



# green BOOK

Dalle Linee Guida  
alla contrattazione aziendale sostenibile.  
Un'esperienza.





# green BOOK

Dalle Linee Guida  
alla contrattazione aziendale sostenibile.  
Un'esperienza.







# Presentazione



# Green Book

## *Schede di supporto per realizzare azioni di diffusione di una cultura per lo sviluppo sostenibile*

La direttrice fondamentale per sviluppare e diffondere una cultura per lo Sviluppo Sostenibile è stata fissata in FIM-CISL a partire dal settembre 2019. INFORMARE, SENSIBILIZZARE, FORMARE i delegati e i sindacalisti a tempo pieno per caratterizzare la loro azione di CONTRATTAZIONE e di MONITORAGGIO degli effetti della Contrattazione, resta un punto di riferimento importante per quanto concerne le attività svolte, quelle in itinere e quelle ancora da svolgere, nell'ambito dello SVILUPPO ORGANIZZATIVO FIM-CISL: «**FIMGREEN2030**».

La giornata del 19 settembre 2024, ancora una volta, non è da considerarsi un punto di arrivo, piuttosto una tappa ulteriore nel processo di miglioramento continuo e di rafforzamento dell'azione sindacale rispetto ai pilastri della Sostenibilità. I circa 200 tra delegate e i delegati Fim-Cisl, che hanno partecipato ai LABORATORI di CONTRATTAZIONE SOSTENIBILE e ai FOCUS di APPROFONDIMENTO TEMATICI [Green Rooms] tra il 2023 e il 2024, hanno realizzato uno sforzo in più; e oggi, a puro titolo esemplificativo, vengono proposti alcuni elaborati di PROPOSTA DI CONTRATTAZIONE SOSTENIBILE redatti da delegate e delegati Fim-Cisl che, immedesimandosi nel loro ruolo in azienda, hanno proiettato la loro azione con una nuova veste «più sostenibile», dando maggiore enfasi agli indicatori «Social» e di «Governance» della famiglia ESG.

Quello che viene fuori è una raccolta di proposte di esperienze che, da un lato fungeranno da BUSSOLA di LAVORO per gli stessi redattori e, dall'altro, potranno essere usati come riferimento da altre delegate e delegati Fim-Cisl per orientare e rafforzare la loro AZIONE SINDACALE PER LA SOSTENIBILITA'. Nella realizzazione di questo elaborato ha concorso positivamente e proattivamente la filiera organizzativa Fim-Cisl che, attraverso i Segretari Generali Regionali che, con la collaborazione del rispettivo Referente Regionale Green, hanno individuato le DELEGATE e i DELEGATI che hanno partecipato

ai LABORATORI GREEN [GREEN.LABS] e ai FOCUS di APPROFONDIMENTO TEMATICI [GREEN.ROOMS], fornendo ai partecipanti teoria, normativa, strumenti, metodi, buone prassi, testimonianze di eccellenza e spunti per svolgere il lavoro di PROPOSTA di CONTRATTAZIONE AZIENDALE SOSTENIBILE che oggi si presentano.

## *L'organizzazione in FIM-CISL per le tematiche di sviluppo sostenibile*

Dall'ultimo trimestre 2020, a valle di una serie di webinar svolti con esperti in materia di Sviluppo Sostenibile, Economia Circolare e Risparmio Energetico, la Segreteria Nazionale determinò quale utile strumento organizzativo per la realizzazione delle attività di base, presentate nel Manifesto Fim del settembre 2020 e derivanti anche da una serie di incontri fatti presso la Cisl nazionale, tendenti alla focalizzazione dei pilastri dello Sviluppo Sostenibile e alla diffusione della Cultura per la Sostenibilità, la costituzione del COORDINAMENTO NAZIONALE FIM-GREEN.

Per cui si chiese ad ogni Fim regionale di nominare un proprio Referente Regionale Green che avrebbe seguito la tematica sul territorio, a supporto dei delegati ed in sintonia con le attività della Fim-Cisl nazionale.

Per cui da fine 2020, la Fim-Cisl ha potuto contare su una Rete di Referenti Regionali Green (alcuni nel tempo sono cambiati), a supporto delle attività per la sostenibilità della Segreteria Regionale e per le Segreterie Territoriali, funzionali comunque all'azione aziendale dei delegati.

Alcuni Territori hanno anche nominato un proprio Referente Territoriale Green in dipendenza della «vivacità» operativa in materia Green per quel territorio. Ovviamente il Referente Territoriale si è sempre raccordato con il Referente Regionale.

In talune aziende poi, quelle in cui è più spiccata la sensibilità per le tematiche

Green, è stato possibile costruire la figura del Referente Aziendale Green (ovviamente un Delegato). Ebbene, tutti i Referenti citati (Regionale, Territoriale e Aziendale) costituiscono l'asse portante dell'azione Green in Fim-Cisl.

## *I Laboratori Green (Green.Labs)*

L'attività di sensibilizzazione e di informazione svolta dal 2019 al primo semestre del 2022, sviluppandosi capillarmente e senza soluzione di continuità, con il pieno coinvolgimento di tutti i livelli organizzativi e con la costante collaborazione della Confederazione (a livello nazionale e a livello territoriale), ha reso possibile implementare i primi LABORATORI DI CONTRATTAZIONE AZIENDALE. La differenza sostanziale tra i CANTIERI e i LABORATORI consta nel fatto che i LABORATORI si sono sviluppati in una giornata intera di lavoro tra i delegati partecipanti che hanno, sulla base del confronto con i relatori e co lettura e approfondimento di documenti importanti in materia, realizzato (o cominciato a realizzare) la BOZZA DI INTEGRATIVO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE adeguata alla specifica realtà aziendale di riferimento.

Man mano che i Laboratori si svolgevano, si è andato sempre più specializzando un DIARIO DI BORDO (o BROGLIACCIO di LAVORO) che raccoglie in uno schema di facile comprensione:

- A** Le PAROLA CHIAVE in materia di Sviluppo Sostenibile
- B** Le caratteristiche aziendali
- C** Il livello di Relazioni Industriali
- D** Le peculiarità dell'integrativo aziendale esistente
- E** Le possibili integrazioni «sostenibili» all'integrativo in corso di vigenza
- F** La tempistica di raggiungimento delle integrazioni
- H** La documentazione sulla sostenibilità in uso in azienda
- I** Proiezioni di caratterizzazione del PdR su temi ESG (più S e G che E)

Ad oggi sono circa 18 i LABORATORI svolti, alcuni dei quali hanno già raggiunto obiettivi significativi in tempi immediati, altri sono in corso di attività contrattuale aziendale.

## *Le Green Rooms*

Terminato il primo ciclo dei CANTIERI GREEN (2022) e, avviati i primi LABORATORI GREEN, è aumentata la sensibilità di alcuni delegati ai temi di Sviluppo Sostenibile. A questa accelerazione hanno contribuito anche alcuni corsi di formazione svolti al Centro Studi di Firenze (con la collaborazione del Dipartimenti Energia Sicurezza Ambiente e Territorio della Cisl nazionale e della Fondazione Tarantelli) e che hanno visto la partecipazione di Operatori, Segretari e Delegati Fim-Cisl.

Per rispondere a questo aumento di attenzione alle tematiche Green (anche perché alcune aziende procedevano con loro iniziative «green-oriented»), nel primo semestre 2023 è stato realizzato un primo ciclo di webinar, le cosiddette GREEN ROOMS, una dozzina di appuntamenti di 60 minuti con testimonianze dirette dedicate ai delegati Fim-Cisl, su alcuni temi importanti attinenti la materia:

- A** Formazione professionale e Diritto Soggettivo alla Formazione
- B** Salute e Sicurezza
- C** Welfare
- D** Bilancio di Sostenibilità
- F** Certificazioni Ambientali
- G** Mobilità Sostenibile, Diversity Management
- H** Economia Circolare e gestione scarti/rifiuti
- I** Sviluppo Sostenibile e Azione sindacale
- L** Metapprendo, Dossier Formativo, Pillole di Microlearning
- M** Intelligenza Artificiale
- N** Cybersecurity

- O** Privacy
- P** Gestione di un progetto di proselitismo su tematiche ESG
- Q** Digitalizzazione
- R** Impatti della digitalizzazione e degli effetti delle transizioni sui processi aziendali
- S** I 17 obiettivi dell'Agenda ONU per lo Sviluppo Sostenibile
- T** Benessere Organizzativo
- U** Smartworking

Nel 2024, è stata avviata la seconda edizione delle GREEN ROOMS. La durata dei webinar è salita a 90 minuti, le testimonianze sono salite a 22. Il percorso, avviato a dicembre 2023 è terminato a maggio 2024, con l'elaborazione dei progetti presentati il 1.9 settembre 2024.

## *Il Coordinamento Nazionale Green*

Il COORDINAMENTO, nato alla fine del 2020, costituisce la spina dorsale, di tutta l'attività in materia, lungo tutto lo stivale. Come per ogni azione di Sviluppo Organizzativo, i componenti del Coordinamento permettono di:

- A** Acquisire documenti, indicazioni su azioni da svolgere nel territorio
- B** Raccogliere Buone Prassi e scambiarle all'interno del coordinamento
- C** Implementare nella regione di riferimento un network tra territori e aziende favorendo la costruzione di referenti territoriali e aziendali
- D** Organizzare appuntamenti di sensibilizzazione, di informazione e di formazione per le nuove leve di delegati e altri dirigenti sindacali
- E** Promuovere una contrattazione aziendale più orientata a considerare gli indicatori ESG
- F** Diffondere buone prassi di altre regioni nel territorio di pertinenza
- G** Scambiare documenti utili (verbali di intesa, verbali di accordo, integrativi aziendali) con gli altri componenti del coordinamento

- H** Utilizzare i canali social di riferimento per il coordinamento stesso
- I** Alimentare e aggiornare la banca dati documentale del progetto FIMGREEN2030
- L** Partecipare a corsi di aggiornamento sulle tematiche inerenti lo Sviluppo Sostenibile, il Risparmio Energetico e l'Economia Circolare

In ogni regione c'è un REFERENTE REGIONALE FIM-CISL GREEN, per poter riferirsi a lui, basta contattare la Segreteria Fim-Cisl del territorio. I Referenti Regionali Green costituiscono l'architettura funzionale del Coordinamento Green, occupandosi anche della realizzazione delle GREEN DAYS.

Il Coordinamento è stato fondamentale per i risultati presentati oggi 19 settembre 2024, in quanto, la selezione delle delegate e dei delegati per lo svolgimento del piano di realizzazione di un'azione ESG Fim-oriented in azienda, è avvenuta proprio per il lavoro mirato svolto dai Segretari Generali Regionali con il supporto dei Referenti Regionali Green.

## *Cosa può fare un delegato per il Green in azienda*

Fino a questa fase dell'azione di SVILUPPO ORGANIZZATIVO Fim-Cisl per lo Sviluppo Sostenibile, sono state individuate alcune direttrici di azione per i DELEGATI in azienda. Ecco qui di seguito le principali che sono anche in via di esercizio. I delegati possono:

- A** Verificare lo stato di adeguatezza dell'azienda in cui lavorano rispetto ai temi dello Sviluppo Sostenibile (conoscerne il Codice Etico, le Certificazioni Ambientali, I Sistemi di Gestione Certificati a norma ISO, il Bilancio di Sostenibilità, la politica di relazioni con i Fornitori, la compliance su sostenibilità da parte della Supply Chain, ecc.)




- B** Concorrere alla redazione del Bilancio di Sostenibilità
- C** Condividere con l'azienda il raggiungimento degli obiettivi riferibili ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'agenda Onu 2030
- D** Accordarsi su Premio di Risultato basato su indicatori ESG (con particolare attenzione alla promozione di indicatori di tipologia «S» e «G»)
- F** Stipulare accordi di rinnovo del CONTRATTO AZIENDALE arricchendo il testo dell'integrativo con enfasi e descrizione dettagliata di:
  - 1** Gestione della formazione continua
  - 2** Gestione della Sicurezza in azienda
  - 3** Mobility management, Diversity management
  - 4** Welfare basato su criteri di sostenibilità
  - 5** Smartworking, lavoro agile e worklife balance
  - 6** Attività dell'azienda per il territorio e per il sociale

## *I temi principali approfonditi*

Fino a questa fase dell'azione di SVILUPPO ORGANIZZATIVO Fim-Cisl per lo Sviluppo Sostenibile, sono state individuate alcune direttrici di azione per i DELEGATI in azienda. Ecco qui di seguito le principali che sono anche in via di esercizio. I delegati possono:

- A** Verificare lo stato di adeguatezza dell'azienda in cui lavorano rispetto ai temi dello Sviluppo Sostenibile (conoscerne il Codice Etico, le Certificazioni Ambientali, I Sistemi di Gestione Certificati a norma ISO, il Bilancio di Sostenibilità, la politica di relazioni con i Fornitori, la compliance su sostenibilità da parte della Supply Chain, ecc.)
- B** Concorrere alla redazione del Bilancio di Sostenibilità
- C** Condividere con l'azienda il raggiungimento degli obiettivi riferibili ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'agenda Onu 2030

- 
- D** Accordarsi su Premio di Risultato basato su indicatori ESG (con particolare attenzione alla promozione di indicatori di tipologia «S» e «G»)
  - E** Stipulare accordi di rinnovo del CONTRATTO AZIENDALE arricchendo il testo dell'integrativo con enfasi e descrizione dettagliata di:
    - 1** Gestione della formazione continua
    - 2** Gestione della Sicurezza in azienda
    - 3** Mobility management, Diversity management
    - 4** Welfare basato su criteri di sostenibilità
    - 5** Smartworking, lavoro agile e worklife balance
    - 6** Attività dell'azienda per il territorio e per il sociale

Ecco le LOCANDINE del programma degli appuntamenti "GREEN ROOMS 2024:

- Base
- Intermedio
- Avanzato

**i** Dal 2019, nell'ambito della delega sulla SALUTE SICUREZZA E AMBIENTE si è dato impulso alle iniziative GREEN in ambito Fim-Cisl

**27**  
**2023**  
h. 16.30-18.00

L'appuntamento, realizzato con Antonello Gisotti, operatore nazionale Fim-Cisl con delega alla Salute Sicurezza e Ambiente, spiega i contenuti dei singoli incontri, presenta lo strumento «DIARIO DI BORDO GREEN» per un supporto alla redazione di un integrativo più sostenibile



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

**SUGGERIMENTI**

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



**Appuntamento Successivo**

**30**  
**2023**  
h. 16.30-18.00

**Sindacato e Sostenibilità: un percorso sindacale per lo Sviluppo Sostenibile**

**Propedeutiche**

**2022**  
**Cantieri Green**  
Azioni di Sensibilizzazione e Formazione sui 17 Indicatori dell'Agenda ONU su Sviluppo Sostenibile

**2023**  
**Green.Lab**  
Gruppi di lavoro efficaci per realizzare «addendum» all'integrativo aziendale

**2023**  
**Green.Rooms [1ª edizione]**  
Webinar di approfondimenti di alcuni temi ESG

**Room 1 – 27 novembre 2023**  
h. 16.30 – 18.00

**Presentazione del percorso e organizzazione del «DIARIO DI BORDO GREEN» per una contrattazione aziendale più sostenibile**

<https://meet.google.com/bbu-fsuv-ajm>

**GREEN ROOMS**

**1** POVERIA ZERO  
**2** FAME ZERO  
**3** SALUTE E BENESSERE  
**4** ISTRUZIONE DI QUALITÀ  
**5** UGUAGLIANZA DI GENERE  
**6** ACQUA POTABILE E IGIENE  
**7** ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE  
**8** LAVORO DIGNO E CRESCITA ECONOMICA  
**9** INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE  
**10** RIDUZIONE LE DISUGLIANZE  
**11** CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI  
**12** CONSUMI RESPONSABILI  
**13** AZIONE PER IL CLIMA  
**14** LA VITA SOTTACQUEA  
**15** LA VITA SULLA TERRA  
**16** PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOSTENIBILI  
**17** PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

**OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE**

**I PARTECIPANTI** alle GREEN ROOMS che avranno dichiarato il loro **CONSENSO** al DPO della Fim-Cisl nazionale sul trattamento dei dati raccolti (previa adeguata informativa sintetica), riceveranno il **LINK** a ciascun webinar programmato, entro le 24 ore precedenti l'appuntamento direttamente sul loro numero di cellulare

<https://meet.google.com/bbu-fsuv-ajm>



## Cosmo Colonna

Responsabile del settore Ambiente e Sviluppo Sostenibile,  
Politiche energetiche e Cooperazione – Cisl nazionale

Base  
 Intermedio  
 Avanzato

Room 2 – 30 novembre 2023  
h. 16.30 – 18.00

# Sindacato e Sostenibilità: un percorso sindacale per lo Sviluppo Sostenibile

Ecco il LINK

<https://meet.google.com/bdz-drqg-hvx>

**i** Viene offerta una carrellata di concetti legati all'evoluzione della sostenibilità anche in riferimento a passaggi internazionali

**30** novembre  
2023

L'appuntamento traccia una mappa delle tappe significative che hanno caratterizzato l'impegno, anche sindacale, in materia di Sviluppo Sostenibile, Economia Circolare e Risparmio Energetico



Appuntamento Successivo

**04** dicembre  
2023  
h. 16.30-18.00

**Il Ciclo di vita di un piano formativo e la contrattazione aziendale di una giusta formazione**



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

- 2022  
• **Cantieri Green**  
Azioni di Sensibilizzazione e Formazione sui 17 indicatori dell'Agenda ONU su Sviluppo Sostenibile
- 2023  
• **Green.Lab**  
Gruppi di lavoro efficaci per realizzare «addendum» all'integrativo aziendale
- 2023  
• **Green.Rooms [1ª edizione]**  
Webinar di approfondimento di alcuni temi ESG

## GREEN ROOMS



**I PARTECIPANTI** alle GREEN ROOMS che avranno dichiarato il loro **CONSENSO** al DPO della Fim-Cisl nazionale sul trattamento dei dati raccolti (previa adeguata informativa sintetica), riceveranno il LINK a ciascun webinar programmato, entro le 24 ore precedenti l'appuntamento direttamente sul loro numero di cellulare

<https://meet.google.com/bdz-drqg-hvx>



# Alessandro Scotti

Amministratore unico IAL Piemonte

GREEN ROOMS 3

- Base
- Intermedio
- Avanzato

**i** Vengono presentate le diverse fasi di un piano formativo aziendale, dall'analisi del fabbisogno, al finanziamento, alla realizzazione e al monitoraggio

