Totale rispondenti: 126	

Graph A1. Questionario online GreenFin – copertura geografica (D2)



Fonte: elaborazione a cura di ADAPT, Fondazione ADAPT sui risultati del questionario GreenFin

⁵³ Il numero di partecipanti indicato nella Tabella A1 rappresenta il totale dei feedback ricevuti. Tuttavia, il numero totale di risposte utilizzato nei paragrafi successivi, dedicati all'analisi dei risultati, potrebbe variare da quello riportato nella Tabella 1. Questa discrepanza è dovuta a correzioni apportate durante il processo di convalida/reiezione delle risposte, seguendo i criteri descritti in questa sezione. È importante notare che la lingua utilizzata per completare il questionario non è un indicatore valido per determinare l'origine geografica del partecipante. Il criterio effettivamente utilizzato per identificare tale origine è associato a Q2, ovvero "La tua Organizzazione/Azienda opera in (Seleziona un Paese dalla lista sottostante)". La versione completa del questionario (in inglese) è disponibile su richiesta presso il Coordinatore.

⁵⁴ L'unico scostamento dalla proposta di progetto riguarda la versione slovena, poiché la traduzione in questa lingua non è stata consegnata entro la scadenza. Tuttavia, per assicurare un coinvolgimento attivo dell'SBU e ottenere informazioni specifiche sul contesto sloveno, durante la fase di interviste semi-strutturate, sono state aggiunte domande nel formato del questionario per incorporare alcuni dei quesiti di riferimento.

7.2 Allegato 2 | Questionario online – sintesi dei risultati

L'esame delle risposte dal questionario online GreenFin mette in luce prospettive e questioni operative all'interno del settore finanziario verso una transizione verde ed equa. L'analisi dei feedback raccolti dal questionario fornisce preziose intuizioni sulle prospettive strategiche e le dimensioni operative delle parti sociali nel contesto della sostenibilità, all'interno dei settori finanziario e assicurativo.

In primo luogo, la ricerca fornisce informazioni generali sui partecipanti al questionario online GreenFin, rivelando un numero consolidato di 113 rispondenti. Geograficamente, il questionario ha raccolto risposte da 10 paesi, estendendo la sua rappresentazione oltre i paesi target del progetto (ovvero Danimarca, Francia, Ungheria, Italia, Montenegro, Romania, Slovacchia, Spagna) per includere Austria e Repubblica Ceca.

La composizione del panel dei rispondenti riflette anche un equilibrio soddisfacente tra rappresentanti dei lavoratori (a livello internazionale, nazionale, regionale, territoriale e aziendale) e coloro con background aziendale. Allo stesso modo, il questionario ha raccolto risposte da diversi sottosettori finanziari: in particolare, dal sottosettore delle attività finanziarie, escluse assicurazioni e fondi pensione (la maggior parte delle risposte), registrando al contempo una notevole rappresentanza anche dai sottosettori delle assicurazioni, riassicurazioni, fondi pensione esclusi i fondi obbligatori di sicurezza sociale, così come dalle attività ausiliarie alle attività finanziarie e assicurative. Questa rappresentazione diversificata è stata cruciale per le successive intuizioni legate alle professioni verdi e alle competenze strategiche esaminate nel questionario.

In generale, lo studio rivela ampia consapevolezza e maturità tra i rispondenti riguardo al ruolo del settore finanziario nelle dinamiche di sostenibilità e competitività, nei quadri normativi e nell'impegno organizzativo nei settori della sostenibilità.

In questo senso, si può sottolineare che, valutando le aree in cui le organizzazioni dei rispondenti hanno implementato elementi di finanza verde, le selezioni più alte sono state per *"nella sua strategia/strategia aziendale"* e *"nell'offerta di prodotti"*, seguite da aree come *"nella struttura organizzativa"*, *"nei processi di identificazione e valutazione dei rischi"*, *"nei processi di valutazione del credito"* e *"nella determinazione dei prezzi dei prodotti"*.

