

TIR-H

Transporting Industrial Relations towards Hydrogen

Raccomandazioni

Deliverable 4.3



Co-funded by the
European Union

Project acronym: TIR-H | Project No. 101048682

Coordinatore

Beneficiari

Entità affiliate

Organizzazioni associate

CONSORZIO DI PROGETTO



Fondazione **ADAPT**



D4.2 POLICY RECOMMENDATIONS DOCUMENT

Informazioni

Acronimo di progetto

TIR-H

Numero di progetto

101048682

Numero e titolo del Deliverable

[D4.3.] [Policy recommendations document]

Livello di disseminazione

Pubblico

Nome dell'organizzazione

[ADAPT]

Data di invio

20/05/2024

Indice

Indice.....	3
Considerazioni preliminari.....	4
Raccomandazioni.....	5
1. A livello europeo.....	5
2. Agli Stati Membri.....	7
3. Alle parti sociali a livello nazionale e settoriale.....	9
4. Alle parti sociali a livello aziendale.....	9
Principali definizioni.....	11

Considerazioni preliminari

Considerato che:

- Il dialogo sociale e le relative iniziative, laddove efficaci, possono promuovere l'innovazione impattando in maniera positiva sia sul mercato del lavoro che sulla società. Il rafforzamento del dialogo sociale tra gli Stati membri dell'Unione europea, gli attori industriali, le aziende, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici è essenziale per promuovere l'innovazione nelle grandi imprese e nelle PMI del settore manifatturiero (in particolare in quelle attive nella produzione di veicoli pesanti per il trasporto di merci e persone), data la loro importanza nell'economia europea e globale. Inoltre, un dialogo sociale efficace può contribuire a colmare il divario tra le imprese che operano all'interno dell'Unione e quelle che operano altrove, per garantire il raggiungimento degli obiettivi di transizione verde e di giustizia a livello universale.
- Le parti sociali a livello nazionale e settoriale hanno la responsabilità di costruire le basi e delineare le linee guida per la transizione verde nel settore manifatturiero. Dovrebbero formulare e implementare provvedimenti a livello settoriale, garantendo una trasformazione verde e giusta e promuovendo, al contempo, una politica industriale che crei le condizioni per mantenere e sviluppare le attività manifatturiere. Ciò implica rispondere alle esigenze di formazione, tenendo conto dell'evoluzione dei fabbisogni sia dei lavoratori e delle lavoratrici che delle imprese per far fronte, fra le altre cose, a nuove mansioni, alle tecnologie e alle transizioni occupazionali. È necessario, inoltre, considerare aspetti quali le infrastrutture, le competenze e l'istruzione, gli investimenti e gli appalti pubblici.
- Il raggiungimento di una transizione verde e giusta nel settore manifatturiero, insieme alla promozione di tecnologie innovative e sostenibili, richiede un impegno costante e una collaborazione continua con le istituzioni pubbliche e private. Inoltre, la cooperazione con le autorità nazionali e locali, adattata alle esigenze specifiche del settore, risulta cruciale. A livello aziendale, le parti sociali devono altresì svolgere un ruolo centrale nella gestione e nell'erogazione della formazione per i lavoratori, le lavoratrici e i loro rappresentanti.

Raccomandazioni

Si raccomanda:

1. A livello europeo

- **Transizione verde: uguaglianza tra Stati membri dell'Unione europea e non**

Le aziende dell'Unione europea sono attualmente impegnate in attività che causano inquinamento ambientale in Paesi non appartenenti all'Unione europea o economicamente svantaggiati. È indispensabile che l'Unione europea riconosca e si assuma la responsabilità dell'impatto ambientale di suddette operazioni in queste aree. Così facendo, l'Unione europea può adoperarsi per promuovere pratiche sostenibili lungo l'intera catena di valore, assicurando che gli effetti negativi delle attività delle imprese comunitarie siano mitigati, in particolare nei Paesi più vulnerabili (un esempio in tal senso è il regolamento dell'Unione europea sul passaporto digitale delle batterie, che promuove gli obiettivi di sostenibilità e di economia circolare uniformando la documentazione, migliorando la trasparenza, facilitando il riutilizzo e il riciclaggio e contribuendo all'innovazione e alla competitività dell'industria delle batterie a livello europeo, allineandosi così agli obiettivi di neutralità climatica).