**04** dicembre  
2023

Il ruolo del sindacato a livello aziendale, territoriale e nazionale, assume una rilevante importanza non solo nella fase di condivisione e apposizione della firma, ma nelle fasi successive in realizzazione affinché nessuno resti indietro



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

## SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



Appuntamento Successivo

**13** dicembre  
2023  
h. 16.30-18.00

**Un sistema aziendale di gestione integrato: Ambiente, Sicurezza, Business**

## Propedeutiche

- 2022  
**Cantieri Green**  
Azioni di Sensibilizzazione e Formazione sui 17 Indicatori dell'Agenda ONU su Sviluppo Sostenibile
- 2023  
**Green.Lab**  
Gruppi di lavoro efficaci per realizzare «addendum» all'integrativo aziendale
- 2023  
**Green.Rooms [1ª edizione]**  
Webinar di approfondimenti di alcuni temi ESG

Room 3 – 4 dicembre 2023  
h. 16.30 – 18.00

## Il Ciclo di vita di un piano formativo e la contrattazione aziendale di una giusta formazione

Ecco il LINK



<https://meet.google.com/agj-gaxp-kdx>

## GREEN ROOMS

1 POVERTA' ZERO	2 ZERO INGLETTI	3 SALUTE E BENESSERE	4 COSTRUZIONE DI QUALITA'	5 UGUAGLIANZA DI GENERE
6 ENERGIA PULITA	7 AZIONE CLIMATICA	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	10 RIDUZIONE LE DISUGLIANZE
11 CITTATA' SOSTENIBILI	12 CONSUMI RESPONSABILI	13 AZIONE PER IL CLIMA	14 VITA SOTTILETTA	15 VITA SOTTILETTA
16 PAZI GIUSTI E EQUITA'	17 PARTENERSHIP PER GLI OBIETTIVI	<b>OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</b>		

Almeno 7 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere coinvolti da attività di formazione professionale

<https://meet.google.com/agj-gaxp-kdx>





## Antonello Gisotti

Operatore Salute Sicurezza e Ambiente Fim-Cisl nazionale

- Base
- Intermedio
- Avanzato

Room 4 - 13 dicembre 2023  
h. 16.30 - 18.00

## Il Bilancio di Sostenibilità e il Report Integrato, strumenti di partecipazione per la contrattazione aziendale più sostenibile

Ecco il LINK

<https://meet.google.com/tsa-wiva-uyc>

1

Il Bilancio di sostenibilità, il documento base per una contrattazione aziendale più sostenibile

**13**  
dicembre  
2023

L'appuntamento spiega la lettera agli stakeholder, la matrice di materialità, la nota metodologica, gli indicatori ESG declinati per l'azienda di riferimento e gli altri contenuti di un Bilancio di Sostenibilità



Prossimo appuntamento

**18**  
dicembre  
h. 16.30-18.00

Un sistema aziendale di gestione integrato: **Ambiente, Sicurezza, Business**



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

2022

#### Cantieri Green

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

2023

#### Green.Lab

Scegliere Modifica grafica dal menu.

## GREEN ROOMS



Tutti gli indicatori dell'Agenda ONU 2030 possono essere in qualche modo toccati da un Bilancio di sostenibilità. Ogni azienda in realtà privilegia la descrizione dei suoi indicatori più incisivi e visibili

<https://meet.google.com/tsa-wiva-uyc>



# Lucia Chirico

Amministratore delegato Stillab

GREEN ROOMS 5

- Base
- Intermedio
- Avanzato

Room 5 – 18 dicembre 2023  
h. 16.30 – 18.00

## Un sistema aziendale di gestione integrato: Ambiente, Sicurezza, Business

Ecco il LINK

<https://meet.google.com/anh-aos-sjv>

**i**  
Gli obiettivi dello Sviluppo Sostenibile (17 dell'Agenda ONU 2030) richiedono profonde trasformazioni in ogni Paese attraverso azioni complementari da parte di governi, società civile, scienza e imprese

**18** dicembre  
**2023**

Il tema delle Certificazioni Ambientali ma anche di altro profilo sempre legati ad aspetti di sicurezza, organizzazione, procedure, rende le aziende più competitive rispetto ad altre che non hanno alcune certificazioni



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



Appuntamento Successivo

**15** gennaio  
**2024**  
h. 16.30-18.00

**PER UNA GIUSTA TRANSIZIONE:** sostenere i sindacati nell'intraprendere iniziative per un futuro sostenibile a livello aziendale/settoriale attraverso il dialogo sociale

### Propedeutiche

- 2022  
**Cantieri Green**  
Azioni di Sensibilizzazione e Formazione sui 47 Indicatori dell'Agenda ONU su Sviluppo Sostenibile
- 2023  
**Green.Lab**  
Gruppi di lavoro efficaci per realizzare «addendum» all'integrativo aziendale
- 2023  
**Green.Rooms [1ª edizione]**  
Webinar di approfondimenti di alcuni temi ESG

## GREEN ROOMS

1. POVERTÀ ZERO	2. FAME ZERO	3. SALUTE E BENESSERE	4. SETTORI ECONOMICI	5. EGUALTÀ DI GENERE
6. ACQUA pulita e servizi igienico-sanitari	7. ENERGIA pulita e accessibile	8. LAVORO DIGNO E CRESCITA ECONOMICA	9. INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	10. RIDUZIONE DELLE DISUGLIANZE
11. CITTÀ E COMUNITÀ SICURE	12. CONSUMI E PRODUZIONE RESPONSABILI	13. CLIMA	14. VITA SOTTILE	15. VITA SOTTILE
16. PACE, GIUSTIZIA E istituzioni forti	17. PARTENARIATO PER GLI OBIETTIVI	<b>OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</b>		

Almeno 4 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere coinvolti da attività di gestione aziendale integrata per ambiente, sicurezza e business

<https://meet.google.com/anh-aos-sjv>



# Antonello Gisotti

Operatore Salute Sicurezza e Ambiente Fim-Cisl nazionale

GREEN ROOMS 5bis

- Base
- Intermedio
- Avanzato

**1**  
Come compilare e aggiornare il TABELLONE della CONTRATTAZIONE AZIENDALE GREEN



Room 5bis - 11 gennaio 2024  
h. 17.00 - 18.15

## Compilazione TABELLONE di Contrattazione Aziendale del GREEN. Stato di Avanzamento e Personalizzazione con realtà aziendale

# 11 gennaio 2024

L'appuntamento spiega come mantenere aggiornato il tabellone a valle di ciascuno degli appuntamenti GREEN ROOMS programmati



Prossimo Appuntamento



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

# 15 gennaio 2024

JusTRÀ verso una Giusta Transizione a livello aziendale/settoriale attraverso il Dialogo Sociale

## FIM-CISL GREEN ROOMS FIM-CISL



### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

**2022 Cantieri Green**

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

**2023 Green.Lab**  
Scegliere Modifica grafica dal menu.



Come inserire i 17 indicatori dell'AGENDA ONU 2030 nel TABELLONE

Link : <https://meet.google.com/pha-bmyf-yoz>







# Maria Carlino

Progettazione europea Cisl Nazionale

Base  
 Intermedio  
 Avanzato

**i** Uno strumento messo a disposizione del Sindacato per accompagnare la Giusta Transizione in azienda

**15 gennaio 2024**

L'obiettivo principale di questo progetto è fornire conoscenza, strumenti e metodi di lavoro ai sindacalisti a livello locale e/o aziendale, per aiutarli a intraprendere una giusta transizione verso un futuro circolare e a zero emissioni di carbonio per i loro stabilimenti o aree di produzione.



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Appuntamento Successivo

**22 gennaio 2024**  
h. 16.30-18.00

L'Economia Circolare e la Gestione della Materia Prima-Seconda. Strategia per la prevenzione e il riciclo dei rifiuti

### Propedeutiche

**2022**  
**Cantieri Green**  
Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

**2023**  
**Green.Lab**  
Scegliere Modifica grafica dal menu.

Room 6 – 15 gennaio 2024  
h. 16.30 – 18.00

## JusTRA: verso una Giusta Transizione a livello aziendale/settoriale attraverso il Dialogo Sociale



Testimonianze di Riccardo Marcelli (Cisl Umbria) e di Giampaolo Biondi (Fim Abruzzo)

## GREEN ROOMS

1 POVERTÀ ZERO	2 ENERGIA PULITA	3 SALUTE E BENESSERE	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	5 UGUAGLIANZA DI GENERE
6 AZIONE CLIMATICA	7 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	10 RIDUZIONE DELLE DISUGLIANZE
11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	12 CONSUMI RESPONSABILI	13 AZIONE PER IL CLIMA	14 VITA SOTTILE	15 VITA SOTTILE
16 PAZI GIUSTI E SOSTENIBILI	17 PARTENARIATO PER GLI OBIETTIVI	<b>OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</b>		<b>FIM-CISL</b>

Almeno 9 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito dello strumento messo a punto dal progetto europeo JUSTRA



Link : <https://meet.google.com/epr-vvmc-suh>





## Fulvio Londei

Project Manager Formazione Salute e Sicurezza – IAL Nazionale

- Base
- Intermedio
- Avanzato

Room 7 – 22 gennaio 2024  
h. 16.30 – 18.00

## Infortuni stradali e mobility management

Link : <https://meet.google.com/zja-gwib-xzp>

**i** Il Mobility Manager – come già lascia intendere il nome – è il responsabile della mobilità dei dipendenti.

**22** gennaio  
2024

Incidenti stradali in occasione di lavoro e infortuni in itinere sono ancora all'ordine del giorno. Lo dice l'INAIL e lo dicono i numeri. Qui entra in gioco il Mobility Manager aziendale: la figura incaricata di migliorare e ottimizzare la mobilità dei lavoratori.



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile



Appuntamento Successivo

**26** gennaio  
2024  
h. 16.30-18.00

**METAPPRENDO, il portale della Formazione Professionale per i METALMECCANICI**

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

**2022**  
**Cantieri Green**  
Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

**2023**  
**Green.Lab**  
Scegliere Modifica grafica dal menu.

## GREEN ROOMS



Almeno 4 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica del MOBILITY MANAGEMENT

Link : <https://meet.google.com/zja-gwib-xzp>



## Sabrina De Santis

Responsabile Education e Training Federmeccanica

- Base
- Intermedio
- Avanzato

Room 8 – 26 gennaio 2024  
h. 16.30 – 18.00

## Metapprendo: il portale per la formazione continua dei lavoratori metalmeccanici

LINK

Link : <https://meet.google.com/pqw-mkve-sck>

**i** Conoscere il portale METAPPRENDO e comprenderne le potenzialità di utilizzo

**26** gennaio  
**2024**

L'appuntamento illustra la novità del CCNL del 5-2-2021, ne descrive l'iter di sviluppo e riporta anche le modalità di fruizione ai fini della realizzazione di esercizio del Diritto Soggettivo alla Formazione



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Appuntamento Successivo

**01** febbraio  
**2024**  
h. 16.30-18.00

### WELFARE e Sostenibilità

### Propedeutiche

2022

#### Cantieri Green

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

2023

#### Green.Lab

Scegliere Modifica grafica dal menu.

## GREEN ROOMS



Almeno 9 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica della FORMAZIONE PROFESSIONALE

LINK

Link : <https://meet.google.com/pqw-mkve-sck>





## Valentino Santoni

Ricercatore Secondo Welfare

1

Il Welfare aziendale è una forma di welfare occupazionale, di protezione sociale

**01** febbraio  
2024

La responsabilità sociale d'impresa consiste anche nella ricerca di riassorbimento delle esternalità negative generate e prodotte dalle imprese stesse



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Appuntamento Successivo

**12** febbraio  
2024  
h. 16.30-18.00

### Economia Circolare e Gestione Rifiuti

### Propedeutiche

2022

#### Cantieri Green

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

2023

#### Green.Lab

Scegliere Modifica grafica dal menu.

Room 9 - 1 febbraio 2024  
h. 16.30 - 18.00

## Il Welfare aziendale per la sostenibilità

Base  
 Intermedio  
 Avanzato

LINK

<https://meet.google.com/jad-zfaj-ysj>

## GREEN ROOMS



**OBIETTIVI**  
PER LO SVILUPPO  
SOSTENIBILE



Almeno 12 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica del WELFARE

LINK

<https://meet.google.com/jad-zfaj-ysj>



# Enzo Marrafino

Formatore Fondazione Enzo Tarantelli

Base  
 Intermedio  
 Avanzato

Room 10 – 12 febbraio 2024  
 h. 16.30 – 18.00

## L'Economia Circolare e la gestione della materia prima-seconda



Link : <https://meet.google.com/obp-wdjp-aij>

**i** Presentare il calendario degli appuntamenti GREEN ROOMS e l'obiettivo principale di tutto il percorso

**12 febbraio 2024**

L'appuntamento spiega i concetti di base di economia circolare a partire dall'importanza del riuso degli scarti e della gestione dei rifiuti



**Appuntamento Successivo**



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

**15 febbraio 2024**  
 h. 16.30-18.00

### Tutele della Salute e Sicurezza sul Lavoro nelle nuove tecnologie e nella Transizione Digitale

**SUGGERIMENTI**

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



**Propedeutiche**

**2022**

**Cantieri Green**

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

**2023**

**Green.Lab**

Scegliere Modifica grafica dal menu.

**GREEN ROOMS**

<b>1</b> POVERIA ZERO	<b>2</b> ZERO ZERO	<b>3</b> SALUTE E BENESSERE	<b>4</b> ISTRUZIONE QUALITATIVA	<b>5</b> EGUALTANZA DI GENERE
<b>6</b> ACQUA pulita e igiene	<b>7</b> ENERGIA pulita	<b>8</b> LAVORO decente e crescita economica	<b>9</b> INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	<b>10</b> RIDUZIONE LE DISUGLIANZE
<b>11</b> CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	<b>12</b> CONSUMI RESPONSABILI	<b>13</b> AZIONE PER IL CLIMA	<b>14</b> VITA SOTT'ACQUA	<b>15</b> TERRE SALUTE



Almeno 7 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica di ECONOMIA CIRCOLARE



Link : <https://meet.google.com/obp-wdjp-aij>





# Fulvio Londei

Project Manager Formazione Salute e Sicurezza – IAL Nazionale

- Base
- Intermedio
- Avanzato

Room 11 – 15 febbraio 2024  
h. 16.30 – 18.00

## ORGANIZZAZIONE E PERCEZIONE DEL RISCHIO in AZIENDA



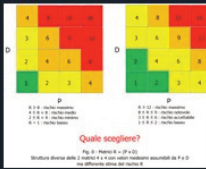
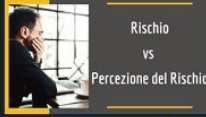
Link : <https://meet.google.com/eqp-scwf-hoj>



La cultura aziendale della sicurezza e le relazioni tra gli attori)  
Le nuove misure organizzative, tecniche e procedurali per la prevenzione e il contenimento del contagio nel corso di eventi pandemici

**15** febbraio 2024

L'analisi degli eventi avversi mostra che, in un gran numero di casi, la causa principale degli stessi sia dovuta a un errore organizzativo/umano, riconducibile a una non corretta percezione dei rischi da parte dell'organizzazione e delle sue componenti umane



Appuntamento Successivo



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

**26** febbraio 2024  
h. 16.30-18.00

Lavoro agile e Smartworking

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

2022 Cantieri Green

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

2023 Green.Lab

Scegliere Modifica grafica dal menu.

## GREEN ROOMS

**OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE**

Almeno 5 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica della PERCEZIONE DEL RISCHIO IN AZIENDA



Link : <https://meet.google.com/eqp-scwf-hoj>





# Antonello Gisotti

Operatore Salute Sicurezza e Ambiente Fim-Cisl nazionale

GREEN ROOMS 12

- Base
- Intermedio
- Avanzato



Verifica dello stato di compilazione del DIARIO DI BORDO dopo i primi 11 appuntamenti

# 22 febbraio 2024

L'appuntamento tende a superare gli ostacoli emersi nella predisposizione schematica della contrattazione aziendale più sostenibile



Room 12 – 22 febbraio 2024  
h. 16.30 – 18.00

## Stato di avanzamento nella compilazione del proprio «DIARIO DI BORDO» per una contrattazione aziendale più sostenibile



Link : <https://meet.google.com/ytf-zyrx-mag>

Appuntamento Successivo



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

# 26 febbraio

h. 16.30-18.00

Lavoro agile e Smartworking

## GREEN ROOMS

<b>1</b> POVERIA ZERO	<b>2</b> FAME ZERO	<b>3</b> SALUTE E BENESSERE	<b>4</b> ISTRUZIONE DI QUALITÀ	<b>5</b> UGUAGLIANZA DI GENERI
<b>6</b> ACQUA PULITA E IGIENE	<b>7</b> ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	<b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	<b>9</b> INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	<b>10</b> RIDURRE LE DISUGLIANZE
<b>11</b> CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	<b>12</b> CONSUMI RESPONSABILI	<b>13</b> AZIONE PER IL CLIMA	<b>14</b> LA VITA SOTT'ACQUA	<b>15</b> LA VITA SULLA TERRA
<b>16</b> PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTE	<b>17</b> PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI	<b>OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</b>		<b>FIM-CISL</b>

Tutti gli INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della predisposizione di un testo di integrativo aziendale dedicato ai temi dello Sviluppo Sostenibile



Link : <https://meet.google.com/ytf-zyrx-mag>

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

2022

**Cantieri Green**

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

2023

**Green.Lab**

Scegliere Modifica grafica dal menu.



## Claudio Arlati

Formatore e ricercatore IAL Emilia Romagna

- Base
- Intermedio
- Avanzato

Room 13 – 26 febbraio 2024  
h. 16.30 – 18.00

## Lavoro Agile e Smartworking: dall'emergenza pandemica ad opportunità per la Sostenibilità

LINK

Link : <https://meet.google.com/ode-bxvt-yag>



Come adottare comportamenti e attitudini efficaci in regime di smartworking

**26** febbraio  
2024

L'appuntamento propone non solo una carrellata di buone prassi ma anche la corretta attitudine all'utilizzo efficace della modalità di lavoro agile.



Appuntamento Successivo

**7** marzo

h. 16.30-18.00

**Diversity Management**



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

**2022**  
**Cantieri Green**

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

**2023**  
**Green.Lab**

Scegliere Modifica grafica dal menu.