Infatti, mentre i rispondenti hanno riconosciuta la necessità che le loro organizzazioni stiano e possano contribuire a trasformare l'Unione Europea in un'economia moderna, efficiente e competitiva, evidenziando anche il ruolo del settore finanziario e assicurativo nel concorrere agli obiettivi verdi europei, la ricerca mette anche in luce una carenza di informazioni sulle attuali politiche ambientali. La maggior parte dei partecipanti ha identificato come motivi soggettivi la mancanza di tempo (17 risposte) e sfide organizzative, tra cui la carenza di risorse e di personale (12 risposte). Inoltre, sono stati citati motivi oggettivi come la mancanza di iniziative locali, evidenziando significative disparità territoriali (17 risposte).

Approfondendo l'impatto della transizione verde sul settore finanziario, emerge un quadro moderatamente ottimistico per l'occupazione nel periodo compreso tra il 2022 e il 2035. Si nota una preferenza per profili altamente specializzati, tra cui professionisti d'ufficio, tecnici ICT e tecnici delle scienze e dell'ingegneria, mettendo in evidenza la necessità di competenze legate alle transizioni ecologiche e digitali. In questo contesto, i partecipanti hanno individuato due professioni emergenti di particolare rilevanza per la *green finance* e il settore assicurativo: il responsabile del rischio finanziario e il gestore di fondi

d'investimento/consulente d'investimento. Ciò sottolinea il ruolo cruciale del settore finanziario nel guidare la transizione verde in altri settori.

In questo contesto, diventa evidente l'importanza delle competenze verdi: i rispondenti sottolineano la domanda di nuove competenze verdi in particolare per profili professionali di alto livello. Le competenze strategiche di credito verde, tra cui metodologie di stress testing del credito e analisi delle tendenze economiche, sono considerate cruciali per la transizione verde nel settore finanziario. In particolare, le competenze identificate fra le più centrali sono l'applicazione delle metodologie di stress testing del credito, l'analisi delle tendenze economiche e la valutazione dei fattori esterni delle aziende (ad esempio, principali caratteristiche delle catene di fornitura delle aziende).

Infine, la ricerca evidenzia una percezione prevalente tra i partecipanti che le attuali strategie di formazione professionale affrontino in modo inadeguato la sostenibilità nel settore finanziario. Infatti, secondo la maggioranza dei rispondenti, le attuali strategie di formazione professionale prestano una media o insufficiente attenzione alla questione della sostenibilità nel loro settore di attività o all'interno delle loro aziende, e pertanto devono essere ridisegnate.

7.3 Allegato 3 | Interviste semi-strutturate: traccia integrale dei quesiti (versione in italiano)

SEZIONE INTRODUTTIVA

Vi chiediamo di fornire informazioni riguardo all'organizzazione che rappresentate e di presentarne brevemente le attività o le principali aree di operazione.

La traccia dell'Intervista è divisa in cinque segmenti come descritto di seguito.⁵⁵

Blocco 1 | Green Deal - Percezioni e Opinioni Generali

Qual è la posizione prevalente nei confronti del Green Deal nel vostro Paese?

Come i dipendenti del settore finanziario percepiscono e rispondono generalmente al Green Deal?

In che misura valutate la conoscenza dei dipendenti del settore finanziario in merito al Green Deal?

In che modo prevedete che il Green Deal influenzerà la collaborazione tra le aziende e il settore finanziario, in particolare a lungo termine?

Ci sono in corso iniziative all'interno della vostra organizzazione volte a ottenere una migliore comprensione del processo di transizione e a garantire una trasformazione equa?

Potreste descrivere le attuali strategie e le migliori pratiche all'interno della vostra organizzazione relative all'economia verde e alla trasformazione equa, con possibilità di ulteriore sviluppo e miglioramento nel tempo?