Il dibattito sulla transizione verde non deve essere interpretato come strumento per consentire la delocalizzazione di pratiche inquinanti al di fuori dell'Unione europea, pur mantenendo standard ambientali rigorosi all'interno del territorio comunitario. Piuttosto, vi è la necessità di standard di salute e sicurezza coerenti in tutti gli Stati in cui operano le imprese dell'Unione europea. Tale approccio è in linea con i principi di giustizia ambientale e sottolinea l'importanza di un impegno globale verso pratiche sostenibili.

L'Unione europea dovrebbe inoltre garantire che le multinazionali domiciliate nella propria giurisdizione applichino misure di *due diligence* equivalenti nei Paesi terzi. A questo proposito, l'Unione europea dovrebbe sostenere l'adozione finale della direttiva sulla *due diligence* per la sostenibilità delle imprese, in modo che la responsabilità ambientale e sociale siano sostenute a livello globale, promuovendo pratiche sostenibili e mitigando gli impatti negativi oltre i propri confini.

- **Politiche energetiche e utilizzo dell'idrogeno**

L'Unione Europea ha fatto enormi progressi nella promozione dell'idrogeno come componente chiave della propria strategia energetica. Iniziative come il piano RepowerEU definiscono obiettivi ambiziosi per l'adozione e l'integrazione delle tecnologie dell'idrogeno. Questi sforzi mirano a promuovere la sicurezza energetica, a ridurre le emissioni di gas serra e a favorire una crescita economica sostenibile. È fondamentale continuare a sostenere queste iniziative, stabilendo al contempo obiettivi chiari e raggiungibili per il futuro, per garantire il successo dell'integrazione dell'idrogeno nel mix energetico europeo.

Allo stesso tempo, è essenziale riconoscere le gravi incertezze che circondano il potenziale industriale dell'idrogeno verde in Europa. Nonostante le promesse, la produzione di idrogeno verde rimane infatti proibitiva a causa dei bassi tassi di efficienza e di requisiti tecnici stringenti per lo stoccaggio e il trasporto. Si tratta di aspetti che richiedono ricerca, innovazione e investimenti continui per migliorare i processi produttivi e le infrastrutture.

Inoltre, data la natura esplosiva dell'idrogeno, è fondamentale sottolineare l'importanza di implementare misure di salute e sicurezza in tutta l'Unione europea. Ciò comporta la definizione di protocolli rigorosi per la gestione, lo stoccaggio e il trasporto dell'idrogeno, al fine di mitigare i rischi e garantire la protezione dei lavoratori e delle lavoratrici, delle comunità e delle infrastrutture, nonché la previsione di una formazione adeguata su questi temi sia per i lavoratori, sia per i loro rappresentanti e le aziende.

- **Sviluppo sostenibile: promuovere la componente economica, ambientale e sociale**

Per perseguire un vero sviluppo sostenibile, è fondamentale che l'Unione Europea promuova normative che considerino in egual modo le componenti economiche, ambientali e sociali. Il bilanciamento di queste tre dimensioni garantisce uno sviluppo completo, che non si limita alla crescita economica, ma possa promuovere anche la conservazione dell'ambiente e il benessere sociale. Questo approccio olistico è essenziale per creare un futuro sostenibile per tutti.

La transizione ecologica è infatti fondamentale, ma non deve sottovalutare l'importanza di una transizione giusta. Una transizione giusta considera complessivamente gli aspetti sociali ed economici, garantendo che il passaggio a pratiche più sostenibili non impattino in modo sproporzionato alcune comunità o gruppi. È quindi necessario che l'Unione europea faccia emergere nelle sue politiche la necessità di una transizione giusta, per favorire un percorso più equo e inclusivo verso la sostenibilità.

L'Unione europea dovrebbe altresì sostenere attivamente le politiche volte a salvaguardare i gruppi maggiormente vulnerabili, in particolare per coloro che possono essere maggiormente esposti agli impatti economici e sociali delle trasformazioni, tra cui, ma non solo, le donne, gli anziani, le persone con disabilità e i giovani.