## GREEN ROOMS



Almeno 10 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica LAVORO AGILE e SMARTWORKING

LINK

Link : <https://meet.google.com/ode-bxvt-yag>





# Andrea Laudadio

Head of Tim academy and development

GREEN ROOMS 14

- Base
- Intermedio
- Avanzato

Room 14 - 7 marzo 2024  
h. 16.30 - 18.00

## Diversity Management

**i** Cosa si intende per diversity sul lavoro? Parliamo di team di lavoro in cui coesistono persone di genere, orientamento religioso o sessuale, etnia, età o abilità fisiche e psichiche differenti



# 7 marzo 2024

Il diversity management è una strategia secondo la quale, all'interno di una qualsiasi organizzazione, vengono promosse le diversità, siano queste di genere, etniche, anagrafiche, di orientamento, culturali ma anche relative a disabilità o a particolari abilità fisiche.



Appuntamento Successivo



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



# 11 marzo

h. 16.30-18.00

**Impatti della DIGITALIZZAZIONE sul sistema di Prevenzione, Salute e Sicurezza**

### Propedeutiche

2022

**Cantieri Green**

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

2023

**Green.Lab**

Scegliere Modifica grafica dal menu.

## GREEN ROOMS

1 POVERTÀ ZERO	2 ZERO ZERO	3 SALUTE E BENESSERE	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	5 UGUAGLIANZA DI GENERE
6 ENERGIA PULITA	7 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	9 RIFORMAZIONE E SOSTENIBILITÀ DELLE CITTÀ E DEI COMUNI	10 RIDURRE LE DISUGLIANZE
11 CITTÀ E COMUNI SOSTENIBILI	12 CONSUMI RESPONSABILI	13 ENERGIA pulita	14 VITA SOTTILE	15 VITA SOTTILE
16 PAZI, GIUSTIZIA E AZIONE	17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI	<b>OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</b>		<b>FIM-CISL</b>

Almeno 7 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica del DIVERSITY MANAGEMENT

Link : : <https://meet.google.com/kjq-urif-rbe>



## Cinzia Frascheri

Giulavorista, responsabile nazionale CISL per i temi della salute e sicurezza sul lavoro

- Base
- Intermedio
- Avanzato

Room 15 – 11 marzo 2024  
h. 16.30 – 18.00

### Impatti della DIGITALIZZAZIONE sul sistema di Prevenzione, Salute e Sicurezza

**i** Tutale della salute e sicurezza sul lavoro nelle nuove tecnologie e nella transizione digitale

**11** marzo  
**2024**

Le innovazioni tecnologiche, la transizione digitale e, in particolare, l'Intelligenza Artificiale stanno irrompendo nei processi produttivi, favorendo e migliorando le condizioni di lavoro, anche la prevenzione e l'asposizione ai rischi per la salute e sicurezza.....



Appuntamento Successivo

**18** marzo  
h. 16.30-18.00

Mobility Management



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

#### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



#### Propedeutiche

**2022**  
Cantieri Green

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

**2023**  
Green.Lab  
Scegliere Modifica grafica dal menu.

## GREEN ROOMS

1 POVERTA' ZERO	2 FIDUCIA	3 SALUTE E BENESSERE	4 ISTRUZIONE DI QUALITA'	5 UGUAGLIANZA DI GENERE
6 ACQUA PULITA E SICURA	7 ENERGIA PULITA E RINNOVABILE	8 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E STRUTTURE ECONOMICHE	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	10 MIGLIORAMENTO DELLE CITA'
11 CITTADINANZA EQUITATIVA	12 CONSUMI E PRODUZIONE RESPONSABILI	13 AZIONE PER IL CLIMA	14 VITA SOTT'ACQUA	15 VITA SANA
16 PAZIENZA, GIUSTIZIA E LEGALITA'	17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI	<b>OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</b>		<b>FIM-CISL</b>

Almeno 4 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica degli IMPATTI della DIGITALIZZAZIONE

Link : : <https://meet.google.com/ngt-evdg-boi>



# Cristian Marzulli

Mobility Manager Octo Telematics

- Base
- Intermedio
- Avanzato

**i** Il processo di riforma federalista dello Stato ha assegnato alla Regione ampi poteri normativi e programmatici in materia di tutela dell'ambiente, di miglioramento dei livelli di qualità dell'aria, di mobilità sostenibile e di programmazione dei trasporti. Nell'ambito di queste funzioni istituzionali si inverte l'attività del responsabile della mobilità aziendale

# 18 marzo 2024

"Mobility management" significa "gestione della domanda di mobilità", consiste in un insieme di misure rivolte a migliorare la mobilità di persone, veicoli e merci nelle aree urbane e utilizzare azioni che salvaguardino e valorizzino l'ambiente attraverso soluzioni innovative e a basso impatto ambientale.

Le GREEN ROOMS, 2<sup>a</sup> edizione, alimentano la narrazione sui prossimi passi di contrattazione aziendale sostenibile

## SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Appuntamento Successivo

# 25 marzo

h. 16.30-18.00

## Testimonianze Aziendali su Accordi per la Sostenibilità

### Propedeutiche

**2022**  
**Cantieri Green**  
Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

**2023**  
**Green.Lab**  
Scegliere Modifica grafica dal menu.

Room 16 – 18 marzo 2024  
h. 16.30 – 18.00

# Mobility Management

Link : <https://meet.google.com/zgk-qdsh-fvi>



## GREEN ROOMS

1 POVERTÀ ZERO	2 ZERO CARBONIO	3 SALUTE E BENESSERE	4 UGUAGLIANZA DI GENERE	5 ENERGIA pulita e accessibile
6 ACQUA pulita e igienica	7 ENERGIA pulita e accessibile	8 LAVORO dignitoso e crescita economica	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	10 RIDUZIONE LE DISUGLIANZE
11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	12 CONSUMI RESPONSABILI	13 AZIONE per il clima	14 VITA SOTTILE	15 LA VITA SULLA TERRA
16 PAZI, GIUSTIZIA E istituzioni forti	17 PARTNERSHIP PER gli OBIETTIVI	<b>OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</b>		

Almeno 8 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica del MOBILITY MANAGEMENT

Link : <https://meet.google.com/zgk-qdsh-fvi>







## Testimonianze Aziendali

TiFast, Tecnocap

- Base
- Intermedio
- Avanzato



Per sostenibilità aziendale si intende l'impegno concreto di un'azienda/organizzazione nel dar vita a un modello di business che non solo permetta il sostentamento dell'impresa a lungo termine, ma che sia anche attento all'ambiente, al benessere sociale e a una governance equa e lungimirante.

**25** marzo  
**2024**

Gli accordi aziendali presentati in giornata, hanno visto come protagonisti aziende da una parte e rappresentanza sindacale dall'altra. Entrambe le Parti hanno dato il loro massimo contributo affinché venisse conseguito un accordo innovativo in materia di Sviluppo Sostenibile.



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile.

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



Appuntamento Successivo

**15** aprile

h. 16.30-18.00

Cybersecurity e protezione dei dati

### Propedeutiche

**2022**  
**Cantieri Green**

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

**2023**  
**Green.Lab**

Scegliere Modifica grafica dal menu.

Room 17 – 25 marzo 2024  
h. 16.30 – 18.00

## Testimonianze Aziendale per la Sostenibilità

Per la TIFAST Srl parleranno la dott.ssa Stefania SABATINI e il Segretario Fim-Cisl Emilio TROTTI

Per TECNOCAP SpA parleranno la dott.ssa Antida GIORDANO, il dott. Vittorio D'AMORE e il delegato Fim-Cisl Felice CESARO

LINK

Link : <https://meet.google.com/tme-ktri-zup>

## GREEN ROOMS



Almeno 11 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica odierna

LINK

Link : <https://meet.google.com/tme-ktri-zup>



**Veronica Leonardi**  
Chief Marketing Officer & IR Cyberoo

Base  
 Intermedio  
 Avanzato

Room 18 – 15 aprile 2024  
h. 16.30 – 18.00

## Cybersecurity e Protezione dei Dati



Link : <https://meet.google.com/yju-gfmp-zcd>



La cybersecurity è un insieme di persone, processi e tecnologie che si fondono per proteggere le aziende, le persone o le reti dagli attacchi digitali.



**15** aprile  
**2024**

La sicurezza informatica è la pratica di salvaguardare computer, reti, applicazioni software, sistemi critici e dati da potenziali minacce digitali. Le organizzazioni hanno la responsabilità di proteggere i dati per mantenere la fiducia dei clienti e soddisfare la conformità normativa.



Appuntamento Successivo



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

**18** aprile  
h. 16.30-18.00

**Certificazione delle Competenze e loro Valore d'Uso**

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

2022

**Cantieri Green**

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

2023

**Green.Lab**

Scegliere Modifica grafica dal menu.

## GREEN ROOMS

1 <b>POVERTÀ ZERO</b>	2 <b>ENERGIA pulita</b>	3 <b>SALUTE E BENESSERE</b>	4 <b>ISTRUZIONE di qualità</b>	5 <b>EGUAGLIANZA di genere</b>
6 <b>AGRICOLTURA, SICUREZZA ALIMENTARE E RIFORMA</b>	7 <b>INDUSTRIE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</b>	8 <b>LAVORO DIGNO E CRESCITA ECONOMICA</b>	9 <b>INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</b>	10 <b>RIDURRE LE DISUGLIANZE</b>
11 <b>CITÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</b>	12 <b>CONSUMI E PRODUZIONE RESPONSABILI</b>	13 <b>AGRICOLTURA, SICUREZZA ALIMENTARE E RIFORMA</b>	14 <b>ENERGIA pulita</b>	15 <b>AGRICOLTURA, SICUREZZA ALIMENTARE E RIFORMA</b>
16 <b>PAZI, QUALITÀ E MIGRAZIONI GIUSTE</b>	17 <b>PACIFICITÀ, GIUSTIZIA E LEGALITÀ</b>	<b>OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</b>		<b>FIM-CISL</b>

Almeno 6 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica della Cybersecurity



Link : <https://meet.google.com/yju-gfmp-zcd>



## Carlotta Landi

CEO IN.SI Srl



Cosa è la certificazione delle competenze?  
Il certificato di competenze è un attestato che certifica il possesso dell'insieme delle conoscenze e capacità riferite a una o più unità di competenza di una qualifica del sistema Regionale delle Qualifiche, ma non dell'intera qualifica.

**18** aprile  
**2024**

In termini generali, la certificazione delle competenze professionali è un processo formale di valutazione che ha lo scopo di riconoscere ufficialmente le competenze acquisite da un individuo in determinati settori o aree di attività.



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



Appuntamento Successivo

**22** aprile

h. 16.30-18.00

**Intelligenza  
Artificiale e Mondo  
del Lavoro**

### Propedeutiche

**2022  
Cantieri Green**

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

**2023  
Green.Lab**  
Scegliere Modifica grafica dal menu.

Room 19 – 18 aprile 2024  
h. 16.30 – 18.00

## Certificazione delle Competenze e Valore d'Uso

- Base
- Intermedio
- Avanzato

LINK

Link : <https://meet.google.com/btc-rkm-mzz>

## GREEN ROOMS



Almeno 8 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica della Certificazione delle Competenze

LINK

Link : <https://meet.google.com/btc-rkm-mzz>





# Alberto Giusti

Partner & Startup Scouting 12 Venture

GREEN ROOMS 20

- Base
- Intermedio
- Avanzato

**1**  
Lavoro e intelligenza artificiale: vantaggi e limiti nella gestione delle risorse umane



Room 20 – 22 aprile 2024  
h. 16.30 – 18.00

## Intelligenza Artificiale e Mondo del Lavoro

# 22 aprile 2024

Il dibattito sul rapporto tra intelligenza artificiale (AI) e lavoro è tra i più accesi degli ultimi mesi. Un timore diffuso è che molte professioni possano essere sostituite del tutto o in parte da sofisticate applicazioni in grado di produrre contenuti, gestire attività amministrative e industriali, regolare processi di marketing, strutturare canali e-commerce con target sempre più precisi e definiti e molto altro ancora.



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile



Appuntamento Successivo

# 30 aprile

h. 16.30-18.00

Privacy e GDPR

## GREEN ROOMS

<b>1</b> POVERTÀ ZERO	<b>2</b> FAME ZERO	<b>3</b> SALUTE E BENESSERE	<b>4</b> ISTRUZIONE DI QUALITÀ	<b>5</b> UGUAGLIANZA DI GENERE
<b>6</b> ENERGIA PULITA E ABBONDANTE	<b>7</b> LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA	<b>8</b> LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA	<b>9</b> INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	<b>10</b> RIDURRE LE DISUGLIANZE
<b>11</b> CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	<b>12</b> CONSUMI E PRODUZIONE RESPONSABILI	<b>13</b> AZIONE PER IL CLIMA	<b>14</b> VITA SOTTILE	<b>15</b> VITA SOTTILE
<b>16</b> PACE, GIUSTIZIA E STRUTTURE SOLIDE	<b>17</b> PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI	<b>OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</b>		<b>FIM-CISL</b>

Almeno 8 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica dell'Intelligenza Artificiale

Link : <https://meet.google.com/ueg-krsn-orw>

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

2022

**Cantieri Green**

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

2023

**Green.Lab**

Scegliere Modifica grafica dal menu.



## Patrick Lazzarotto

DPO e lead Auditor ISO 9001 e ISO 27001

- Base
- Intermedio
- Avanzato

Room 21 – 30 aprile 2024  
h. 16.30 – 18.00

## Privacy e GDPR nelle Aziende metalmeccaniche



Una violazione di sicurezza che comporta - accidentalmente o in modo illecito - la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati.

**30** aprile  
**2024**

Il Garante della privacy, o formalmente Garante per la protezione dei dati personali, è una figura di estrema importanza nel panorama della tutela della privacy dei cittadini poiché, come suggerisce il titolo, garantisce che i loro dati personali vengano trattati adeguatamente e nel rispetto della legge.



Appuntamento Successivo

**06** maggio

h. 16.30-18.00

**Un Contratto Aziendale Più Sostenibile**



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivederlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

2022

**Cantieri Green**

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

2023

**Green.Lab**

Scegliere e Modifica grafica dal menu.

## GREEN ROOMS



Almeno 8 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica della PRIVACY

Link : <https://meet.google.com/odd-jvdq-ndm>





# Claudio Arlati

Formatore e ricercatore IAL Emilia Romagna

GREEN ROOMS 22

- Base
- Intermedio
- Avanzato

**1**  
Un ambiente lavorativo felice incide sulla vita del dipendente, sulle relazioni nel team di lavoro e sull'esito dei risultati aziendali



Room 22 – 15 maggio 2024  
h. 16.30 – 18.00

## Salute e benessere sul lavoro: una responsabilità condivisa

**15** maggio 2024

Un numero sempre maggiore di aziende include, per incrementare i profitti, nuove strategie che possano promuovere il benessere dell'ambiente di lavoro e delle relazioni, consapevoli che, se i lavoratori sono messi nella condizione di poter operare serenamente, si sentono a proprio agio e portano a termine i propri compiti in modo più naturale



Le GREEN ROOMS, alla loro seconda edizione, alimentano e raccolgono le buone prassi di contrattazione aziendale sostenibile



Appuntamento Successivo

**3** giugno

h. 17.00 - 18.00  
**Contratto Aziendale più Sostenibile 1**

### SUGGERIMENTI

A fine di ogni appuntamento, sarà consegnato del materiale didattico, conviene rivaderlo nell'arco dei giorni successivi e prima del successivo incontro.

Prendere nota delle nuove parole e dei nuovi concetti legati allo Sviluppo Sostenibile.

Considerare sempre la propria realtà aziendale e verificare in tempo reale, ambiti di applicazione dei nuovi argomenti.



### Propedeutiche

2022

#### Cantieri Green

Fare clic con il tasto destro del mouse sull'icona.

2023

#### Green.Lab

Scegliere Modifica grafica dal menu.