⁵⁵ La traccia di intervista è generica. Non tutto il contenuto poteva essere pertinente per tutti i destinatari dell'intervista. Gli intervistatori hanno adattato le domande in base al ruolo, alle conoscenze e al contesto del destinatario dell'intervista. La traccia è stata utilizzata come guida, senza quindi limitare la portata delle risposte qualora gli intervistati fornissero ulteriori informazioni utili e coerenti con il tema della ricerca.

A quale stadio si trova la vostra organizzazione nel processo di transizione verso i principi ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) e avete incontrato ostacoli, di natura finanziaria, organizzativa o legati alle risorse umane?

Quali azioni specifiche ha intrapreso la vostra organizzazione in preparazione all'attuazione dei requisiti di finanziamento verde? Possibili risposte potrebbero includere:

- *Sviluppo di regole uniformi per l'interpretazione dei requisiti regolamentari ESG nel settore finanziario.*
- *Introduzione di requisiti/guide specifici ESG per le grandi aziende.*
- *Svolgimento di campagne informative ed educative per i clienti bancari.*
- *Implementazione di un sistema di valutazione per i clienti bancari.*
- *Creazione di un database relativo ai rischi ESG dei clienti bancari.*
- *Formazione dei dipendenti per sensibilizzarli sull'importanza dell'economia verde.*

Ci sono iniziative all'interno della vostra organizzazione progettate per approfondire o ampliare la comprensione del processo di trasformazione? Se tali iniziative esistono, chi è il loro destinatario principale? Sono rivolte a dirigenti, manager, dipendenti o sindacalisti?

Siete a conoscenza di esempi di pratiche implementate in altre organizzazioni, banche e istituzioni finanziarie? E a livello locale/governativo? In alcune organizzazioni del settore finanziario?

Qual è il ruolo dei sindacati nella transizione verde e nello sviluppo delle competenze finanziarie?

Quali sono i ruoli chiave dei dipendenti del settore finanziario, in particolare consulenti e manager, nel contesto della finanza verde, della segnalazione ESG e della valutazione del rischio?

Quali sono le competenze chiave di un dipendente del settore finanziario, in particolare consulenti e manager, nel contesto della finanza verde, della segnalazione ESG e della valutazione del rischio?

Quali competenze guadagneranno importanza e quali la perderanno in relazione alla finanza verde? In quale periodo?

Blocco 2 | Il Green Deal e le PMI

La transizione verde influenzerà il funzionamento di molte organizzazioni e gruppi sociali. Uno di questi sarà il contesto delle PMI, che svolge un ruolo di primo piano nell'economia. Esistono attività promosse dalla vostra organizzazione che possono accelerare la trasformazione e sostenere l'innovazione verde e la crescita delle PMI? In caso positivo, di cosa si tratta? Se non ci sono attività in corso, ne sono previste?

Come percepite le esigenze delle imprese PMI legate alla trasformazione verde? Queste imprese hanno le conoscenze necessarie in merito? Come valutate la loro consapevolezza e atteggiamento verso la trasformazione verde? Si aspettano cambiamenti nelle loro operazioni?

Qual è il sistema attuale di segnalazione ESG nelle PMI? Le aziende sono pronte a preparare i report attualmente richiesti o previsti a breve termine dal settore bancario?

Stanno emergendo secondo il vostro parere necessità finanziarie e di consulenza nel contesto della transizione verde dal punto di vista delle PMI? Come si potrebbero finanziare tali servizi di consulenza? Chi potrebbe finanziarli?

Ritenete necessario sviluppare le competenze dei dipendenti del settore finanziario nella finanza verde e nell'ESG, in risposta alle esigenze delle PMI?

Blocco 3 | Il Green Deal e i settori “brown

La transizione verde influenzerà notevolmente il funzionamento di molte organizzazioni e gruppi sociali, tra cui i settori tradizionalmente orientati all'utilizzo di energie non sostenibili.

Come valutate le esigenze delle imprese dei settori tradizionalmente orientati verso energie non sostenibili in relazione alla transizione verde? Queste aziende dispongono delle conoscenze necessarie in questo ambito? Come giudicate la loro consapevolezza e gli atteggiamenti verso la transizione verde? Si aspettano cambiamenti nelle loro operazioni? La situazione è diversa rispetto alle PMI?