- **Diritti collettivi**

L'Unione europea dovrebbe riconoscere e incoraggiare la dimensione collettiva del lavoro, che riveste un'importanza significativa nel promuovere la collaborazione, la coesione e l'inclusione all'interno dei luoghi di lavoro. L'accento su questo aspetto non solo rafforza i rapporti tra i lavoratori, ma migliora anche l'efficienza e l'efficacia complessiva delle organizzazioni e delle imprese. Questa attenzione è conforme ai principi della responsabilità sociale e favorisce un ambiente di lavoro dignitoso e democratico.

Il ruolo cruciale dei sindacati dovrebbe essere riconosciuto e tutelato dall'Unione europea. I sindacati sono attori fondamentali non solo all'interno delle aziende, ma anche nella costruzione di un dibattito condiviso e nella definizione di politiche sociali più ampie. Garantendo il loro protagonismo, l'Unione europea può contribuire a pratiche lavorative giuste e giuste.

È, inoltre, indispensabile che l'Unione europea si opponga a qualsiasi legislazione nazionale che possa condizionare negativamente i diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici, in particolare il diritto di organizzarsi, scioperare e manifestare. Questi diritti sono parte integrante delle società democratiche e contribuiscono al trattamento giusto ed equo dei lavoratori e delle lavoratrici negli Stati membri dell'Unione europea.

- **Promuovere il dialogo sociale**

L'assenza di un dialogo sociale significativo in alcuni Stati membri dell'Unione europea rende necessario un chiarimento a livello europeo sugli elementi necessari per renderlo efficace. In primo luogo, stabilire una definizione comune di dialogo sociale garantisce che questo non solo sia presente, ma contribuisca positivamente alla coesione sociale, allo sviluppo economico e al benessere generale della popolazione.

In secondo luogo, l'Unione europea deve affrontare la sfida della gestione del dialogo sociale nelle aziende in cui la produzione avviene in luoghi diversi dalla sede principale. L'Unione europea dovrebbe prevedere strategie per garantire una comunicazione e una collaborazione efficaci tra le parti interessate, riconoscendo le specifiche dinamiche di ciascun sito produttivo e sostenendo al contempo i principi generali del dialogo sociale.

- **Diritti di informazione e consultazione**

Per quanto riguarda il dialogo sociale, l'Unione europea dovrebbe incoraggiare la transizione da un semplice contesto informativo a uno di consultazione e collaborazione con i sindacati, evidenziando la centralità di un processo decisionale condiviso. Questo passaggio riconosce le preziose intuizioni e i contributi dei sindacati, garantendo che il loro punto di vista sia considerato attivamente nella definizione di politiche e strategie. La proposta di rendere obbligatoria la consultazione nei siti di produzione sottolinea l'impegno dell'Unione europea verso l'inclusività e la trasparenza del processo decisionale. Ciò garantisce che le prospettive di tutte le parti interessate, compresi i lavoratori, le lavoratrici e i sindacati, siano considerate in ambito decisionale. L'Unione Europea deve inoltre sostenere il funzionamento dei Comitati Aziendali Europei (CAE) per promuovere processi effettivi ed efficienti di informazione e consultazione nei vari Paesi in cui opera un'azienda e l'uguaglianza tra tutti i lavoratori. È necessario incentivare iniziative volte ad armonizzare gli standard di informazione e comunicazione, a facilitare il dialogo transfrontaliero e a promuovere l'effettiva attuazione della proposta di revisione della direttiva sui CAE in tutti gli Stati membri.

- **Contrastare le misure di austerità**

L'Unione europea dovrebbe promuovere una politica di rifiuto delle misure di austerità, sottolineando l'impegno a dare priorità al benessere e agli strumenti di sussistenza dei lavoratori e delle lavoratrici e delle comunità. Le misure di austerità, spesso associate a tagli di bilancio e riduzione della spesa sociale, possono acuire le disuguaglianze e ostacolare lo sviluppo sostenibile. L'Unione europea dovrebbe esplorare approcci alternativi che diano priorità al benessere sociale e alla stabilità economica.

2. Agli Stati Membri

- **Il ruolo degli enti pubblici**

Ogni Stato membro dovrebbe sottolineare il ruolo essenziale degli enti pubblici nei processi di regolamentazione, riconoscendo la loro responsabilità sia nella definizione e nell'applicazione delle politiche, sia nella determinazione di alcune variabili di mercato (ad esempio, i costi) in grado di avere un impatto sulle dinamiche di produzione e di acquisto non solo da parte delle imprese, ma anche della società nel suo complesso, nel raggiungimento degli obiettivi "verdi".