## GREEN ROOMS

<b>1</b> POVERA' E DISUGLIANZA SOCIALE	<b>2</b> FIDUCIA	<b>3</b> SALUTE E BENESSERE	<b>4</b> ISTRUZIONE DI QUALITÀ	<b>5</b> UGUAGLIANZA DI GENERI
<b>6</b> ENERGIA PULITA	<b>7</b> IMPIEGHI DECENTI	<b>8</b> LAVORO DEGNO E SICURA ECONOMIA	<b>9</b> INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	<b>10</b> RIDUZIONE LE SOSTANZE PERICLOSE
<b>11</b> CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	<b>12</b> CONSUMI E PRODUZIONE RESPONSABILI	<b>13</b> AZIONE PER IL CLIMA	<b>14</b> VITA SOTTILE	<b>15</b> VITA SOSTENIBILE
<b>16</b> PACI, GIUSTIZIA E SOLIDARIETÀ	<b>17</b> PARTENARIATI PER LO SVILUPPO	<b>OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</b>		

Almeno 8 INDICATORI dell'AGENDA ONU 2030 per lo SVILUPPO SOSTENIBILE possono essere contemplati nell'ambito della tematica del BENESSERE ORGANIZZATIVO

Link : <https://meet.google.com/kvf-zhjj-cke>



**ELABORATI  
DI CONTRATTAZIONE  
AZIENDALE DEI DELEGATI  
PARTECIPANTI  
SIA ALLE GREEN ROOMS  
SIA AI LABORATORI  
DI CONTRATTAZIONE GREEN**



Informazioni:  
 Tel: 06-85362479  
 Email: [lab@fimgreen.it](mailto:lab@fimgreen.it)

### il contratto di secondo livello (C.I.A.) arricchito da indicatori ESG



# Green.Lab a Bologna

## 7 maggio 2024



Laboratorio di Contrattazione Green - Bologna - 7-5-2024



Informazioni:  
 GREEN.LAB  
 Tel: 06-65.262.479  
 Email: [a.gabetti@uni.it](mailto:a.gabetti@uni.it)

### il contratto di secondo livello (C.I.A.) arricchito da indicatori ESG

**VOCI INDICE PRECEDENTE C.I.A.**

- 1 **h. 9.00**
- 2 **h. 10.30**
- 3 **h. 12.30**
- 4 **h. 15.30**

**NOTARE L'EVOLUZIONE E L'ARRICCHIMENTO DEI CONTENUTI DELL'INTEGRATIVO AZIENDALE, DALLA VERSIONE INIZIALE (alle h. 9,00 fase 1 ALLE 2 INTERMEDIE (alle h. 10,30 fase 2 e alle h. 12,30 fase 3 ) FINO A QUELLA FINALE (delle h. 15,30 fase 4 ).**  
 L'arricchimento deriva dalle discussioni e dai confronti e dalla lettura dei documenti ESG predisposti per il LABORATORIO DI CONTRATTAZIONE GREEN

**RELAZIONI SINDACALI**

- COMMISSIONI TECNICHE PARTITICHE
- SALUTE E SICUREZZA
- INQUADRAMENTO
- LAVORO STRAORDINARIO
- ACADEMY

**ASSISTENZA SANITARIA**

- PREMIO DI RISULTATO
- TURNISTICA
- FESTIVITA' COLLETTIVE
- CICLO CONTINUO
- LAVORO AGILE

**Auto Aziendale | Orario di Lavoro | PDR**

- Reperibilità | Smartworking | Ferie
- Flessibilità | Trattamento | Armonizzazione
- Welfare | Mensa | Formazione
- Commissioni | Bilateralità | Borse di Studio
- Flessibilità Orari | Banca ore Solidale
- Relazioni Industriali | Relazioni Sindacali
- Esteralizzazioni | Malattie | Assicurazione
- Energy Manager | Previdenza Complementare
- Parità Generazionale | Diversity Management
- Bacchetta Virtuale | Worklife Balance
- Assistenza Familiare

**PARTECIPAZIONE**

- ✓ INCLUSIONE (- DISUGLIAGLIANZE)
- ✓ FORMAZIONE QUALIFICATA
- ✓ WORKLIFE BALANCE
- ✓ CONSEGUIMENTO ESG E COMPETITIVITA'
- ✓ GOVERNARE IL CAMBIAMENTO
- ✓ DIVERSITY MANAGEMENT
- ✓ PDR BASATO SU IMPATTO AMBIENTALE
- ✓ INVESTIMENTI TECNOLOGICI

**NUOVA LISTA DI INDICATORI ESG**

- PROPOSTI DAI 10 PARTECIPANTI AL LABORATORIO DOPO AVER LETTO I DOCUMENTI SELEZIONATI

**SALUTE SICUREZZA E AMBIENTE**

- ✓ TUTELA DEL POSTO DI LAVORO
- ✓ LAVORO DIGNITOSO
- ✓ FORMAZIONE PREDITTIVA (PER ANTICIPARE GLI EFFETTI DEI CAMBIAMENTI ESTERNI)
- ✓ BILANCIO DI SOSTENIBILITA'
- ✓ COMMISSIONI, COMITATI, BILATERALITA'
- ✓ CERTIFICAZIONI AMBIENTALI
- ✓ FAVORIRE LA REPUTAZIONE AZIENDALE

**INDICATORI ESG CONSIDERATI BREVE CHIACCHIERATA INIZIALE**

- **Donato Marcellini** (12 mesi)
- Commissione Formazione (12 mesi)
- Certificazione Competenze (12 mesi)
- **Roberto Berco** (18 mesi)
- Welfare (Tutela maternità, Violenza di Genere) (18 mesi)
- Aumento partecipazione aziendale al Fondo Cometa (18 mesi)
- PDR con indicatori ESG Formazione (18 mesi)

**SAUVIDE BERCO**

- Formazione Preventiva su Salute e Sicurezza per neo-assunti (18 mesi)
- Formazione per Applicazione del Nuovo Inquadramento Professionale (18 mesi)
- PDR (stile accordo in Tifast) per migliorare la partecipazione e formazione (18 mesi)
- Premio su NEAR MISS (18 mesi)

**GIUSEPPE POCINICA**

- Mobility Management (18 mesi)

**CLAUDIO BACCHETTI ALVARADO**

- PDR trasformabile in Welfare (12 mesi)
- Riduzione inquinamento atmosferico con utilizzo di mezzi aziendali (electricity) (18 mesi)

**CHIARA MATEI MICARELLI**

- Iscrizione e Allotipando (6 mesi)
- Formazione Iniziale/Formativa Individuale (12 mesi)
- Ability Management (12 mesi)
- Bilancio di Sostenibilità adeguato alla Azienda o Sfidante (12 mesi)
- NEAR MISS e Bilancio di Sostenibilità (12 mesi)
- Risparmio Energetico nel PDR (12 mesi)

**SALVATORE ESPOSITO**

- Decreti Formativo Individuale (18 mesi)
- Certificazione delle Competenze (18 mesi)
- Redazione congiunta delle RSU e dell'Azienda del Bilancio di Sostenibilità (18 mesi)

**GIOVANNI CFI**

- Premio (stile TIFAST) (addendum)
- Trasporto collettivo organizzato da azienda (addendum)
- Premio su Risparmio Energetico (addendum)
- **Franco ONG**
- Sensibilizzazione Aziende e Lavoratori su Sviluppo Sostenibile e indicatori ESG (12 mesi)

**DA 9 TESTIMONIANZE ECCO LE VOCI DI INDICE PER LA PROPOSTA DI INTEGRAZIONE AL NUOVO CONTRATTO Integrativo Aziendale. Sono elencati GLI INDICATORI ESG CHE SI INTENDE INSERIRE COME NUOVI TEMI, indicandone anche i tempi di realizzazione**

**h. 15.30**

**4**

# Green.Lab a Terni

## 5 maggio 2024

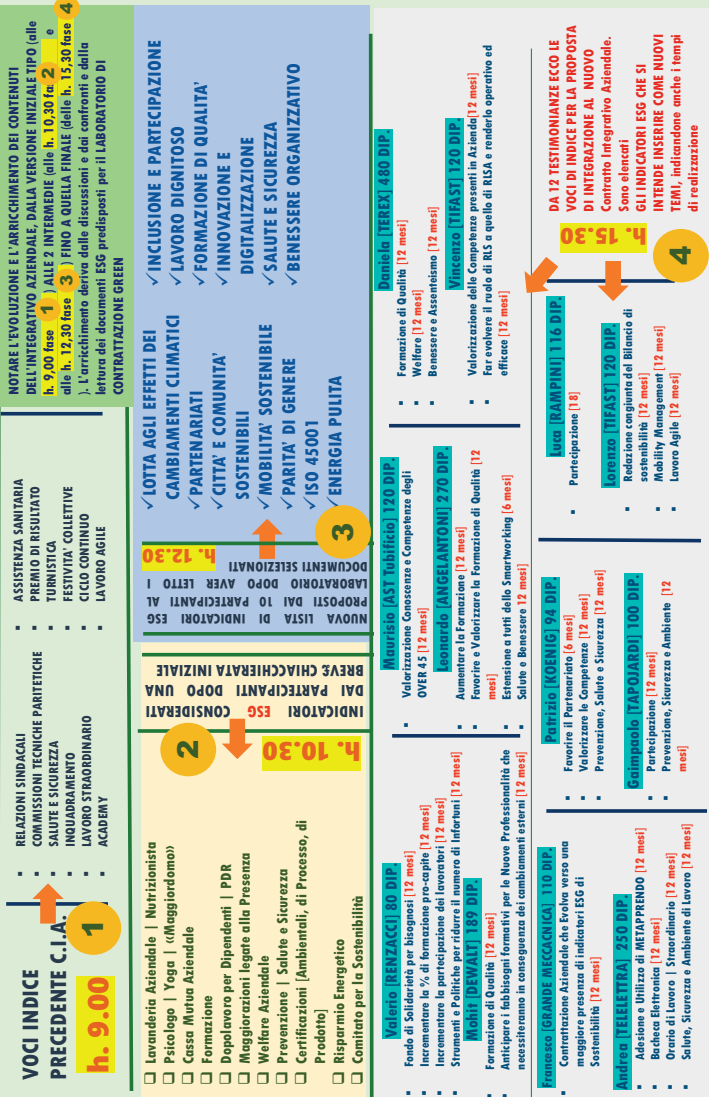


Laboratorio di Contrattazione Green - Terni - 8-5-2024



Informazioni:  
 GREEN.LAB  
 Tel: 08-85.162.879  
 Email: [lab@fimgreen.it](mailto:lab@fimgreen.it)

### il contratto di secondo livello (C.I.A.) arricchito da indicatori ESG



# CONTRATTAZIONE AZIENDALE GREEN



Esame INDICE Contratto Aziendale

1

## 12 Passi in Azienda

2

Contenuti del BILANCIO DI SOSTENIBILITA'



3

Aspetti innovativi ed applicabili del BdS



4

ASPETTI dal MANIFESTO FIM per le TRANSIZIONI LAVORATIVE



5

PUNTI rilevanti del MANIFESTO CISL per Crescita e Sviluppo Sostenibili



6

CONCETTI CHIAVE della Piattaforma di Rinnovo CCNL 2024-2027



7

POSIZIONE GREEN e PRIORITA' del COORDINAMENTO TO GREEN Fim-Cisl



8

INDICAZIONI per una GIUSTA TRANSIZIONE di Industriali Europe



9

LINEE GUIDA di Contrattazione Aziendale della Fim-Cisl



10

SPUNTI di interesse da ACCORDI GREEN recenti



11

Rappresentazione per CLUSTER di dipendenti con interessi GREEN



12

Predisposizione PIATTAFORMA AZIENDALE GREEN



## *I principali punti che sono emersi dagli elaborati Green.Rooms e Green.Labs*

INDICATORI (TEMI e STRUMENTI) PRINCIPALMENTE DIFFUSI nelle proposte di AZIONE SINDACALE per un INTEGRATIVO AZIENDALE più SOSTENIBILE con azione di Sviluppo Organizzativo «FIMGREEN2030».

- 1** FORMAZIONE CONTINUA per TUTTI i LAVORATORI
- 2** Valorizzazione in azienda delle COMPETENZE
- 3** Utilizzo della piattaforma METAPPRENDO da sommare alle metodologie esistenti
- 4** Aumentare dispositivi di SICUREZZA sul lavoro
- 5** Aumentare la formazione sul posto (utilizzo più diffuso e frequente dei BREAK FORMATIVI) per SALUTE E SICUREZZA
- 6** Prepararsi alla gestione degli impatti della DIGITALIZZAZIONE
- 7** Governare l'ingresso graduale dell'utilizzo di soluzioni produttive basate su INTELLIGENZA ARTIFICIALE
- 8** Sviluppare politiche e proposte che rendano efficaci e funzionanti sistemi di BILANCIAMENTO VITA LAVORATIVA-VITA DI LAVORO, SMARTWORKING, MOBILITY MANAGEMENT, DIVERSITY MANAGEMENT
- 9** Aumentare e diffonderne l'uso di soluzioni integrative di WELFARE aziendale
- 10** Favorire e proporre modelli innovativi ed efficaci di BENESSERE ORGANIZZATIVO
- 11** Costituire COMMISSIONI AZIENDALI di presidio continuo di tematiche sempre più complesse ma attuali (impatti di digitalizzazione sul lavoro e sui presidi di Prevenzione Sicurezza, impatti di Intelligenza Artificiale, impatti delle sempre più numerose TRANSIZIONI esterne, ecc.)
- 12** Adottare il BILANCIO DI SOSTENIBILITA' come strumento condiviso dell'azione di DIALOGO SOCIALE sui temi precedenti



- 13** Implementare in azienda azioni continue e diffuse di sensibilizzazione verso le tematiche ESG, di Sviluppo Sostenibile, di Economia Circolare, di Risparmio Energetico

Quindi si può sintetizzare che il livello di attenzione delle delegate e dei delegati FIM-CISL si focalizza su 3 GRANDI AREE: FORMAZIONE, SALUTE E SICUREZZA, GOVERNANCE & DIALOGO SOCIALE





## breve profilo aziendale

1

Azienda che opera nel settore dell'alluminio (multinazionale) situata in Abruzzo. Realizza il pretrattamento e la verniciatura con polvere di profili ed accessori, inclusa una linea di verniciatura Effetto Legno. Azienda attenta sui temi quali, ambiente e sicurezza, miglioramento continuo e, innovazione su processi produttivi che, la rendono leader nel settore. E' in vigore un

contratto sindacale di 2° livello, stipulato il 30 Maggio 2022, atto a migliorare le condizioni dei propri dipendenti, tenendo conto degli obbiettivi aziendali e del fabbisogno delle maestranze. Con l'indotto, conta circa 140 addetti, con età media di circa 45 anni.



## ESG in azienda

2

L'azienda dispone di un codice di condotta, ma non di un bilancio di sostenibilità.  
Nel codice di condotta sono riportate un insieme di regole, principi ed etica che, guidano il comportamento e le azioni degli individui all'interno dell'organizzazione aziendale.  
L'azienda possiede certificazioni ambientali ISO 14001 e ISO 45001.



## documenti ESG di interesse

3

Si ritengono interessanti i seguenti documenti:

- la nuova piattaforma per il rinnovo del contratto 2024-2027;
- accordi di 2° livello di varie aziende, trattanti transizioni ecologiche innovazione formazione;
- I Manifesti Fim-Cisl e IndustriAll;
- Le Linee Guida di contrattazione di secondo livello

L'approfondimento sulle tematiche GREEN mi ha permesso di focalizzare l'attenzione su temi che solitamente sono marginali nella contrattazione

aziendale. Formazione, relazioni sindacali, Welfare integrativo e conciliazione vita lavoro, sono aspetti a cui non sempre viene dedicata la giusta attenzione, mentre risultano importanti per rafforzare la crescita e l'intesa per il raggiungimento degli obbiettivi bilaterali.



## nuova terminologia ESG

4

- Diversity Management
- Stakeholders
- Benessere Organizzativo
- Metapprendo
- Worklife Balance
- Welfare Sostenibile
- Formazione e Certificazione delle Competenze



## relazioni industriali

5

Il livello di Relazioni Industriali non sempre può essere ritenuto «buono», tuttavia si ritiene necessario aumentare il numero di incontri periodici con azienda per rafforzare il dialogo sociale e per discutere sull'organizzazione tecnico produttiva, eventualmente prodotta dalla instabilità dei volumi.  
Le relazioni interne alla Rappresentanza

Sindacale Unitaria, riflettono un po' le vicissitudini di alternanza rispetto a temi importanti. Ad ogni buon conto, ci si impegna da un lato per far emergere il ruolo genuino, contrattuale e di rappresentanza dei lavoratori e dall'altro per raggiungere gli obbiettivi nel rispetto del proprio mandato.



## attività sindacali per ESG

6

Guardando sempre più un'industria green e digitale, questi ultimi due elementi dovrebbero determinare un cambiamento nelle competenze, sempre accompagnate dalla formazione e dal diritto soggettivo.

Ritengo altresì, indifferibile nel tempo in tutte le realtà industriali, istituire una commissione paritetica per individuare il fabbisogno formativo, con relativa realizzazione del "libretto formativo" digitale individuale, spendibile sul mercato del lavoro. Questo, usufruendo, ad esempio della piattaforma Metapprendo, con il fine di organizzare classi interne o, in alternativa, durante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, con il riconoscimento della piena retribuzione.

Relativamente all'Ambiente e alla Sicurezza, è urgente e necessario costituire una commissione trilaterale tra Azienda, R.L.S. e R.S.U., per rinforzare gli aspetti importanti per il bilancio di sostenibilità, dove, chiaramente, non è presente, identificando misure adeguate di salvaguardia. Temi come emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico, economia circolare, ottimizzazione dei processi produttivi, diventano di estrema importanza per il futuro delle nostre generazioni.

Istituire Bonus "ZERO" infortuni sul lavoro, al fine di premiare i dipendenti che riescono a mantenere un numero prossimo allo zero nel periodo determinato di tempo (1 anno solare).



## opportunità e minacce

7

Gli accordi integrativi rappresentano un livello più dettagliato e specifico, considerati migliorativi, rispetto al Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Accordi non legati solo da riferimenti economici e che tendano più su relazioni sociali, ma che

hanno un risvolto economico indiretto, non suscitano particolare interesse dei lavoratori ma, l'obiettivo comune deve camminare in un'unica direzione: «Generare una cultura propositiva alle sfide che ci prospettiamo».



## obiettivi

8

■ Miglioramento della collaborazione tra le parti coinvolte, consentendo un'implementazione più efficace delle regole e delle politiche concordate. Promuovere la costituzione di una COMMISSIONE ESG.

■ Accordi che, consentano alle parti di adattare e personalizzare i dettagli delle regole e degli obblighi in base alle esigenze specifiche.

■ L'integrazione dei principi ESG può migliorare la reputazione dell'azienda agli occhi dei clienti, potrebbero attrarre investitori etici e sostenibili. RSU, Azienda, e quindi, COMMISSIONE ESG, devono redigere quanto prima il primo BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ.



## rischi e punti di debolezza

9

■ Complessità e difficoltà di gestione

■ Risvolto negativo sulla reputazione e sulle performance finanziarie dell'azienda



## tappe progetto sindacale ESG

10

**1** Come primo step, condividere il progetto con le organizzazioni sindacali, per una collaborazione

**2** Secondo step, assemblee dei lavoratori con spiegazione dettagliata dei criteri da inserire nella piattaforma proposta, con votazione democratica

**3** Incontro con azienda, OO.SS di categoria e la R.S.U. di stabilimento, per la negoziazione di quest'ultima.

**Previsione attuazione piano esg sindacale:**  
Tempo di realizzazione 12 mesi.



## breve profilo aziendale

1

Si tratta di un'azienda metalmeccanica che produce per il 20-25% lavorazioni auto prettamente per il brand FIAT, JEEP, ALFA ROMEO e MASERATI, mentre per il 75-80% produce e fornisce il cliente STELLANTIS con il FIAT DUCATO. L'azienda ha più di 50 anni e al suo interno lavorano circa 480 dipendenti suddivisi

tra uomini e donne in percentuali diverse, 20/30% donne e 70/80% uomini con un'età media che si aggira sui 50 anni.



## ESG in azienda

2

L'azienda ha a cuore l'ambiente e con l'aiuto di una commissione green potrebbe migliorare ancora di più la sua sostenibilità. Viene redatta un'analisi di sostenibilità con illustrazione dei punti essenziali per migliorare le sue performance ESG. E' predisposto alla Just transition che è

necessaria ormai in ogni contesto e in ogni parte geografica del pianeta. E' in possesso di tutte le certificazioni richieste dalla legge.



## documenti ESG di interesse

3

Ho partecipato attivamente agli approfondimenti sui temi ESG maturando il giusto interesse per la Just transition e per la sostenibilità aziendale. I temi che abbiamo approfondito e che hanno suscitato il mio interesse, sono:

- La digitalizzazione, il work life balance, la governance, l'inclusione lavorativa per disabili, diversity management e il welfare.

- Chiaramente questi temi andranno inseriti nel contratto di secondo livello.