Le aziende dei settori tradizionalmente orientati verso energie non sostenibili sono consapevoli dell'entità e dell'ampiezza delle trasformazioni necessarie? Conoscono le conseguenze, comprese le possibili implicazioni negative?

Secondo la vostra opinione, è necessario fornire consulenza o altro tipo di supporto a queste aziende? Come si potrebbe finanziare questo supporto?

Blocco 4 | Le competenze dei dipendenti nel settore finanziario e il loro sviluppo

Qual è il processo di sviluppo delle competenze nella vostra organizzazione? La vostra strategia di formazione include tematiche legate alla finanza verde e agli ESG? Quali nuovi posti di lavoro (o nuove competenze) emergeranno nella vostra organizzazione, mentre quali lavori saranno sostituiti e/o ridefiniti a seguito dell'economia verde?

Quali attività vengono svolte per colmare il divario di competenze derivante dalla necessità di competenze verdi tra i dipendenti? Quali di queste attività dovrebbero essere intensificate, e quali non hanno avuto l'effetto desiderato?

I programmi di formazione per le professioni verdi sono disponibili ed accessibili a tutti i dipendenti?

L'attenzione all'ambiente è una componente abituale nella formazione generale e professionale?

Sono state identificate le esigenze di formazione dei dipendenti in questo settore? Sono state individuate carenze di competenze e sono stati selezionati metodi e tecniche di formazione adeguati?

Sono stati adattati i metodi di valutazione degli effetti della formazione ai metodi e alle tecniche selezionate/attuati?

Gli esecutivi sono stati formati sulla finanza verde e sugli ESG? In generale, come valutate la consapevolezza degli esecutivi su queste tematiche? Come vedete la necessità di cambiare atteggiamenti e mentalità?

Quali esigenze di formazione notate? Per favore, elencate gli argomenti di formazione necessari. Quali carenze di competenze relative al supporto delle imprese nella finanza verde identificate nell'immediato?

Potete pensare a esempi di così dette "best practices", cioè implementazioni nel campo dello sviluppo delle competenze considerando la trasformazione verde nelle istituzioni del settore finanziario?

Blocco 5 | Considerazioni conclusive e raccomandazioni

Quali azioni consigliereste riguardo all'orientamento delle competenze finanziarie verdi nel settore finanziario? Potrebbero implicare soluzioni a livello nazionale? Regionali o locali? Esistono azioni a livello organizzativo?

Un'economia verde è definita come a bassa emissione di carbonio, efficiente nell'uso delle risorse e socialmente inclusiva. I lavori verdi sono equi e dignitosi e contribuiscono a ridurre il consumo di energia, materie prime e acqua, minimizzando o evitando ogni forma di spreco e inquinamento e aiutandoci ad adattarci a un clima in evoluzione.

Sulla base delle definizioni sopra riportate, quali strumenti politici specifici e azioni dovrebbero essere potenziati o introdotti dal sindacato per favorire un'economia verde e la creazione di lavori verdi?

Sulla base delle definizioni sopra riportate, quali strumenti politici specifici e azioni dovrebbe potenziare o introdurre il governo per favorire un'economia verde e la creazione di lavori verdi?

7.4 Allegato 4 | Questionario online: traccia integrale dei quesiti (versione in italiano)



GreenFin - International Survey [ITALIAN version] Linee guida per la compilazione

Questa indagine online fa parte del Progetto co-finanziato dalla Commissione Europea **Financing the Green Transition. Transnational collective bargaining and the role of EWCs in supporting European banks' shift towards environmental and social responsibility. Focus on new job profiles-GreenFin** (No.101052465).