- **Regolamenti in materia energetica**

Per sviluppare politiche energetiche efficaci, è essenziale adattare i requisiti energetici di ogni Stato, diversi in termini di quote di produzione e consumo di energia. Ogni Stato membro dovrebbe specificare le politiche energetiche in base alle relative quote, valutando la diversità dei bisogni energetici e dei modelli di consumo.

Gli Stati membri dovrebbero promuovere il ricorso all'idrogeno non in senso ideologico come soluzione definitiva, ma in maniera pragmatica, come una delle soluzioni per affrontare le sfide energetiche e di sviluppo sostenibile.

- **Regolamenti in materia di *Due Diligence***

Gli Stati membri dovrebbero sostenere gli sforzi dell'Unione europea per costruire un quadro normativo che ritenga le imprese con sede nell'Unione responsabili dell'intera catena di valore in cui operano, assicurando la *due diligence* in tutti i processi produttivi. Si auspica che gli Stati membri votino a favore della proposta di direttiva sulla *due diligence* per la sostenibilità delle imprese, sottolineando la necessità di affrontare il tema dei diritti umani e di una giusta transizione verde lungo l'intera catena di valore, anche nei Paesi terzi.

In tal senso, gli Stati membri dovrebbero anche evidenziare l'importanza dell'impegno di attuare un dialogo costruttivo con le parti sociali, i datori di lavoro e i lavoratori per sviluppare politiche che considerino gli interessi di tutte le parti interessate nei processi di transizione.

- **Sfide sociali**

Ogni Stato membro dovrebbe promuovere una maggiore accessibilità alle opportunità di lavoro per le persone con disabilità e per i gruppi più vulnerabili, rispondendo alle specifiche richieste dei sindacati. Rivolgendo, inoltre, l'attenzione alla fascia demografica più giovane e all'occupazione di base, gli Stati membri dovrebbero sottolineare l'importanza delle politiche di transizione e il loro impatto sul futuro.

- **Formazione**

Gli Stati membri dovrebbero sostenere, anche finanziariamente, l'organizzazione di programmi di formazione, collaborando tra loro, con i Paesi terzi in cui operano le loro aziende e con le imprese, per garantire che tutti i lavoratori e le lavoratrici coinvolti nei processi di transizione siano guidati e tutelati durante le transizioni.

Gli Stati membri dovrebbero garantire che ogni lavoratore sia dotato di competenze diversificate, essenziali per le esigenze della futura forza lavoro. Queste competenze dovrebbero andare oltre quelle tipicamente acquisite attraverso la formazione sul posto di lavoro e includere il pensiero critico, il *problem solving*, la creatività e l'adattabilità, quali componenti fondamentali per navigare in ambienti complessi e in rapida evoluzione. In questo senso, gli Stati membri dovrebbero sostenere gli investimenti nell'istruzione per favorire l'innovazione, guidare la crescita economica e promuovere lo sviluppo sociale in un contesto globale sempre più competitivo.

- **Politiche industriali e dialogo sociale**

Gli Stati membri dovrebbero incoraggiare politiche industriali che non implicino necessariamente l'intervento dello Stato nella gestione delle imprese, ma piuttosto sostengano i settori in transizione, promuovendo la partecipazione attiva al dialogo sociale e alle misure di sostegno. Gli Stati membri dovrebbero incoraggiare la collaborazione tra Stati, aziende, imprese e sindacati nei processi di transizione. Ciò include la creazione di linee guida per la crescita dell'occupazione, la definizione di nuove opportunità di lavoro e la ricerca di investimenti. L'obiettivo è porre questi soggetti in prima linea nei processi di transizione, promuovendo il dialogo e la partecipazione attiva.

3. Alle parti sociali a livello nazionale e settoriale

- **Promuovere la cultura della transizione**

Le parti sociali a livello nazionale devono sostenere un cambiamento culturale sia all'interno delle grandi aziende e delle PMI che tra i lavoratori e le lavoratrici, per creare una "cultura della transizione". A questo proposito, le parti sono incoraggiate a promuovere tra i lavoratori una mentalità che spinga al cambiamento e all'adattamento alle nuove tecnologie, sostenendo anche l'idea e la necessità dei percorsi di apprendimento permanente.