## nuova terminologia ESG

4

In questi incontri molti sono stati i temi trattati e molte le nuove terminologie acquisite, ad esempio, governance, transition, worklife balance, esg, welfare, digitalizzazione.



## relazioni industriali

5

Il livello di relazioni industriali è molto buono a livello teorico, meno a livello pratico esecutivo, cerco di spiegare la situazione, periodicamente l'azienda in collaborazione con le Rsu/RLS concordano la calendarizzazione delle commissioni paritetiche, dove in esse si discute dei vari problemi aziendali soprattutto inerenti alle lavorazioni in officina in merito alle condizioni lavorative

e sulla sicurezza dei macchinari e degli addetti ai lavoro, in base a questo posso dichiarare che il livello è buono. Buono è anche il rapporto con le altre Rsu che cerco di coltivare e rendere il più facile possibile, confesso che a volte ci sono stati degli screzi ma si sono risolti subito.



## attività sindacali per ESG

6

In azienda manca una commissione green che possa affrontare e approfondire meglio gli argomenti per una giusta transizione.



## opportunità e minacce

7

In azienda bisogna instaurare un processo virtuoso di sensibilizzazione sui temi ESG. La continuità di un'azione organizzativa-sindacale in azienda permetterebbe di elevare il livello della contrattazione aziendale. Gli ostacoli deriverebbero proprio da azioni spot, senza continuità e con

frastagliati risultati non riferibili ad alcun programma di attività sindacale in azienda



## obiettivi

8

In conclusione i miei obiettivi per i prossimi mesi/anni saranno i seguenti:

- Insediamento commissione green
- Cercare di coinvolgere l'operaio nella just transition
- Installazione di bacheche elettroniche intelligenti
- Migliorare il worklife balance

- Digitalizzazione
- Questi i temi che mi vedranno protagonista in futuro in azienda



## rischi e punti di debolezza

9

La tematica della Sostenibilità si è rivelata ampia e interessante, allo stesso non più eludibile e trascurabile, pertanto l'impegno sindacale deve essere doppio, da una parte per rafforzare le competenze e le conoscenze su un panorama in costante evoluzione, dall'altra parte per riuscire a sensibilizzare i lavoratori e l'azienda. Questo grande lavoro può essere un'opportunità ma,

evidentemente anche la più grande minaccia e ostacolo ad un fluire continuo verso una GIUSTA TRANSIZIONE.



## tappe progetto sindacale ESG

10

- |          |                              |               |
|----------|------------------------------|---------------|
| <b>1</b> | CONFRONTO RSU/LAVORATORI     | ENTRO 6 MESI  |
| <b>2</b> | TAVOLO CON L'AZIENDA         | ENTRO 12 MESI |
| <b>3</b> | APPROVAZIONE ACCORDO II LIV. | ENTRO 18 MESI |





## breve profilo aziendale

1

L'azienda si occupa di costruzione di mezzi di diagnostica multifunzione e soluzioni high-tech per l'industria ferroviaria; i principali prodotti sono mezzi di diagnostica, segnalamento ferroviario, ramsys, siderurgia e sviluppo software; l'azienda punta principalmente sull'innovazione con sviluppo di tecnologie sempre

all'avanguardia; nessun contratto di 2° livello; età principalmente under 40.



## ESG in azienda

2

L'azienda possiede un bilancio di sostenibilità; di un Codice Etico; di una Carta dei Valori; Politica di approvvigionamento e Approvvigionamento Responsabile; Dichiarazione di Impegni di sostenibilità; Certificazioni Ambientali; ISO 140001; ISO 45001



## documenti ESG di interesse

3

- Il benessere organizzativo è il termine che mi ha colpito maggiormente perché ritengo sia il tema attualmente più vicino ai noi giovani soprattutto del Sud Italia.
- Quanto prima e, nel pieno possesso dell'agibilità sindacale, vorrei porre al centro della contrattazione aziendale diversi aspetti

riguardanti lo Sviluppo Sostenibile. Sono fiducioso del buon esito da conseguire, vista la spiccata tendenza dell'azienda ad un uso massiccio di innovazione.



## nuova terminologia ESG

4

Benessere aziendale e Diversity management.



## relazioni industriali

5

In azienda, recentemente insediatasi nel territorio lucano, c'è una buona atmosfera, il personale è prevalentemente giovane e specializzato, per cui si intravedono tutti i presupposti per ritenere che, alla tornata elettorale per la Rappresentanza Sindacale in Azienda, ci sia un'ampia partecipazione con

mandato esplicito dei lavoratori a rappresentare le diverse istanze «S» e «G» degli indicatori ESG.



## attività sindacali per ESG

6

Grazie alla partecipazione agli appuntamenti di approfondimento su ESG, Sviluppo Sostenibile ed Economia Circolare e Risparmio Energetico, l'attività sindacale prossima-ventura in azienda per il «Green» sarà caratterizzata dagli spunti emersi proprio dagli incontri citati.



## opportunità e minacce

7

La giovane età dei lavoratori e il carattere altamente tecnologico ed innovativo dell'azienda, rendono il tema della Sostenibilità, un tema centrale della contrattazione aziendale. La preparazione e l'autorevolezza con cui sarà predisposta la piattaforma di secondo livello da contrattare con l'azienda, saranno fattori

determinanti per il successo o, viceversa, per l'insuccesso dell'iniziativa «green» in azienda.



## obiettivi

8

Nell'ordine gli obiettivi da raggiungere:

- 1 Predisposizione questionari per analisi fabbisogni dei lavoratori
- 2 Raccolta feedback dai lavoratori
- 3 Organizzazione di un indice di indicatori per il Contratto Aziendale «Sostenibile»

4 Preferenze sulle priorità e accordo con azienda per conseguimento dei principali indicatori ESG



## rischi e punti di debolezza

9

Trattandosi di un nuovo insediamento presso il nostro territorio, probabilmente le priorità dell'azienda da una parte e dei lavoratori dall'altra, possono sbilanciarsi su temi di base del dialogo sociale e della contrattazione aziendale. Sarà compito della Rappresentanza Sindacale, riportare il focus sui temi e sugli indicatori ESG

determinati dal pieno coinvolgimento della platea dei lavoratori.



## tappe progetto sindacale ESG

10

Pur essendo giovani i lavoratori e giovane l'insediamento nel territorio, date le caratteristiche dei due protagonisti, si auspica il raggiungimento di un buon accordo di secondo livello nell'arco di 12 mesi



## breve profilo aziendale

1

Leader mondiale nelle tecnologie/macchine/impianti per la lavorazione di una vasta gamma di materiali: legno, plastica, vetro, pietra, metallo e materiali compositi. Numero dipendenti : 1940 SCM (COPERTURA CONTRATTO AZIENDALE) su più siti produttivi. Contratto aziendale 2022. Innovazione in prodotto e nel processo per generare valore (nel codice etico).

I nuovi prodotti: GATEWAY: collegamento da remoto che sollecita il cliente sulle manutenzioni e l'azienda ottiene dati per poter programmare le manutenzioni e migliorare la progettazione delle macchine. I quadri elettrici verranno assemblate con dei connettori, che riduce il cablaggio elettrico quindi manodopera e manutenzioni, oltre a rendere più stagno il quadro elettrico riducendo il passaggio di polvere di legno e liquidi.

Nuovi processi: FCS "tablet che standardizza i processi e i collaudi". Molte/troppe informazioni per l'operatore, riduce la carta ma non la elimina, ma

che toglie il controllo finale del responsabile, riducendo le attività del responsabile, facendo assumere ad ogni operatore le proprie. Non c'è possibilità di collaborare, in ottica di miglioramento l'implementazione del programma (Es: ogni variazione non viene segnalata e l'operatore deve riguardare l'intero documento). In termini di qualità è segnalata un miglioramento perché il sistema obbliga al check di ogni processo.

AX (gestione magazzino): Sincronizzazione del magazzino con la riduzione dei tempi e del materiale stoccata nel reparto Macchine possono essere programmate per la riduzione del consumo energetico, poco scelta per le macchine standard) per le più complesso è stata integrato.

Attenzione sulle movimentazioni degli operatori dei clienti, solo sulle macchine di fascia alta e a richiesta, a pagamento. Verificare se il progetto su macchine materiali riciclati o a mano impatto ambientale. Eliminazione dell'eternit dal tetto e impietto



## ESG in azienda

2

- L'azienda non ha il bilancio di sostenibilità
- Codice etico 25/03/2021
- Carta dei valori nel codice etico
- Politica di approvvigionamento e Approvvigionamento Responsabile;
- Dichiarazione di Impegni di sostenibilità;
- Certificazioni Ambientali;
- ISO 140001;
- ISO 45001
- ISO 9001.



## documenti ESG di interesse

3

- Sistemi di gestione
- Si sta studiando l'intelligenza artificiale per poterla applicare elaborando i dati raccolti dalle macchine stesse installate dal cliente e connesse con la casa madre
- Formazione tecnica e sicurezza (talento e miglioramento continuo orientato a produttività e Qualità del prodotto)
- Stress da lavoro correlato analisi fatta male, senza rispettare i criteri inail e solo per avere risultati positivi



## nuova terminologia ESG

4

- Modello partecipativo
- Bilancio di sostenibilità
- Il benessere organizzativo
- Metapprendo
- LONG LIFE LEARNING
- WHISTLEBLOWING



## relazioni industriali

5

Il livello di relazioni industriali è molto buono a livello teorico, meno a livello pratico esecutivo, cerco di spiegare la situazione, periodicamente l'azienda in collaborazione con le Rsu/RLS concordano la calendarizzazione delle commissioni paritetiche, dove in esse si discute dei vari problemi aziendali soprattutto inerenti

alle lavorazioni in officina in merito alle condizioni lavorative e sulla sicurezza dei macchinari e degli addetti ai lavori, in base a questo posso dichiarare che il livello è buono. Buono è anche il rapporto con le altre Rsu che cerco di coltivare e rendere il più facile possibile, confesso che a volte ci sono stati degli screzi ma si sono risolti subito.



## attività sindacali per ESG

6

Buone per la disponibilità al dialogo, non conflittuale ma non c'è partecipazione e coinvolgimento preventivo.  
Strumentalizzazione della RSU perché le informazioni date siano trasmesse dal sindacato perché siano già "digerite".  
Buoni i rapporti unitari ma la FIOM non è

disponibile a farsi contagiare su nuovi temi come ESG.  
Nel contratto del 2022 la parte green l'azienda l'ha inserita nell'accordo ma come allegato, come sua descrizione di ciò che avevano intenzione di fare soprattutto in termini di innovazione, ma i loro delegati mi ascoltano con interesse).



## opportunità e minacce

7

Somministrazione di un questionario che introduca nei lavoratori i temi ESG, e individui quelli di maggiore interesse da inserire in piattaforma.  
Con il nuovo accordo portare le relazioni sindacali su un terreno partecipativo e di condivisione a partire dal bilancio di sostenibilità.

Introdurre negli obiettivi aziendali il benessere organizzativo e la formazione continua.



## obiettivi

8

Il questionario serve per comprendere quanti lavoratori sarebbero felici di avere questo nuovo modello sindacale nel contratto aziendale e quali temi li attraggono maggiormente (politica dei piccoli passi).  
Nella discussione con l'azienda vorrei individuare almeno un indicatore del PDR collegato al

benessere organizzativo (calcolare la riduzione dello stress).  
Questi nuovi temi potrebbero creare l'avvicinamento dei lavoratori indiretti alla Fim, oggi alieni a tutti i sindacali.



## rischi e punti di debolezza

9

- Introdurre un nuovo modello partecipativo
- Introdurre il Bilancio di sostenibilità da redigere in collaborazione con la Rappresentanza sindacale
- Favorire politiche di benessere organizzativo

- Diffondere l'utilizzo di Metapprendo, promuovendo un processo virtuoso di LONG LIFE LEARNING



## tappe progetto sindacale ESG

10

- Luglio stesura del questionario
- Settembre somministrazione questionario
- Ottobre novembre stesura piattaforma
- Dicembre assemblee
- Entro 12 mesi contratto



## breve profilo aziendale

1

Produzione motori a scoppio, ciclomotori, motocicli, biciclette elettriche, scooter elettrici. Da due anni affacciata alla mobilità sostenibile. 230 dipendenti. CIA stipulato a marzo 2024;



## ESG in azienda

2

L'azienda non dispone del Bilancio di sostenibilità. Ha un Codice Etico. Da informazioni informali so che si sta attivando per la redazione del Bilancio di sostenibilità



## documenti ESG di interesse

3

- Bilancio di sostenibilità
- Certificazioni ambientali
- Metapprendo - Piano, analisi e libretto formativo
- Sistemi di gestione
- Mobility Manager
- Materia prima seconda
- Collettivo FIM-Cisl
- Welfare
- Da inserire nella prossima piattaforma di secondo livello (2025)



## nuova terminologia ESG

4

- Bilanciamento vita-lavoro
- Long-life learning (LLL)
- Cultura del welfare
- Machine learning – deep learning(AI) (vs luddismo)
- Gestire il cambiamento
- Toolkit
- Politica energetica
- PSCL
- Whistleblowing



## relazioni industriali

5

Le relazioni industriali sono da sempre attive e si svolgono in contesto di discreta collaborazione. Da decenni firmiamo accordi di secondo livello. Apparentemente le relazioni sono molto buone, tuttavia, a causa dei vari momenti critici in cui ci siamo trovati abbiamo assistito ad alcuni stop and go del flusso di informazione e consultazione.

Le relazioni interne alla RSU sono discrete, non senza criticità ma con un livello decoroso di collaborazione.





## attività sindacali per ESG

6

Gli indicatori obiettivo/tempistiche elencati sopra sono la mia scaletta di azione. La strategia dipende dall'evoluzione degli eventi nelle prossime 3 settimane. Non appena si sarà insediata la nuova RSU sarà mia cura condividere coi miei colleghi delegati FIM il sunto dei temi, dopodiché condivideremo con gli iscritti il piano di azione e successivamente faremo una riunione in cui esporremo la nostra intenzione di organizzare

un'assemblea con obiettivi ESG da calendarizzare. Nel frattempo è stata ultimata la stesura di un'indagine da far girare fra i colleghi per rilevare i bisogni più sentiti fra i lavoratori. Sarà mio compito condividere la sintesi del lavoro svolto finora in seno al collettivo FIM in azienda, e anche con l'RLS, cercando di dare priorità al tema Metapprendo.



## opportunità e minacce

7

Le imminenti elezioni RSU/RLS sono una grande opportunità; il rapporto di forza in seno alla RSU non dovrebbe comunque rallentare l'azione sindacale sulla Sostenibilità. Le prossime vacanze estive e il successivo calo di produzione (che farà seguito a un periodo di CIGO iniziato a novembre

scorso) potrebbero fiaccare la partecipazione e mettere priorità diverse in scaletta.



## obiettivi

8

Si lavorerà al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- Bilancio di sostenibilità
- Certificazioni ambientali
- Metapprendo - Piano, analisi e libretto formativo

- Mobility Manager
- Welfare



## rischi e punti di debolezza

9

La fase più delicata è quella dell' «engagement» dei lavoratori, della RSU e dell'Azienda stessa su questi temi. Non tutti hanno la visione completa e chiunque potrebbe dire «non è compito mio». Difatti lo Sviluppo Sostenibile assegna un compito a chiunque e, ciascuno di noi, deve operare affinché il suo contributo alla causa del raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda ONU

2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sia efficace, utile e usabile.



## tappe progetto sindacale ESG

10

- 26/28 giugno diffusione survey fra iscritti e tutti i lavoratori
- W28 condivisione macrotemi con nuova RSU
- W29 assemblea su insediamento RSU con introduzione temi ESG ☺ a seconda dell'esito delle elezioni potrà essere più dettagliata
- Agosto piano di azione in vacanza
- Settembre richieste incontri fra RSU e direzione su Metapprendo



## breve profilo aziendale

1

L'azienda conta un totale di circa 1500 lavoratori. Ha chiuso gli ultimi due anni in positivo, ma ricorre ai Contratti di Solidarietà per far fronte alla mancanza di ordini dovuti al blocco dei mercati a causa del caos scatenato dall'aumento del costo dell'energia e del gas e soprattutto dei conflitti Russia/Ukraina e Mediorientale che impediscono ai maggiori

clienti di continuare a comprare i suoi prodotti. Attualmente l'età media si stabilizza tra i 45 e i 50 anni e per i problemi sopra descritti non sono state fatte nuove assunzioni da tempo. È un'azienda con una forte contraddizione al suo interno. Da una parte la ricerca per nuovi prodotti, dall'altro una mentalità interna nella gestione del personale poco lungimirante ed



## ESG in azienda

2

“Tutti traggono vantaggio nel porre i dipendenti al primo posto, promuovendo attivamente la loro salute e sicurezza e dando loro l'opportunità di formarsi e crescere. L'azienda si impegna a mantenere i più alti standard etici e di garantire pari opportunità e fiducia e rispetto reciproci.” Insegue l'infortunio 0 pur non apportando modifiche importanti agli impianti con

determinati rischi durante la produzione, se non incalzati dalla pressione degli rls. Detiene e opera con un regolamento di Compliance per studiare e verificare le condizioni di un eventuale contratto con altre società, per difendersi da eventuali rischi. Negli ultimi 5 anni, ha ridotto del 20% l'energia necessaria per produrre i propri prodotti.



## documenti ESG di interesse

3

- Gli argomenti su cui porre maggiore attenzione sono la formazione/ Metapprendimento, la parità di genere o più in generale le pari opportunità e il benessere organizzativo.
- Ad oggi la formazione fatta è pura formalità e burocrazia indotta dalle normative in materia, ciò che vorremmo noi invece che fosse una opportunità di effettiva crescita dei dipendenti perché possano acquisire una professionalità sempre più alta che

possa essere spendibile anche al di fuori dell'azienda attuale e che soprattutto possa essere utile a far progredire la carriera professionale dei dipendenti.

- Ancora oggi combattiamo con l'azienda per i passaggi di qualifica e le diverse prospettive da cui vediamo la questione. Per noi la multifunzionalità del lavoratore è importante e va riconosciuta, ma in ogni caso riteniamo che la soluzione di tutto sarebbe che si costruisse un percorso



## nuova terminologia ESG

4

- Dossier Formativo
- Certificazione delle Competenze
- Diversity Management
- Digitalizzazione
- Benessere Organizzativo



## relazioni industriali

5

Per poter parlare di relazioni sindacali bisogna prima puntualizzare che per le crisi ripetute già menzionate, il Board aziendale è cambiato diverse volte sino ad oggi e nel tempo le persone che lo componevano e che erano native della zona sono diminuite sempre di più venendo sostituite mano a mano con professionisti provenienti da fuori e con un attaccamento ridotto verso i lavoratori e la zona.