L'indagine è strutturata come segue:

Sezione #1 - Informazioni generali sul rispondente

Sezione #2 - Contesto

Sezione #3 - Transizione Verde e Finanza Verde: prospettive occupazionali e impatto sul settore finanziario. Un focus sui Profili Occupazionali Strategici della Finanza Verde

Sezione #4 - Un focus sulle "Competenze nella Finanza Verde"

Sezione #5 - Considerazioni e commenti

L'indagine è completamente ANONIMA. Il sistema utilizzato dalla Fondazione ADAPT (SurveyMonkey) registra le risposte senza alcuna identificazione personale del rispondente. I dati raccolti (compresi quelli relativi al nome dell'Organizzazione/Azienda) saranno elaborati in modo aggregato, al fine di impedire a chiunque di individuare, anche indirettamente, l'identità della persona che completa l'indagine.





GreenFin - International Survey [ITALIAN version] Section #1 General Information about the respondent

* 1. Indichi il nome dell'Organizzazione/Azienda per la quale lavora

* 2. La Sua Organizzazione/Azienda opera in (Per favore, selezioni un paese dalla lista seguente)

* 3. Lei lavora per: (Selezioni l'opzione più corretta sulla base delle attività quotidiane)

- Un sindacato
- Un'azienda
- Un'azienda (rappresentante dei lavoratori)

* 4. A che livello opera abitualmente? (Selezioni l'opzione più corretta considerando le attività quotidiane)

- nazionale
- territoriale
- aziendale
- internazionale

* 5. In che settore(i)/comparo(i) opera la Sua Organizzazione/Azienda ([Classificazione NACE](#))

- Attività dei servizi finanziari, ad eccezione di assicurazioni e fondi pensione
- Assicurazioni e fondi pensione, ad eccezione della previdenza sociale obbligatoria
- Attività ausiliarie ai servizi finanziari e alle attività assicurative
- Altro (si prega di specificare)



GreenFin - International Survey [ITALIAN version] Section #2 - Contesto

* 6. *"La mia Organizzazione/Azienda deve contribuire a trasformare l'Unione Europea in un'economia moderna, efficiente dal punto di vista delle risorse e competitiva"* (Utilizzando la scala seguente, indichi il suo grado di accordo/disaccordo con l'affermazione):

- Molto in disaccordo
- Disaccordo
- Neutro
- D'accordo
- Molto d'accordo

* 7. *"I lavoratori del settore finanziario devono contribuire a trasformare l'Unione Europea in un'economia moderna, efficiente dal punto di vista delle risorse e competitiva"* (Utilizzando la scala seguente, indichi il suo grado di accordo/disaccordo con l'affermazione)

- Molto in disaccordo
- In disaccordo
- Neutrale
- D'accordo
- Molto d'accordo

* 8. È a conoscenza di recenti politiche o iniziative nazionali/regionali/locali nel campo della sostenibilità ambientale che abbiano già avuto o che si prevede abbiano un impatto sulle attività principali della Sua Organizzazione/Azienda/Settore?

- Sì
- No



GreenFin - International Survey [ITALIAN version]

* 9. Perché? (Selezioni una o più opzioni dall'elenco seguente).

- Mancanza di tempo
- Iniziative considerate non cruciali
- Mancanza di risorse (capitale umano/organizzative)
- Mancanza di risorse (finanziarie)
- Mancanza di incentivi/fondi regionali/locali/nazionali (politica)
- Altro (si prega di specificare)

10. Se la risposta è Sì, per favore fornisca almeno un esempio. Può includere eventuali link web se rilevanti.



GreenFin - International Survey [ITALIAN version]

* 11. È a conoscenza di recenti iniziative nel campo della sostenibilità ambientale a livello della Sua Organizzazione/Azienda?