- **Promuovere il dialogo sociale**

Sottolineando l'importanza di un dialogo autentico con i governi, i datori di lavoro e le imprese, comprese quelle che si oppongono o non riconoscono la necessità di una transizione verde, le parti sociali a livello nazionale devono chiedere e incoraggiare collaborazioni costruttive per colmare le lacune e favorire la cooperazione tra le parti interessate. Le parti sociali devono promuovere il ruolo centrale dei sindacati nell'affrontare le sfide legate alla formazione, all'occupazione e al processo di transizione in generale.

- **Formazione**

Le parti sociali a livello nazionale devono sviluppare programmi di formazione per i lavoratori e le lavoratrici per mitigare i potenziali impatti negativi sull'occupazione durante i processi di transizione. Allo stesso tempo, le parti sociali nazionali sono chiamate a progettare percorsi di formazione per i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici, assicurando la loro competenza e conoscenza sui temi della transizione per contribuire attivamente al dialogo sociale settoriale nella costruzione di processi di trasformazione e riconversione equi e giusti.

Le parti sociali svolgono un ruolo cruciale nella promozione di un apprendimento permanente di alta qualità, efficace e inclusivo, che consenta ai lavoratori e alle lavoratrici di innovare e applicare le proprie competenze, sia nei ruoli attuali che nella ricerca di un impiego in settori diversi. I percorsi formativi dovrebbero inoltre rispondere a esigenze formative specifiche, con particolare attenzione alla promozione dell'apprendimento e dell'acquisizione di competenze facilmente trasferibili, anche attraverso l'adozione di strumenti di convalida e certificazione riconosciuti a livello europeo. Secondo questa prospettiva, le parti sociali dovrebbero stabilire percorsi di formazione professionale che migliorino l'occupabilità, piuttosto che limitarsi a reagire a situazioni contingenti come le nuove innovazioni tecnologiche.

Le parti sociali a livello nazionale dovrebbero altresì riconoscere e sostenere la necessità di nuove ricerche sulle future competenze essenziali, che comprenda sia le *hard skills*, come le competenze digitali, sia le *soft skills*, come l'adattabilità e la comunicazione.

4. Alle parti sociali a livello aziendale

- **Promuovere il dialogo sociale**

A livello aziendale, le parti sociali sono chiamate a promuovere e attuare i diritti di informazione e consultazione, consentendo ai sindacati e ai rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici di partecipare attivamente ai processi decisionali che considerino le

prospettive e gli interessi di entrambe le parti. Nel contesto delle imprese multinazionali, le parti sociali dovrebbero riconoscere il ruolo cruciale svolto dai Comitati aziendali europei (CAE) nel facilitare i processi decisionali e di comunicazione. Sottolineare la necessità di una collaborazione e di uno scambio di informazioni tra il CAE e i rappresentanti aziendali garantisce un approccio coeso ai processi decisionali nei contesti multinazionali.

- **Gestire le peculiarità locali e aziendali**

Con riferimento alla dimensione territoriale, soprattutto nel contesto di transizioni che potrebbero portare alla perdita di posti di lavoro e a grandi sfide in alcune regioni, le parti sociali a livello aziendale devono riconoscere l'importanza cruciale di affrontare e considerare gli specifici aspetti regionali e territoriali. L'obiettivo è garantire che le decisioni considerino l'impatto più ampio sugli individui e sulle comunità all'interno di determinati territori.

Le imprese sono inoltre chiamate a promuovere il rispetto dei diritti umani e l'attuazione dei processi di transizione ecologica lungo l'intera catena del valore e le catene di approvvigionamento globali. Esse devono tenere conto delle specificità di ciascun Paese in cui operano, garantendo la tutela dei diritti umani e una giusta transizione ecologica per tutti.

Le parti sociali svolgono anche un ruolo importante nel monitorare e migliorare la soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici e delle lavoratrici all'interno dell'azienda. Una forza lavoro soddisfatta e appagata non solo contribuisce positivamente all'ambiente di lavoro, ma influenza anche il successo complessivo e la produttività dell'organizzazione. L'attenzione rivolta alla soddisfazione lavorativa è in linea con l'obiettivo più ampio di creare un ambiente di lavoro sereno e produttivo. Per tali finalità, i sindacati a livello aziendale e i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici devono essere sostenuti sia a livello europeo che nazionale, assicurando che siano in grado di supportare e attuare le misure di protezione sociale e ambientale.