Da qui nel tempo anche le relazioni sindacali si

sono raffreddate e ridotte al minimo istituzionale. È diventato difficile affrontare le varie problematiche in maniera del tutto serena poiché gli attuali dirigenti sono, nei nostri confronti, diffidenti e interessati esclusivamente alla produttività e al guadagno in quanto tale. Con le RSU delle altre due organizzazioni sindacali presenti si passa da momenti di collaborazione pura ad altri di conflittualità.



## attività sindacali per ESG

6

Per attuare alcuni degli obiettivi emersi dal dibattito e dal confronto durante gli approfondimenti sui temi ESG, si intende:

- Promuovere una cultura costante della Sostenibilità
- Rilevare fabbisogni dai lavoratori, facendo circolare una griglia con i principali temi riferibili agli elementi ESG (formazione, salute e sicurezza, mobilità sostenibile, valorizzazione delle risorse umane, riduzione

degli scarti e riutilizzo della materia prima-seconda, welfare integrativo, pari opportunità, digitalizzazione e innovazione di processo, smartworking, worklife balance)

- Implementare un addendum dell'integrativo aziendale, cercando di inserire appunto temi ESG frequenti e diffusi come aspettativa dei dipendenti e facilmente condivisibili con l'azienda



## opportunità e minacce

7

Trattare in maniera organica e solida il tema delle PARI OPPORTUNITA', ma, in generale, del DIVERSITY MANAGEMENT, potrebbe offrire la possibilità di promuovere la reputazione aziendale verso i suoi stakeholder. Viceversa,

trattare le Pari Opportunità in maniera superficiale e limitata nella sua accezione, con accordi sindacali deboli, esporrebbe azienda, ma anche sindacato, ad una immagine dannosa di manifesto «green washing».



## obiettivi

8

Alcuni punti che avremmo intenzione di inserire nella prossima contrattazione di secondo livello sono:

- sicurezza. Corso formativo pre-assunzione in cui si presentano i rischi intrinseci delle attività che si svolgono all'interno dell'azienda, magari con l'ausilio del DVR o comunque documentazione che riporti contenuti simili e forniscano informazioni

precise su come comportarsi all'interno dell'azienda ( rischi, procedure di sicurezza, dpi da usare, cartellonistica di sicurezza, passaggi pedonali, piano di emergenza ecc). Questo per avere personale cosciente fin da subito dell'ambito in cui si muove, da tenere poi aggiornato nel tempo.

Successivamente ad una richiesta di passaggio di qualifica non accettata perché il richiedente



## rischi e punti di debolezza

9

Per poter far comprendere i concetti espressi dalla transizione ecologica e digitale e dei punti ESG e far in modo che si realizzi una presa di coscienza di tutto ciò e si instauri il giusto approccio da parte delle maestranze, costruire una formazione idonea senza la quale non si

realizzerebbe il punto precedente e per quanto descritto in precedenza azienda e dipendenti viaggerebbero su due binari diversi con una puntata a soddisfare quanto chiesto dalla transizione e gli altri che non ne conoscono il significato.



## tappe progetto sindacale ESG

10

- Formazione
- Salute e Sicurezza
- Valorizzazione del Personale
- Progressione di Carriere
- Economia Circolare
- PdR su misurazione degli scarti (?)



## breve profilo aziendale

1

La nostra azienda è stata fondata nella prima metà degli anni '70, con sede in Emilia Romagna. L'attività dell'azienda è incentrata sulla produzione di macchine per la movimentazione di container e altre applicazioni industriali; da diversi anni è in corso la transizione dalle motorizzazioni endotermiche a nuove soluzioni, tra cui ibride e totalmente elettriche.

Il totale dipendenti è di 125 persone, l'11% di queste sono donne; l'età media è di 40 anni. Il

titolo di studio più rappresentativo è diploma superiore, presente nel 62% dei casi, mentre la qualifica principale è costituita da operai col 70% del totale della forza lavoro.

A partire da Febbraio 2024 l'azienda è entrata a fare parte di un gruppo Americano attivo nel medesimo settore.



## ESG in azienda

2

A Dicembre 2022 l'azienda ha ottenuto la certificazione ISO 14001; siamo inoltre in possesso della certificazione ISO 9001. Al

momento non è prevista la creazione di un bilancio di sostenibilità.



## documenti ESG di interesse

3

- Formazione individuale + Metapprendo – appuntamenti 1 e 18
- Relazioni industriali

- Welfare e flessibilità – incontro 9
- Benessere organizzativo – incontro 22



## nuova terminologia ESG

4

- Team building – ottimo strumento per uscire dal lavoro a compartimenti stagni per instaurare un approccio del lavoro per obiettivi complessivi. Induce inoltre a migliorare le relazioni interpersonali tra dipendenti, favorendo la cultura del "gruppo composto da singoli".

- Employee Retention – possibilità di creare un

sistema di legame tra azienda e dipendenti per valorizzare il lavoro di questi e aumentare il senso di partecipazione all'impresa. Tra i valori (asset) più importanti dell'azienda sicuramente c'è il dipendente; impossibile quindi non tutelare e gestire adeguatamente questa figura.



## relazioni industriali

5

Nella nostra azienda esiste la prassi di incontri tra Direzione e RSU; siamo riusciti a ottenere che questi avvengano con cadenza prefissata trimestrale/quadrimestrale, oltre che a seguito di situazioni particolari che rendano necessarie verifiche o semplicemente momenti di discussione. In generale vengono affrontati temi legati all'andamento aziendale contingente, tendenziale e progetti futuri.

Questo tipo di approccio è stato sollecitato da RSU; stiamo tuttavia cercando di infondere questa cultura anche lato azienda per fare in modo che le richieste di incontro e discussione arrivino anche da questa parte.

Negli ultimi anni abbiamo condotto alcuni sondaggi al ns interno (il più recente è di Gennaio 2024) per valutare il grado di sensibilità dei ns colleghi rispetto alcuni temi e avere una foto più vicina alla realtà delle esigenze del gruppo nel suo complesso; è una procedura utile per ottenere informazioni da chi normalmente fatica a manifestarle in pubblico, ma anche per capire il punto di vista dei colleghi non iscritti al sindacato.

Le relazioni all'interno della RSU sono normalmente a livello accettabile; talvolta si fatica a trasferire concetti/tematiche più slegati da quelli prettamente economici o simili.



## attività sindacali per ESG

6

Le tematiche su cui si intende lavorare sono:

- Maggiore frequenza negli incontri RSU/Azienda e maggiore capillarità nell'affrontare i singoli temi legati a progetti futuri
- Miglioramento della fase di programmazione della produzione nel suo complesso per ridurre al minimo lo sfioramento degli orari

ordinari e/o incrementare i ritmi di lavoro per fare fronte a urgenze/imprevisti

- Dedicare almeno 2 ore/semestre (magari 1 ora a carico di Azienda e 1 presa dal ns monte ore assemblee) per presentazione di temi ESG in azienda attraverso incontri con rappresentanti di organizzazioni o esperti dei temi da trattare



## opportunità e minacce

7

L'aspettativa del "dipendente tipo" è principalmente concentrata sugli aspetti economici; è quindi necessario cercare di modificare gradualmente questa visione illustrando i vantaggi di una situazione di generale benessere che non sia necessariamente ancorata al solo, fondamentale, stipendio. Il mondo cambierà parecchio e in maniera molto più rapida rispetto quanto accaduto in passato. Occorre quindi provare a immaginare il futuro

anticipando e ponendo rimedio, per quanto possibile, a eventuali rischi e pericoli; occorre anche prepararci a quelle che saranno le nuove opportunità, in termini di stili di vita e necessità collegate al nostro lavoro.

Per fare tutto questo lo scoglio maggiore da superare è rappresentato dalla fisiologica propensione che abbiamo a proiettare nel futuro situazioni e soluzioni accadute nel passato; essenziale quindi ispirare una diversa visione del



## obiettivi

8

- Diffondere in azienda la cultura dello Sviluppo Sostenibile
- Organizzare un'azione costante di sensibilizzazione e di raccolta dei fabbisogni dei lavoratori

- Organizzare i fabbisogni emersi in domanda di contrattazione aziendale
- Conseguire i fabbisogni prioritari senza trascurare attenzione per i fabbisogni «marginali».



## rischi e punti di debolezza

9

- I punti di debolezza potrebbero essere riconducibili all'assenza di un impegno sindacale costante e pervasivo.
- I temi ESG rischiano di essere marginalizzati rispetto ai temi standard di una contrattazione di secondo livello. Tuttavia l'approfondimento

fatto con gli incontri «Green» della Fim-Cisl mi hanno permesso di inquadrare INDICATORI già trattati in precedenza, come NUOVI INDICATORI ESG e soprattutto come «S» e «G».



## tappe progetto sindacale ESG

10

- Fase 1 – entro 3/6 mesi: RSU + Dipendenti: Proporre temi ESG nelle assemblee + incontri con personalità esterne + docs su bacheca aziendale. RSU + Azienda; Cercare di capire le esigenze dell'azienda e trovare un punto di compromesso che tenga conto degli interessi reciproci
- Fase 2 – entro 6/12 mesi: RSU + OOSS + Azienda; Creazione di un cronoprogramma di avvicinamento e raggiungimento degli obiettivi

ESG di interesse. Verifiche e monitoraggio delle fasi intermedie del percorso

- Fase 3 – entro 12/18 mesi: RSU + Azienda; Inizio della messa in pratica del progetto e dei relativi momenti di verifica intermedia; aggiungere la possibilità di variare il percorso a seconda della situazione contingente e di qualsiasi altro fattore imprevisto

La tempistica prevista per portare a termine i punti di cui sopra è indicativamente di almeno 18 mesi.





## breve profilo aziendale

1

Sede: Friuli Venezia Giulia  
 Settore Automotive  
 (Fonderia alluminio-lavorazioni meccaniche)  
 Forza lavoro: 200, suddivisi per età:

- 20-30: 2%
- 30-40: 8%
- 40-50: 15%

- 50-60+: 75%
- Sesso maschile: 70%
- Sesso femminile: 30%

Anno stipula contratto secondo livello 2023



## ESG in azienda

2

- Bilancio di sostenibilità (in inglese)
- Codice etico
- Certificazioni ambientali ISO 140001  
ISO 45001



## documenti ESG di interesse

3

- Formazione: Metapprendo
- Certificazioni Ambientali
- Intelligenza Artificiale
- Cybersecurity
- Diversity Management
- Benessere organizzativo



## nuova terminologia ESG

4

- Diversity Management
- Stakeholders



## relazioni industriali

5

Le Relazioni Industriali sono sempre un'altalena in dipendenza dello stato di benessere aziendale. Questo comporta che, soprattutto in regime di sofferenza, ne risente anche il livello qualitativo delle Relazioni Industriali. Fortunatamente la RSU ha un buon ritmo di lavoro e si spende in sinergia verso il superamento di situazioni di crisi.



## attività sindacali per ESG

6

Pur essendo, questa, una fase di crisi, si approfitterà per diffondere tra i lavoratori, quanto emerso dagli incontri di approfondimento sulle tematiche GREEN.

Aspetti importanti come la formazione, la salute e sicurezza (riduzione di infortuni), gli effetti della digitalizzazione, gli impatti sul lavoro delle transizioni esterne e delle crisi esterne (climatiche, di guerra, ecc.), l'innovazione

tecnologica, l'ingresso dell'Intelligenza Artificiale, ecc., devono essere costantemente monitorati riguardo a quale sia la sensibilità dei lavoratori. Pertanto, stante il continuo contatto con i lavoratori in questo periodo di crisi, ed essendoci un buon clima collaborativo in seno alla RSU, si intende procedere con somministrazione di questionari per rilevare vecchi e nuovi fabbisogni da parte dei lavoratori.



## opportunità e minacce

7

Disponendo l'azienda di un Bilancio di Sostenibilità, di un Codice Etico e delle Certificazioni importanti, si può prevedere che, superata la crisi, sarà possibile introdurre nell'integrativo aziendale innovativi e nuovi indicatori riferiti agli ESG. In particolar modo si potrà utilizzare questo stesso periodo di crisi per sperimentare attività formative, smartworking,

worklife balance, ecc. L'azienda dovrà impegnarsi a rendere priva di ostacoli una strada di condivisione bilaterale delle nuove opportunità rese disponibili da un approccio sostenibile al mondo del lavoro. Un'assenza in tal senso, comprometterebbe molto l'attività di promozione di una cultura aziendale diffusa per la Sostenibilità.



## obiettivi

8

Dato che nella mia azienda la formazione è sempre per le solite figure, mi piacerebbe inserire, nella contrattazione, la formazione

estesa a tutti i dipendenti, dato che sono iscritti a Metapprendo e non la stanno utilizzando.



## rischi e punti di debolezza

9

Sicuramente il punto di debolezza maggiore potrebbe essere il perdurare dell'attuale stato di crisi che, nel protrarsi, potrebbe annihilare ogni ambizione di rafforzamento del Contratto Aziendale con indicatori ESG.

Il rischio da evitare è che si pensi ad indicatori già difficilmente raggiungibili in situazioni di

normalità produttiva, puntando invece ad indicatori diffusi come interesse tra i lavoratori e facilmente realizzabili con la collaborazione di tutti.



## tappe progetto sindacale ESG

10

- Mappare l'azienda, identificando le differenti tipologie di fabbisogno espresse dai lavoratori ed emersi dai questionari
- Identificare gli indicatori ESG più ricorrenti ed emersi dai questionari
- Verificare l'usabilità dei potenziali risultati da raggiungere, predisponendo un contratto aziendale solido, semplice e «realizzabile».
- Si intenderà dare priorità alla FORMAZIONE per una più vasta platea di lavoratori, favorendo tematiche trasversali ma anche specialistiche su SVILUPPO SOSTENIBILE



## breve profilo aziendale

1

Si tratta di una società tecnologica multinazionale italiana. Fondata in Italia nei primi anni del 2000, nota soprattutto per la fornitura di analisi telematiche e Internet delle cose al settore delle assicurazioni auto



## ESG in azienda

2

- L'azienda non dispone di un Bilancio di sostenibilità ma di un Codice Etico.
- Inoltre la mission aziendale prevede il raggiungimento di obiettivi legati alla green economy. ( zero vision)
- Certificazioni Ambientali; ISO 140001; ISO 45001 non conseguite



## documenti ESG di interesse

3

I temi approfonditi negli appuntamenti «Green» che possono essere sviluppati all'interno della piattaforma di secondo livello in azienda potrebbero essere: Diversity Management, Formazione Metapprendo, Benessere Organizzativo, Welfare, Intelligenza Artificiale, Certificazioni Ambientali



## nuova terminologia ESG

4

- Worklife Balance
- Dossier Formativo e Metapprendo
- Diversity Management
- Bilancio di Sostenibilità
- Analisi di Materialità



## relazioni industriali

5

Il livello di relazioni industriali presenti in azienda sono Buoni. Il nuovo Ceo si è insediato relativamente da poco e anche il nuovo HR officer. Siamo in attesa del nuovo piano aziendale e le relazioni sono in continuo divenire e il confronto all'interno della RSU si sta ridefinendo.



## attività sindacali per ESG

6

RSU insediate da pochissimo tempo, sarà necessario avviare una campagna di sensibilizzazione sul green per poter portare sul tavolo della contrattazione di secondo livello temi specifici.



## opportunità e minacce

7

L'inserimento nel contratto di secondo livello di temi specifici legati al green favorirebbero il rapporto tra lavoratori ed azienda, perché sensibilizzerebbero maggiormente i lavoratori sulla mission.



## obiettivi

8

- Inserire gli indicatori ESG nell'integrativo aziendale
- Rafforzare la figura del mobility manager,
- Aumentare il wellbeing aziendale
- Rafforzare la raccolta differenziata in azienda.



## rischi e punti di debolezza

9

Trattandosi di un'azienda «giovane» e, non disponendo ancora di un Bilancio di Sostenibilità e di Certificazioni Ambientali e Gestionali, si può rischiare di non avere un livello equo di sensibilità e di attenzione sui temi «green». Inoltre, essendoci una RSU di recente nomina, ci sarebbe da fare un lavoro di autosensibilizzazione tra le

parti sindacali. Comunque ciò non toglie che si tenterà un approccio graduale ma efficace.



## tappe progetto sindacale ESG

10

- Redigere un piano sindacale di Sostenibilità, condividerlo con la Segreteria territoriale e, quindi, all'interno della RSU
- Coinvolgere i lavoratori con somministrazione di questionari e distribuzione di materiale informativo. Assemblee.
- Predisporre una piattaforma di secondo livello «sostenibile» e attivare il processo di trattativa con l'azienda
- Previsone tempi di attuazione: 12-18 mesi



## breve profilo aziendale

1

Profilo aziendale: Progettazione, Taglio laser, piegatura, saldatura, lavorazioni meccaniche, verniciatura e collaudo  
Dipendenti 154 e 33 somministrati.  
Nessuna contrattazione di secondo livello.



## ESG in azienda

2

- ESG IN AZIENDA: bilancio sostenibilità non presente.
- Codice Etico non presente.
- ISO 14001: SI
- ISO 45001: SI



## documenti ESG di interesse

3

- Salute e Sicurezza
- Mobility manager
- Metapprendo.



## nuova terminologia ESG

4

- Diversity Management
- Stakeholders



## relazioni industriali

5

BASSO





## attività sindacali per ESG

6

Non esiste ancora un'azione strutturata sindacale per ESG, ma dopo aver seguito gli approfondimenti su diversi argomenti sulla Sostenibilità, organizzerò, con il supporto della Segreteria Territoriale

e facendo riferimento anche alla rete di contatti messi a disposizione durante gli approfondimenti, momenti di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche ESG.



## opportunità e minacce

7

L'azienda ha installato un fotovoltaico finanziato da un istituto bancario, ma l'azienda non ha

manifestato ai dipendenti un interesse o una prospettiva futura basata sul sostenibilità.