Sì

No



GreenFin - International Survey [ITALIAN version]

12. Se la risposta è Sì, per favore fornisca almeno un esempio. Può includere eventuali link web se rilevanti.



GreenFin - International Survey [ITALIAN version]

* 13. Perché? Selezioni una o più opzioni dall'elenco seguente

- Mancanza di tempo
- Iniziative considerate non strategiche
- Mancanza di risorse (capitale umano/organizzativo)
- Mancanza di risorse (finanziarie)
- Mancanza di incentivi regionali/locali/nazionali (politica)
- Altro (si prega di specificare)

* 14. In quali aree/ambiti la Sua Organizzazione/Azienda ha già introdotto elementi di finanza sostenibile? (Per favore, selezioni tutte le opzioni appropriate)

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nella strategia aziendale/commerciale | <input type="checkbox"/> Nei processi di identificazione e valutazione dei rischi | <input type="checkbox"/> Nessuna delle opzioni sopra indicate/Non applicabile |
| <input type="checkbox"/> Nell'offerta di prodotti | <input type="checkbox"/> Nei processi di valutazione del credito | |
| <input type="checkbox"/> Nella struttura organizzativa | <input type="checkbox"/> Nella determinazione dei prezzi dei prodotti | |
| <input type="checkbox"/> Altro (si prega di specificare) | | |

* 15. Nella Sua opinione, quali tipi di barriere interne affrontano le aziende in relazione all'economia verde? (Selezioni tutte le opzioni appropriate)

- Accesso al finanziamento (autopotenziamento, sistema finanziario, debito, strumenti alternativi)
- Accesso a competenze verdi (istruzione, formazione, cultura)
- Accesso alla conoscenza (R&S, tecnologia, dati, organizzazione e processi)
- Conformità ai requisiti regolatori per il reporting dell'ESG e le procedure di valutazione del rischio
- Nessuna delle opzioni sopra indicate
- Altro (si prega di specificare)



GreenFin - International Survey [ITALIAN version]

* 16. Facendo riferimento al Green Deal e ad altre politiche europee nel settore della sostenibilità ambientale e in base alla Sua conoscenza, per favore valuta il grado di impatto di tali iniziative sulle attività centrali della Sua Organizzazione/Azienda/Settore

- Nessun impatto significativo
- Basso impatto
- Impatto limitato
- Impatto tangibile
- Impatto molto significativo



GreenFin - International Survey [ITALIAN version] Sezione #3 - Transizione Verde e Finanza Verde.

Prospettive occupazionali e impatto sul settore finanziario. Un focus sui Profili Occupazionali Strategici della Finanza Verde

* 17. Secondo la Sua opinione e considerando l'Italia, la "transizione verde" comporterà per il settore finanziario e assicurativo...

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> un aumento dell'occupazione nel periodo 2022-2035 | <input type="radio"/> non ci sarà alcun impatto sull'occupazione nel periodo 2022-2035 |
| <input type="radio"/> un declino dell'occupazione nel periodo 2022-2035 | <input type="radio"/> Non so |

* 18. Selezioni le "tre principali" professioni che saranno impiegate nel settore finanziario e assicurativo dell'UE entro il 2030 ([Classificazione ISCO](#) - [Classificazione CP2021](#)). Per ulteriori esempi si veda: [CEDEFOP Skills Intelligence](#)

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Professioni intermedie | <input type="checkbox"/> Altri impiegati di supporto | <input type="checkbox"/> Professionisti ICT |
| <input type="checkbox"/> Tecnico ICT | <input type="checkbox"/> Professioni elementari | <input type="checkbox"/> Professionisti legali e sociali |
| <input type="checkbox"/> Professioni intermedie (d'ufficio) | <input type="checkbox"/> Addetti alle pulizie e assistenti | <input type="checkbox"/> Professionisti d'ufficio |
| <input type="checkbox"/> Tecnici e ingegneri | <input type="checkbox"/> Manager | <input type="checkbox"/> Ricercatori e ingegneri |
| <input type="checkbox"/> Impiegati | <input type="checkbox"/> Manager aziendali | <input type="checkbox"/> Professioni nel settore servizi e vendite |
| <input type="checkbox"/> Impiegati contabili | <input type="checkbox"/> CEO, funzionari e legislatori | <input type="checkbox"/> Professioni nell'assistenza alle persone |
| <input type="checkbox"/> Impiegati per il servizio clienti | <input type="checkbox"/> Manager tecnici | <input type="checkbox"/> Professioni nell'ambito delle vendite |
| <input type="checkbox"/> Impiegati d'ufficio | <input type="checkbox"/> Professionisti | |
| <input type="checkbox"/> Altro (si prega di specificare) | | |

* 19. Considerando le dinamiche attuali del mercato del lavoro nei settori finanziario ed assicurativo, qual è il principale livello di istruzione posseduto dai lavoratori di questi comparti in Italia?