- **Formazione**

Le parti sociali a livello aziendale devono promuovere programmi di formazione che comprendano competenze verdi e digitali e la promozione dell'apprendimento permanente, sottolineando la responsabilità dell'azienda nel contribuire allo sviluppo continuo della sua forza lavoro. Adottando questo approccio, le parti sociali devono collaborare con gli altri attori per creare un ambiente di apprendimento in linea con le esigenze dinamiche del panorama lavorativo contemporaneo, con l'obiettivo di preparare gli individui all'occupabilità, migliorando così la loro adattabilità all'evoluzione del mercato del lavoro. Promuovere una forza lavoro capace di adattarsi a diversi ruoli è essenziale per ridurre i potenziali impatti negativi dei processi di transizione.

Inoltre, riconoscendo l'importanza di rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici ben informati e competenti, le parti sociali dovrebbero sostenere iniziative per la loro formazione e riqualificazione. Ciò garantisce che i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici siano dotati delle competenze e delle conoscenze necessarie per contribuire attivamente ai processi decisionali all'interno dell'azienda, favorendo una comunicazione e una collaborazione efficaci con le imprese, i lavoratori e i vari livelli di rappresentanza.

Principali definizioni

DIALOGO SOCIALE EFFICACE

Il dialogo sociale può essere definito come le negoziazioni, consultazioni, azioni congiunte o semplicemente lo scambio di informazioni o discussioni tra i rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici, su questioni di interesse comune relative alla politica economica e sociale. Esso può essere un processo tripartito, con il governo come parte del dialogo, oppure può consistere in relazioni bipartite solo tra lavoratori e parte datoriale (o sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro), con o senza il coinvolgimento indiretto del governo. I processi di dialogo sociale possono essere informali o istituzionalizzati, e spesso sono una combinazione dei due. Il dialogo sociale può svolgersi a livello nazionale, regionale o aziendale e può essere interprofessionale, settoriale o una combinazione di questi.

L'obiettivo principale del dialogo sociale è quello di promuovere la costruzione del consenso e il coinvolgimento democratico dei principali attori del mondo del lavoro. Bilanciando gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici e dei datori di lavoro e contribuendo sia alla competitività economica che alla coesione sociale, le strutture e i processi di dialogo sociale di successo hanno il potenziale per risolvere importanti questioni economiche e sociali, incoraggiare il buon governo, promuovere la pace e la stabilità sociale e industriale e stimolare il progresso economico. (ILO; Eurofound)

FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'istruzione e la formazione professionale, abbreviata VET in inglese e talvolta chiamata semplicemente formazione professionale, è la formazione delle competenze e l'insegnamento delle conoscenze relative a un mestiere, un'occupazione o una vocazione specifici a cui partecipano gli studenti o i dipendenti. Fornisce un'istruzione pratica e specifica per il lavoro e può portare a una certificazione, a un diploma o, talvolta, anche a una laurea.

L'istruzione professionale può essere svolta presso un istituto scolastico, come parte dell'istruzione secondaria o terziaria, o può far parte della formazione iniziale durante il lavoro, ad esempio nel percorso di apprendistato o come combinazione di istruzione formale e apprendimento sul posto di lavoro. L'istruzione e la formazione professionale iniziale (IVET in inglese) comprendono l'apprendimento svolto nel sistema di istruzione e formazione professionale iniziale, di solito prima di entrare nel mercato del lavoro, per acquisire abilità e competenze per una specifica occupazione o lavoro.

Al contrario, l'istruzione e la formazione professionale continua (CVET in inglese) si riferisce all'apprendimento intrapreso dopo l'istruzione o la formazione iniziale, o dopo l'ingresso nella vita lavorativa, con l'obiettivo di migliorare o aggiornare le conoscenze, il know-how e le competenze (upskilling); acquisire nuove competenze per l'avanzamento di carriera (retraining/reskilling); sostenere lo sviluppo professionale.

L'istruzione e la formazione professionale possono svolgersi in un'ampia gamma di contesti - formali e non formali - e di settori - pubblici o privati -. (CEDEFOP; Commissione europea)