## obiettivi

8

■ Garantire a tutta la forza lavoro la formazione come prevista dal contratto nazionale (quindi si tratta di esercitare il Diritto Soggettivo alla Formazione) e certificarla su una piattaforma e premiare chi supera le 24 ore di formazione con BENEFIT e WELFARE aggiuntivo

■ In materia di AMBIENTE e SICUREZZA, la riduzione della raccolta indifferenziata con una diminuzione della spesa che riguarda la ditta esterna e distribuire quel risparmio percentuale per tutti i lavoratori che concorrono alla riduzione stessa



## rischi e punti di debolezza

9

Che la RLS, possa condividere con le maestranze esigenze e suggerimenti da sottoporre in apposita bacheca nella quale i lavoratori e lavoratrici si pronunciano in totale anonimato, permettendo al Rappresentante di poter essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione e verifica della prevenzione aziendale e unità produttiva. Incentivi economici ai lavoratori. Non solo a quelli più produttivi, ma anche a chi tiene

pulita la postazione di lavoro, effettua correttamente la raccolta differenziata, (CARTA, PLASTICA E FERRO), e segnala le situazioni di potenziale pericolo sul fronte degli infortuni. Tutti questi fattori rientrano nel premio di risultato (Da concordare le percentuali e le modalità nella fase di contrattazione prendendo in considerazione la spesa annua per l'azienda che effettua per il servizio raccolta rifiuti)



## tappe progetto sindacale ESG

10

■ Chiediamo la possibilità di far effettuare lavoro con tipologia SMART WORKING da definirsi in fase di contrattazione per i lavoratori impiegati non legati all'attività produttiva.

■ Chiediamo di poter investire nella realizzazione di una copertura per i parcheggi auto adiacenti allo stabilimento con pannelli fotovoltaici per la produzione di energia rinnovabile.

■ Le parti inoltre chiedono di effettuare un monitoraggio di concerto per la gestione delle assunzioni future riguardo le CATEGORIE PROTETTE, permettendo di ordinarle in modo appropriato in base alle esigenze aziendali. INDENNITÀ DI VIAGGIO: Per la mancata copertura dei mezzi pubblici nella nostra zona industriale, le parti stabiliscono un riconoscimento definito RIMBORSO VIAGGIO CHILOMETRICO, esso scatta solo ed esclusivamente per le maestranze che abitano oltre i -- km dallo stabilimento, e si prevede un in-

dennizzo in base alle tariffe ACI, riconoscendo una parte della spesa per il raggiungimento luogo di lavoro, e successivamente nominare un mobility manager che si possa interfacciare e fare in modo di confrontarsi con amministratori locali di mezzi pubblici affinché sia potenziato il trasporto pubblico/privato della nostra zona industriale, e evitando anche infortuni in itinere che può colpire in lavoratore nel tragitto lavoro-casa e viceversa

■ Nozioni base su piattaforma Fondo Cometa

■ Nozioni base su piattaforma Metasalute

■ Valutazione e crescita dell'organico, applicazione del DIRITTO SOGGETTIVO e monitoraggio delle parti, nell'esecuzione dei corsi di Formazione e nell'utilizzazione dei fondi a sostegno della professionalità

■ impegnandosi a superare le 24 ore previste, così facendo aumentano la propria professionalità e facendo sì che la propria azienda abbia una maggiore visibilità nel mercato.



## breve profilo aziendale

1

Azienda Multinazionale Settore Medicale; Produzione protesi impiantabili; Tecnologie produttive innovative; Numero di dipendenti sedi italiane 774; Anno di stipula del Contratto di 2° livello in vigore dal 2022; Distribuzione fasce di età dei dipendenti: 20/30 anni 23% - 31/40 anni 31% - oltre 40 anni 46%; Distribuzione per genere: 34% Donne 66% Uomini.



## ESG in azienda

2

L'azienda dispone di un Codice Etico; Politica di Approvvigionamento Responsabile; Dichiarazione di Impegni di Sostenibilità ESG per gli obiettivi 3, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 16; Certificazioni Ambientali: ISO 14001; - ISO 45001.



## documenti ESG di interesse

3

I temi esg affrontati durante gli approfondimenti di maggiore interesse sono stati:

- Sviluppo Sostenibile
- il Diversity Management
- Mobility Management
- Formazione continua e piattaforma Metapprendo

- Welfare sostenibile
- Intelligenza Artificiale.

C'è la volontà da parte delle RSU FIM di applicare alcuni dei temi/concetti nella piattaforma di secondo livello, inserendoli nella contrattazione.



## nuova terminologia ESG

4

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;</li> <li>■ Green economy; Just transition</li> <li>■ Formazione continua</li> <li>■ Bilancio di sostenibilità</li> <li>■ Economia Circolare</li> <li>■ Mobility management</li> <li>■ Metapprendo</li> <li>■ Work / Life Balance;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Welfare per la sostenibilità</li> <li>■ Lavoro agile e smart working</li> <li>■ Diversity Management</li> <li>■ Digitalizzazione</li> <li>■ Cybersecurity</li> <li>■ AI Intelligenza Artificiale</li> <li>■ Privacy e GDPR</li> </ul> |
|--|--|



## relazioni industriali

5

Guardando al passato, le relazioni industriali sono state altalenanti, in questo momento storico si possono definire discretamente distese. A seguito delle recenti elezioni, l'avvicinarsi della nuova RSU nei diversi siti produttivi con una rappresentanza di ben quattro sigle sindacali, le

relazioni sono ancora in una fase di studio conoscitivo, di assestamento ed allineamento.



## attività sindacali per ESG

6

L'attività prevista per la concretizzazione di questo percorso è scandita da tappe ben definite. La condivisione del progetto con la RSU di stabilimento e in secondo luogo con tutta la RSU aziendale. Raggiunta l'intesa, promuovere una campagna di sensibilizzazione della popolazione aziendale, valutare eventuali proposte suggerite dai lavoratori, stesura e approvazione della bozza

della piattaforma in assemblea, avvio trattativa con l'azienda.



## opportunità e minacce

7

Oggi il tema della sostenibilità è un tema centrale, che suscita la sensibilità di tutta la collettività. Promuovere una mentalità green e sostenibile all'interno del perimetro aziendale non può che contribuire positivamente.

Legare gli obiettivi ESG al PDR aziendale, per un verso potrebbe focalizzare i lavoratori al

conseguimento del risultato, di contro come tutti i cambiamenti e le novità a qualcosa di consolidato, potrebbe rischiare di ingenerare reticenze sulla concreta applicazione.



## obiettivi

8

- Promuovere una campagna di comunicazione per sensibilizzare la popolazione aziendale
- Promuovere un uso massiccio di Metapprendo
- Creare una Commissione per la Giusta Transizione che monitori, anche in maniera preventiva, le professionalità emergenti

richieste dal mercato in continua mutazione e, pertanto, si preoccupi delle attività di UPSKILLING dei dipendenti tutti



## rischi e punti di debolezza

9

Appartenere ad una multinazionale, crea talvolta barriere «inutili» nel processo di realizzazione di un efficace esercizio del Dialogo Sociale. I diversi passaggi che bisogna compiere per realizzare un virtuoso percorso di arricchimento del Contratto di Secondo Livello con innovativi aspetti (ESG),

rischiano di abbattere l'efficacia dell'azione sindacale a sostegno di tale percorso.



## tappe progetto sindacale ESG

10

- |          |                              |               |
|----------|------------------------------|---------------|
| <b>1</b> | CONFRONTO RSU/LAVORATORI     | ENTRO 6 MESI  |
| <b>2</b> | TAVOLO CON L'AZIENDA         | ENTRO 12 MESI |
| <b>3</b> | APPROVAZIONE ACCORDO II LIV. | ENTRO 18 MESI |



## breve profilo aziendale

1

Azienda multinazionale produttrice di carrelli elevatori e piattaforme aeree.

Dipendenti in sede 450 di cui uomini (294 officina 82 impiegati) - donne 78 (33 officina - 55 impiegate).

152 somministrati.

Età media dei dipendenti 41 anni.



## ESG in azienda

2

L'azienda dispone di Bilancio di Sostenibilità, Codice Etico e Carta dei Valori. Manca la certificazione ISO 14001 e ISO 45001. È stato costituito un comitato di sostenibilità composto da: RSPP, RLS, DIRETTORE AZIENDA RESPONSABILE DELLA MANUTENZIONE.

Il comitato ha lavorato per il miglioramento nei consumi energetici, invitando l'azienda a realizzare

coperture con impianti fotovoltaici in occasione di manutenzione straordinaria dei tetti nei diversi padiglioni; ci sono state iniziative green, condivise con tutti i lavoratori, tipo campagne di sensibilizzazione pulizia aree verdi comunali; una maggiore attenzione per la raccolta differenziata nei diversi reparti; recupero del materiale legnoso (bancali) e riutilizzo per lo stoccaggio. Ac-



## documenti ESG di interesse

3

- Manifesto Fim-Cisl (2022) sulle transizioni lavorative
- Manifesto IndustriAll sulla Just Transition
- Documenti interconfederali (CGIL-CISL-UIL) del 2019 e del 2020 sullo Sviluppo Sostenibile

- Le Linee Guida di Contrattazione Aziendale (Settembre 2022) presentate ad Amelia per l'Esecutivo nazionale Fim-Cisl
- Contratto Aziendale e CCNL in vigore oltre a Piattaforma di rinnovo CCNL metalmeccanico 2024-2027



## nuova terminologia ESG

4

- Metapprendo
- Certificazioni ambientali
- Just Transition
- Worklife balance
- Benessere Organizzativo



## relazioni industriali

5

Le relazioni industriali sono ottime, ad ogni tavolo si analizzano i diversi aspetti e si trova sempre il punto di caduta più favorevole ai lavoratori.

Il confronto con le altre RSU anche se con qualche eccezione si svolge in piena

collaborazione, nei tavoli si lavora per trovare quanto di meglio per i lavoratori.



## attività sindacali per ESG

6

Essendo la tematica molto vasta, pur essendoci in azienda già alcuni servizi e opportunità riconducibili ai temi di Risparmio Energetico, Economia Circolare e Sviluppo Sostenibile, si ritiene di rafforzare e consolidare l'azione sindacale sui temi ESG promuovendo una campagna di comunicazione, di sensibilizzazione e di coinvolgimento continuo di tutti i lavoratori,

NESSUNO ESCLUSO, per far sì che tutti concorrano, non solo al miglioramento del livello reputazionale dell'azienda ma anche al proprio benessere organizzativo e di vita.



## opportunità e minacce

7

L'azienda potrebbe conseguire le CERTIFICAZIONI menzionate di cui ancora non dispone per rafforzare la sua strategia ESG. In tal modo ne trarrebbe benefici che si riverserebbero anche sui lavoratori. I lavoratori d'altro conto dovrebbero rafforzare e approfondire la loro conoscenza rispetto ai 17 OBIETTIVI dell'AGENDA ONU sullo sviluppo so-

stenibile e collaborare con l'azienda al fine di implementare soluzioni compatibili con i criteri ESG. Essere sostenibili non significa solo guardare al tornaconto economico e ambientale, ma significa soprattutto conseguire nuovi traguardi di carattere SOCIALE e di GOVERNANCE



## obiettivi

8

- Sensibilizzare le Parti Sociali aziendali sui diversi indicatori ESG
- Coinvolgere i lavoratori in una pratica continua di Sostenibilità
- Raccogliere tramite diversi strumenti (questionari, messaggistica, interviste non strutturate, ecc.) i fabbisogni dei lavoratori (formazione, prevenzione, salute e sicurezza, bi-

lanciamento vita lavorativa-vita familiare, smartworking, mobilità sostenibile, ecc.) per trasformarli in richieste di addendum all'Integrativo Aziendale

- Rendere tutto il precedente processo, strutturale e ciclico CULTURA AZIENDALE DI SVILUPPO SOSTENIBILE



## rischi e punti di debolezza

9

- Pochi sono sensibili alle tematiche della sostenibilità, ambiente e salute, quindi non sarà una cosa semplice superare l'ostacolo dell'indifferenza su questi temi.
- Nel nostro ambito si è sensibili solo al ritorno economico, (aspetto predominante per non dire esclusivo).



## tappe progetto sindacale ESG

10

- Ricerca materiale per l'informazione dei colleghi e condivisione dell'iniziativa con le altre RSU
- Volantinaggio ed eventuale sondaggio sul tema ESG
- Assemblea generale dove esporre le novità in materia
- Verifica del mandato per procedere alla presentazione

- Inizio trattative con l'azienda
- Comunicare le diverse fasi della trattativa aziendale
- Presentazione bozza di nuovo PDR
- Consenso dei lavoratori
- Realizzazione del nuovo documento

Tempo di realizzazione 12-18 mesi

## IL CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO (C.I.A.) NELLA MIA AZIENDA

### VOCI INDICE PRECEDENTE C.I.A.

Relazioni sindacali  
Salute e sicurezza  
Lavoro straordinario

Premio di risultato  
Turnistica  
Festività collettive  
Ciclo continuo • Lavoro agile

### DATA ULTIMO C.I.A.

numero dipendenti	<b>305</b>
numero donne	<b>59</b>
numero uomini	<b>246</b>
numero 18 < età < 40	<b>128</b>
numero 40 < età < 55	<b>180</b>
numero diplomati	<b>149</b>
numero laureati	<b>77</b>

### PRIORITÀ

welfare  
conciliazione vita/lavoro  
volontariato sociale  
esigibilità TFR progressivo  
certificazioni ambientali

privacy e cybersecurity  
intelligenza artificiale  
ISO 14001 appena rinnovata  
ISO 45001 appena rinnovata  
(previsto nuovo rinnovo a nov. 2024)

**SALUTE  
SICUREZZA  
FORMAZIONE  
WELFARE**

**MOBILITÀ  
SOSTENIBILE  
DIVERSITY  
MGMT**

### VOCI INDICE PROPOSTA INTEGRALE NUOVO C.I.A.

welfare aziendale • conciliazione vita/lavoro  
mobility management (es. bicicletta)  
diversity management (es. ramadam)  
rinnovi certificazioni ambientali  
salute e sicurezza (mantenimento o infortuni)

### 3 ANNI

(fino al prossimo rinnovo del contratto aziendale, con possibili integrazioni annuali)

### TEMPISTICA

### OSTACOLI

Non si prevedono particolari ostacoli se non diverse tempistiche derivanti dal gruppo

### RELAZIONI SINDACALI RSU

Contrattualizzata la calendarizzazione di almeno un incontro annuale tra azienda e RSU per verifica della formazione fatta, del diritto soggettivo previsto dal CCNL e del fabbisogno formativo.

### AZIENDA & GREEN

Installazione pannelli fotovoltaici su tetto azienda e coperture parcheggi auto per raggiungimento autonomia energetica, tola carta dai bagni sostituiti da soffioni, e boracce a disposizione di tutti i dipendenti.

### RELAZIONI INDUSTRIALI

Redazione congiunta tra azienda e RSU dei futuri bilanci di sostenibilità.

Istituzione commissione paritetica aziendale per inquadramento professionale.

## Elaborato



# *Analisi risposte al questionario*

?

Green  
Book

# LESSICO GREEN (estratto)



**ACCORDO DI PARIGI:** L'obiettivo principale dell'Accordo di Parigi è "rafforzare la risposta globale alla minaccia del cambiamento climatico". È stato adottato alla COP 21 di Parigi nel 2015 ed è entrato in vigore nel novembre 2016. L'obiettivo principale è mantenere l'aumento delle temperature globali ben al di sotto dei 2°C, pur compiendo tutti gli sforzi per limitarlo a 1,5° C. Parte dell'accordo è il sostegno ai Paesi in via di sviluppo mentre rispondono ai cambiamenti climatici e affrontano i suoi impatti ambientali e sociali.

**ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO:** Per "adattamento al cambiamento climatico" si intende l'adeguamento dei sistemi umani e naturali ai cambiamenti climatici, per minimizzare i loro effetti negativi e massimizzare i loro benefici. La Commissione Europea ha pubblicato, nel 2013, una strategia di adattamento ai cambiamenti climatici. Tale strategia ha 3 obiettivi:

- Incoraggiare gli stati membri a adottare strategie globali di adattamento ai cambiamenti climatici;
- Promuovere l'adattamento anche nei settori economici vulnerabili, come l'agricoltura, la pesca etc.;
- Sviluppare un processo decisionale più consapevole e sensibile alle problematiche legate al cambiamento climatico

**AGENDA 2030:** L'ONU, durante il Summit sullo sviluppo sostenibile nel 2015, ha approvato una risoluzione contenente un piano d'azione per le

persone, il pianeta e la prosperità in un nuovo quadro di sviluppo globale ancorato a 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, l'Agenda 2030. Essa individua gli impegni che dovranno essere raggiunti entro il 2030 dai 193 Stati aderenti all'iniziativa. Si fonda sui criteri fondamentali dello sviluppo sostenibile: la crescita economica, l'inclusione sociale e la protezione dell'ambiente, la partnership globale e la pace. I 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile istituiti dalle Nazioni Unite attraverso un processo partecipativo ed elaborato nell'Agenda 2030 comprendono, la fine della povertà, della fame garantendo salute e benessere, istruzione di qualità, parità di genere, acqua pulita e servizi igienico-sanitari, energia pulita e accessibile, lavoro dignitoso, costruire imprese innovative, ridurre le disuguaglianze, modellare città e comunità sostenibili promuovendo consumi responsabili, intraprendere azioni urgenti sul cambiamento climatico, proteggendo ecosistemi acquatici e terrestri, promuovere la pace, la giustizia e le partnership per raggiungere insieme gli obiettivi.

## B

**BENESSERE ORGANIZZATIVO:** Il benessere organizzativo si riferisce alla condizione ottimale di salute fisica, mentale ed emotiva di un individuo all'interno del contesto lavorativo. È un concetto ampio che incorpora vari aspetti, tra cui la soddisfazione professionale, la qualità delle relazioni sul posto di lavoro, il bilanciamento tra lavoro e vita privata, nonché la salute fisica e psicologica complessiva.

**BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ:** (meglio noto come bilancio sociale) è un documento sintetico che rappresenta l'esito di un processo volontario con cui un'azienda o un'amministrazione rende conto di attività, risultati e impiego di

risorse in un dato periodo, in modo da consentire ai cittadini e ai diversi interlocutori (stakeholders) di conoscere e formulare un proprio giudizio su come l'ente realizzi la propria Missione istituzionale, con particolare riferimento agli impatti sociali e ambientali della propria attività. Si tratta di un documento strutturato in maniera simile al consueto bilancio di esercizio (compilato dalle aziende relativamente ai propri costi e ricavi) ma che, oltre alle considerazioni economiche, riporta anche quelle relative alla sicurezza dei lavoratori, all'impatto sociale e ambientale dell'organizzazione. In seguito alla direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), accolta nel 2021 dalla Commissione Europea, a partire dal 2024 il bilancio di sostenibilità è obbligatorio per tutte le aziende con:

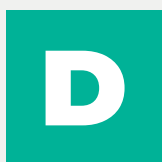
- più di 250 dipendenti,
- fatturato superiore ai 50 milioni di euro,
- bilancio annuo di almeno 43 milioni.