- Alto
- Medio
- Basso
- Non so

* 20. Secondo Eurostat, si prevede che nel 2035 l'occupazione nelle professioni ad alta tecnologia nei settori finanziario ed assicurativo raggiungerà il 13,8%. Qual è la previsione relativa alla situazione in Italia (in termini di percentuale di persone impiegate in professioni ad alta tecnologia)

(Selezioni l'opzione più appropriata)

- In linea con il valore medio europeo
- Non lo so
- Superiore al valore medio europeo
- Nessuna delle opzioni precedenti
- Inferiore al valore medio europeo

* 21. Nella Sua opinione e considerando il settore finanziario e assicurativo. (Selezioni una o più opzioni dall'elenco seguente)

- Ci sarà bisogno di un numero crescente di professionisti di alto livello (nuovi profili professionali) per gestire meglio nuovi ruoli professionali e fornire consulenza di alta qualità ai clienti;
- Ci sarà bisogno di un numero crescente di professionisti di alto livello (profili professionali esistenti, da riqualificare e potenziare) per gestire meglio nuovi ruoli professionali e fornire consulenza di alta qualità ai clienti
- Ci sarà una diminuzione della domanda di professionisti di alto livello, a causa dell'implementazione di sofisticati strumenti di Intelligenza Artificiale.
- Altro (si prega di specificare)

* 22. Selezioni almeno 2 esempi di **professioni emergenti e nuove** che considera strategiche per rendere più sostenibile il settore finanziario e assicurativo e per far fronte alle esigenze finanziarie e di consulenza dei settori che saranno maggiormente influenzati dalla transizione verde (combustibili fossili, servizi pubblici/elettricità, energia, costruzioni, trasporti e agricoltura)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> valutatore aziendale | <input type="checkbox"/> gestore di fondi d'investimento |
| <input type="checkbox"/> responsabile della gestione bancaria aziendale | <input type="checkbox"/> funzionario fiduciario personale |
| <input type="checkbox"/> responsabile del rischio aziendale | <input type="checkbox"/> responsabile dei finanziamenti dei programmi di finanziamento (pubblici/privati) |
| <input type="checkbox"/> pianificatore finanziario | <input type="checkbox"/> consulente per finanziamenti pubblici |
| <input type="checkbox"/> responsabile del rischio finanziario | <input type="checkbox"/> venture capitalist |
| <input type="checkbox"/> consulente per gli investimenti | |
| <input type="checkbox"/> Altro (si prega di specificare) | |

* 24. Con riferimento alle "**Green credit skills**" e considerando i profili professionali di alto livello nel settore finanziario e assicurativo/nella Sua organizzazione (**Selezioni l'opzione più corretta**)

- Il settore/la mia Organizzazione ha bisogno di personale con nuove competenze verdi (**competenze trasversali**) per svolgere le proprie attività ed essere competitivo/a
- Il settore/la mia Organizzazione ha bisogno di personale con nuove competenze verdi (**competenze tecniche**) per svolgere le proprie attività ed essere competitivo/a
- Il settore/la mia Organizzazione ha bisogno di profili professionali e competenze completamente nuovi per svolgere le proprie attività ed essere competitivo/a
- Altro (si prega di specificare)
- Nessuna delle opzioni precedenti

* 25. Selezioni **almeno 3 esempi di competenze emergenti e nuove** che considera strategiche per rendere più sostenibile il settore finanziario e assicurativo e per far fronte alle esigenze finanziarie e di consulenza dei settori che saranno più influenzati dalla transizione verde (combustibili fossili, servizi pubblici/elettricità, energia, costruzioni, trasporti e agricoltura)

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> confrontare prodotti assicurativi | <input type="checkbox"/> effettuare analisi del rischio | <input type="checkbox"/> prevedere i prezzi dell'energia |
| <input type="checkbox"/> condurre audit di conformità contrattuale | <input type="checkbox"/> valutare la sostenibilità finanziaria | <input type="checkbox"/> condurre audit dei fornitori |
| <input type="checkbox"/> analizzare le tendenze degli acquisti dei consumatori | <input type="checkbox"/> effettuare analisi finanziarie sulle strategie dei prezzi | <input type="checkbox"/> interpretare i bilanci finanziari |
| <input type="checkbox"/> prevedere le tendenze economiche | <input type="checkbox"/> garantire la conformità con la legislazione nazionale ed europea esistente in materia di sostenibilità ambientale e di due diligence | <input type="checkbox"/> comprendere il gergo finanziario aziendale |
| <input type="checkbox"/> analizzare prestiti | <input type="checkbox"/> sintetizzare informazioni finanziarie | <input type="checkbox"/> valutare la situazione finanziaria dei debitori |
| <input type="checkbox"/> analizzare i fattori esterni delle aziende (come le principali caratteristiche delle catene di valore delle aziende) | <input type="checkbox"/> identificare lo "stato di salute" di un'azienda e preparare proiezioni finanziarie | <input type="checkbox"/> analizzare la storia creditizia dei potenziali clienti |
| <input type="checkbox"/> ridurre i costi di mobilità aziendale | <input type="checkbox"/> analizzare i tassi di disoccupazione | <input type="checkbox"/> consultare il credit score |
| <input type="checkbox"/> identificare errori contabili | <input type="checkbox"/> sviluppare modelli predittivi | <input type="checkbox"/> descrivere la situazione finanziaria di una regione |
| <input type="checkbox"/> analizzare le performance finanziarie di un'azienda | <input type="checkbox"/> valutare piani di benefit | <input type="checkbox"/> applicare metodologie di stress testing del credito e analizzare le tendenze economiche |
| <input type="checkbox"/> utilizzare strumenti ICT per analizzare ed elaborare dati | <input type="checkbox"/> prevedere metriche contabili | |

Altro (si prega di specificare)

* 26. In termini generali, in che misura ritiene che le strategie di formazione professionale prestino attenzione al tema della sostenibilità nel Suo settore di attività/nella Sua azienda?

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> Attenzione insufficiente | <input type="radio"/> Attenzione molto significativa |
| <input type="radio"/> Attenzione media | <input type="radio"/> Non sono a conoscenza di come le strategie di formazione professionale prestino attenzione al tema della sostenibilità |
| <input type="radio"/> Attenzione adeguata | |

27. Secondo la Sua opinione e in base alle Sue conoscenze, quali iniziative/strategie/attività potrebbero consentire alle PMI di accedere a competenze sufficienti per implementare misure di **greening** o perseguire l'eco-innovazione?

* 28. Quali pensa siano le esigenze di formazione specifiche per le PMI del settore finanziario-assicurativo nell'ambito della transizione ecologica? (Please, select all suitable options)

- Acquisire conoscenze e competenze sullo sviluppo sostenibile
- Identificare le opzioni di trasformazione chiave e sviluppare un elenco di passaggi necessari
- Formare il management e tutti i lavoratori per implementare gli obiettivi ESG (Ambientali, Sociali e di Governance)
- Acquisizione di competenze in ambito di reporting ESG
- Acquisizione di competenze relative ai nuovi prodotti per le PMI sostenibili
- Acquisizione di competenze relative alle possibilità di finanziamento per contrastare il cambiamento climatico
- Altro (si prega di specificare)



GreenFin - International Survey [ITALIAN version] Sezione #5 - Considerazioni e commenti

29. Questa sezione è dedicata alla possibilità di aggiungere ulteriori considerazioni e commenti che ritiene rilevanti per gli argomenti trattati dal Progetto GreenFIN