**CAMBIAMENTO CLIMATICO:** alterazione dell'equilibrio naturale del clima globale del nostro Pianeta. I cambiamenti climatici riguardano l'aumento, in intensità e frequenza, di fenomeni estremi (uragani, temporali, inondazioni, siccità), l'aumento del livello dei mari, la desertificazione, l'aumento di temperatura e la perdita di biodiversità

**CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE:** La Certificazione delle competenze è svolta da un soggetto terzo accreditato rispetto a chi eroga i percorsi formativi e al partecipante. Il soggetto certificatore deve essere riconosciuto da una legge o da un accordo interconfederale sindacale.

**CODICE ETICO:** può essere considerato il principale strumento per rendere istituzionale (ovvero renderla un asset attivo) l'etica all'interno dell'impresa. Il Codice Etico chiarisce a tutti gli stakeholder dell'impresa quali sono i valori di riferimento e i criteri fondamentali che orientano le scelte dell'organizzazione, gli stessi valori e criteri ai quali si devono conformare i comportamenti di tutti quelli che, anche dall'esterno, con l'impresa entrano in relazione di un gruppo e/o comunità.



**DIGITALIZZAZIONE:** Processo che dematerializza i luoghi fisici e gli oggetti. È in un procedimento che trasforma il reale e il tangibile in dato digitale, per poter essere gestito da strumenti tecnologici. Gli stessi possono comunicare e condividere informazioni in tempo reale, in un unico ambiente connesso e collaborativo anche da remoto.

**DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE:** Diritto riconosciuto nel CCNL industria del 26 novembre 2016. Diritto presente in tutti i CCNL del settore metalmeccanico, con diverse discipline attuative. Il diritto prevede che le aziende coinvolgano i lavoratori in forza, a tempo indeterminato e a tempo determinato, in percorsi di formazione continua, in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della RSU e/o delle organizzazioni sindacali territoriali. Nel CCNL industria, cooperative, medie e piccole imprese le ore complessive nel triennio ricorsivo (oggi 2020-22), promosse dall'azienda o richieste dal lavoratore, sono 24, nel CCNL artigiani area meccanica sono 8 ore per l'anno 2022.

**DOPPIA MATERIALITÀ:** è un concetto che sottolinea la necessità per le orga-



nizzazioni di considerare non solo l'impatto delle loro attività sull'ambiente circostante, sia dal punto di vista ambientale che sociale, ma anche il modo in cui questi fattori esterni influenzano la loro performance finanziaria.

**DOSSIER FORMATIVO:** è uno strumento a disposizione del lavoratore e dell'azienda per la pianificazione, la realizzazione e la gestione della formazione per il raggiungimento degli obiettivi formativi, coerenti con il proprio sviluppo professionale e con quelli derivanti dall'azienda nella quale opera.



**ECONOMIA CIRCOLARE:** Sistema economico basato sul riutilizzo e la rigenerazione di materiali o prodotti, in modo da continuare le attività produttive in maniera sostenibile e benefica per l'ambiente.

**ENERGY MANAGER:** è una figura professionale specializzata nella gestione dell'energia all'interno di un'organizzazione o di un'azienda. L'energy manager ha il compito di sviluppare e implementare strategie e azioni volte a migliorare l'efficienza energetica, ridurre i consumi e ottimizzare l'utilizzo delle risorse energetiche. Le responsabilità dell'energy manager possono includere, ad esempio:

- Monitoraggio e analisi dei consumi energetici dell'organizzazione, compreso il rilevamento dei dati di utilizzo dell'energia, la raccolta di informazioni sulle bollette energetiche e la valutazione delle prestazioni energetiche degli impianti.
- Identificazione di opportunità di risparmio energetico e proposta di soluzioni per migliorare l'efficienza energetica, come l'adozione di tecnologie più efficienti, l'implementazione di sistemi di gestione energetica

e la promozione di comportamenti responsabili in termini di consumo energetico.

- Valutazione e monitoraggio dell'impatto delle misure adottate, attraverso l'analisi dei dati energetici e l'elaborazione di indicatori di performance energetica.
- Monitoraggio e rispetto delle normative e degli obblighi legislativi in materia di efficienza energetica, come l'implementazione delle direttive europee o dei provvedimenti nazionali.
- Gestione delle relazioni con fornitori di energia, società di servizi energetici e altre figure professionali coinvolte nella gestione dell'energia.

L'energy manager può lavorare all'interno di grandi aziende, organizzazioni pubbliche o private, enti governativi, società di consulenza energetica o società di servizi energetici. La figura dell'energy manager è spesso cruciale per garantire un utilizzo sostenibile dell'energia, ridurre i costi energetici e promuovere la transizione verso un sistema energetico più efficiente ed ecologicamente responsabile.

**ESG:** significa utilizzare i fattori ambientali, sociali e di governance per valutare le aziende su quanto sono avanzate in termini di sostenibilità, sia nella valutazione del rischio che di impatti prodotti.

- E di environmental. I fattori ambientali includono il contributo di un'azienda, ad esempio, al cambiamento climatico attraverso le emissioni di gas serra, alla gestione dei rifiuti e all'efficienza energetica.
- S di social. Tra gli aspetti sociali figurano, ad esempio, i diritti umani, l'esposizione al lavoro minorile, rispetto della salute e della sicurezza sul posto di lavoro e la parità di genere.
- G di governance. La governance si riferisce a un insieme di regole o principi che definiscono diritti, responsabilità e aspettative tra i diversi stakeholder nella governance delle società. Un sistema di governance aziendale ben definito può essere utilizzato per bilanciare o allineare gli interessi tra gli stakeholder e può funzionare come strumento a sostegno della strategia a lungo termine di un'azienda.

# F

**FORMAZIONE:** È quell'insieme di attività progettate per lo sviluppo delle conoscenze e delle abilità necessarie allo svolgimento di specifiche attività di lavoro. La formazione genera valore per le imprese e per l'individuo. I risultati di un percorso formativo, saldamente ancorati ai fabbisogni di formazione, si esprimono in termini di conoscenze e competenze acquisite nel corso dell'intervento formativo.

**FORMAZIONE PROFESSIONALE:** Percorso di formazione specifica necessario per svolgere una determinata professione propedeutica all'entrata e/o alla ricollocazione nel mercato del lavoro. Si ha:

**FORMAZIONE PROFESSIONALE INIZIALE:** indica quei percorsi scolastici che vanno intrapresi per avvicinarsi ad una professione richiesta dal mercato del lavoro;

- **Formazione professionale superiore:** è un percorso formativo di livello superiore ma non universitario a cui si accede dopo aver acquisito un diploma o una qualifica professionale. I percorsi di formazione superiore solitamente sono progettati dagli ITS oppure sono realizzati da Enti di formazione professionale accreditati, in collaborazione con le imprese e gli altri soggetti del sistema educativo e formativo regionale- Al termine dei percorsi vengono rilasciate le qualifiche regionali;
- **Formazione professionale continua:** è quell'insieme di attività di formazione rivolte alle persone occupate e indirizzato a sviluppare conoscenze e competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, legate ai processi produttivi, e a mantenere elevate le performance aziendali.
- **Formazione a distanza:** È una tipologia formativa in cui le attività vengono effettuate da docenti localizzati in sedi diverse da quelle in cui opera il docente / formatore.



## G

**GREENWASHING:** Fenomeno comunicativo e di promozione di aziende e organizzazioni con lo scopo di aumentarne la reputazione in termini di sostenibilità ambientale, quando in realtà le attività e interessi di questi attori sono del tutto lontani da un ideale di protezione e rispetto di ambiente e clima. Questa operazione di facciata ha l'obiettivo di attirare investimenti e/o l'attenzione di pubblici, ma non si aggancia a iniziative concrete e sincere di sostenibilità ambientale.

**GREEN ECONOMY:** Con il termine Green Economy si intende un'economia che si traduce in un migliore benessere umano ed equità sociale, mentre riduce significativamente le scarsità ecologiche ed i rischi ambientali. Più sinteticamente, una green economy è un'economia low carbon, efficiente nelle risorse e socialmente inclusiva.



## I

**INCLUSIONE:** La pratica (soprattutto da parte di aziende, organizzazioni e governi) di offrire le stesse opportunità e accesso a risorse a quei soggetti minoritari che sarebbero altrimenti marginalizzati ed esclusi.

**IA:** è la capacità di un sistema artificiale (tipicamente un sistema informatico) di simulare l'intelligenza umana attraverso l'ottimizzazione di funzioni matematiche. Studia e sviluppa programmi in grado di svolgere predizioni a partire

da un insieme di dati non impiegato durante la fase di allenamento e la costruzione di un modello basato su architettura compatibile ai tipi di predizione che si intende ottenere. Studia se e in che modo si possano riprodurre i processi mentali più complessi mediante l'uso di un computer. Rappresenta l'abilità di una macchina di mostrare capacità umane quali il ragionamento, l'apprendimento, la pianificazione e la creatività.

**ISO 14001:** è una norma internazionale applicabile a qualsiasi tipologia di organizzazione che specifica i requisiti di un sistema di gestione ambientale. La certificazione non attesta una particolare prestazione ambientale piuttosto che l'organizzazione ha un sistema di gestione adeguato a tenere sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività, e ne ricerca sistematicamente il miglioramento in modo coerente, efficace e sostenibile.

**ISO 45001:** è una norma internazionale che definisce gli standard minimi di buona pratica per la salute e sicurezza dei lavoratori. Stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza.



**LGBTQIA+:** Acronimo di lesbian, gay, bisexual, transgender, queer o questioning, intersex, asexual, e tutte le altre forme di identità di genere e sessuale non rappresentate dal binarismo uomo-donna eterosessuale.



# M

**MATRICE DI MATERIALITÀ:** esprime la sintesi delle priorità del management di un'azienda, del proprio personale e di tutte le categorie di portatori di interesse con cui l'organizzazione interagisce nello svolgimento del proprio business.

**METAPPRENDO:** è la piattaforma dei “Servizi per la formazione” dedicata alle proposte formative rivolte ai lavoratori metalmeccanici. Prevista dal CCNL Industria si prefigge di attuare il diritto alla formazione continua, supportando le aziende aderenti, soprattutto le PMI, nell'organizzazione e registrazione dei percorsi formativi. La tecnologia blockchain definirà un “Dossier formativo digitale” per ciascun lavoratore coinvolto nella formazione continua. Saranno fruibili pillole formative su competenze trasversali, tecniche di base, linguistiche e digitali.

**MOBILITY MANAGEMENT:** Il Mobility management è un approccio ai bisogni della mobilità fondamentalmente orientato alla gestione della domanda, che sviluppa ed implementa strategie volte ad assicurare il trasporto delle persone e delle merci in modo efficiente, con riguardo a scopi sociali, ambientali e di risparmio energetico. La gestione della mobilità deve avvenire mediante il cambiamento degli atteggiamenti e del comportamento degli utenti, l'adozione di nuove partnership e un set di strumenti di supporto e incoraggiamento al cambio di abitudini verso mezzi sostenibili di trasporto. Il mobility management è una delle misure finalizzate a promuovere la mobilità sostenibile attraverso la riduzione dell'uso individuale del mezzo privato motorizzato per gli spostamenti casa-lavoro e casa-scuola, si pone l'obiettivo di migliorare l'efficacia delle infrastrutture e dei servizi di trasporto esistenti attraverso il coinvolgimento dei dipendenti e degli studenti.





**NEURODIVERGENZA:** Forme intellettive e caratteristiche neurologiche diverse da quelle di una persona “neurotipica”. Queste differenze possono manifestarsi a livello sociale, comportamentale, di apprendimento e di modalità comunicative.

**NON-BINARIO:** Forme di identificazione di genere che non si conformano al costrutto sociale binario “maschio-femmina” e che perciò non possono essere descritte all’interno di questa convenzione.



**ONG:** Organizzazione non governativa è un'organizzazione senza fini di lucro che è indipendente dagli Stati e dalle organizzazioni governative internazionali. Sono organizzazioni molto diverse tra di loro, impegnate in una vasta gamma di attività, spesso a carattere umanitario o sociale, che assumono forme giuridiche differenti nelle varie parti del mondo. Tipicamente sono finanziate tramite donazioni oppure da elargizioni, sebbene tutte quelle più grandi siano sostenute anche da denaro pubblico.



# P

**PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR):** Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è uno strumento da 672,5 miliardi di euro che si inserisce nel programma Next Generation EU. Il PNRR presentato in Italia prevede investimenti per 248 miliardi di euro. Gli obiettivi del PNRR sono tre:

- diffondere la digitalizzazione e l'innovazione;
- favorire la transizione ecologica;
- promuovere l'inclusione sociale.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza si sviluppa lungo sei missioni:

- Digitalizzazione, Innovazione, Competitività e Cultura,;
- Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica;
- Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile;
- Istruzione e Ricerca;
- Inclusione e Coesione;
- Salute.

**PILLOLE FORMATIVE:** Moduli didattici di piccole dimensioni, erogati prevalentemente tramite internet o modalità digitali, utilizzabili per fornire spiegazioni, esempi, esercizi su argomenti molto circoscritti.

**POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO:** Comprendono tutti gli interventi pubblici mirati a garantire l'occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, a favorire le transizioni all'interno del mercato del lavoro, a prevenire fenomeni di esclusione dei soggetti più deboli. Si distinguono dalle politiche passive del lavoro per il loro carattere preventivo.

**PRIVACY:** è il diritto a mantenere riservate le informazioni che riguardano la persona e la vita privata degli individui (diritto alla riservatezza).




**QUESTIONARIO:** Nell'ambito della formazione i questionari possono essere utilizzati in diversi momenti e per vari scopi: ai fini dell'analisi dei fabbisogni formativi, per il monitoraggio del gradimento di un corso da parte dei lavoratori, per la valutazione dell'apprendimento, per la ricaduta diretta della formazione sulle attività lavorative, per misurare l'impatto sull'azienda, ecc.



**RACCOLTA DIFFERENZIATA:** raccolta che raggruppa i rifiuti in gruppi omogenei con lo scopo di riciclarli o smaltirli in maniera controllata.

**RATING ESG:** sono giudizi sintetici che validano la solidità di un emittente, di un titolo o di un fondo secondo i criteri ambientali, sociali e di governance. I rating ESG costituiscono le principali fonti di informazione per quanto concerne le performance ambientali, sociali e di governance delle aziende, accanto anche alla reportistica non finanziaria e ad altre ricerche in profondità. Gli investimenti sostenibili che vengono effettuati sulla base dei rating ESG stanno aumentando notevolmente, ed anche i fondi comuni di investimento che investono in conformità ai rating ESG registrano afflussi notevoli.

**RE-SKILLING:** prevede lo sviluppo di abilità che possano permettere al dipendente di ricoprire un ruolo diverso. Si tratta di un percorso di riqualificazione della persona e delle competenze.



**RISPARMIO ENERGETICO:** si riferisce alla riduzione del consumo di energia, mantenendo al contempo gli stessi livelli di servizio o risultati. In altre parole, utilizzare l'energia in modo più efficiente ed evitare sprechi, al fine di ridurre il consumo totale di energia senza compromettere le prestazioni o il comfort. Il risparmio energetico può essere ottenuto attraverso una serie di misure, tra cui:

- **Efficienza energetica negli edifici:** può includere l'isolamento termico, l'uso di finestre efficienti dal punto di vista energetico, l'installazione di sistemi di riscaldamento, ventilazione e condizionamento dell'aria (HVAC) ad alta efficienza, l'adozione di sistemi di illuminazione efficienti, l'utilizzo di elettrodomestici a basso consumo energetico e l'implementazione di sistemi di gestione energetica.
- **Miglioramento dell'efficienza nei trasporti:** attraverso l'adozione di veicoli più efficienti dal punto di vista del consumo di carburante, la promozione del trasporto pubblico, l'uso di mezzi di trasporto a basse emissioni o la promozione di pratiche di guida efficienti come la riduzione dell'accelerazione e la guida moderata.
- **Utilizzo di energie rinnovabili:** l'uso di fonti di energia rinnovabile, come l'energia solare, eolica, idroelettrica o geotermica, può ridurre la dipendenza dalle fonti di energia tradizionali a base di combustibili fossili e contribuire a un maggiore risparmio energetico.

Il risparmio energetico comporta numerosi benefici, tra cui la riduzione dei costi energetici, la diminuzione delle emissioni di gas serra e di altri inquinanti, la sicurezza approvvigionamento energetico, miglioramento della sostenibilità ambientale e la promozione dell'efficienza delle risorse.



**SMART WORKING:** Il lavoro agile (smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. La definizione di smart working pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone). Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento – economico e normativo – rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie, ed è anche prevista la tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL.

**SOFT SKILLS:** Sono caratteristiche della persona legate alle capacità relazionali e comportamentali, alle abilità cognitive e anche a tratti specifici della personalità. Sono "abilità" che si apprendono attraverso l'esperienza personale e/o percorsi formativi professionali, utilizzabili in diversi ambiti e ruoli lavorativi (per fare qualche esempio: capacità di diagnosi, di relazione, di decisione, di problem solving, di gestione del lavoro e del tempo). Sono spesso citate in contrapposizione alle Hard skill che sono invece competenze legate al contenuto tecnico di uno specifico lavoro o di una determinata mansione.

**SOSTENIBILITÀ:** La condizione di un modello di sviluppo in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri.

**SVILUPPO SOSTENIBILE:** un tipo di sviluppo industriale e tecnologico che fa-

vorisce l'ambiente senza modificarlo né danneggiarlo. L'aggettivo sostenibile si abbina anche a tutti quei processi che non recano danni all'ambiente. Secondo il rapporto Bruntland pubblicato nel 1987 dalla Commissione Mondiale per l'ambiente e lo sviluppo "Lo sviluppo sostenibile è quello che consente alla generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri". Nell'ambito dell'Unione Europea, lo sviluppo sostenibile si trova alla base delle azioni e delle politiche dell'Unione in materia ambientale.

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS):** Agenda 2030 ne individua 17 (SDGs) e si presentano come un tentativo ambizioso di affrontare grandi e complessi problemi nel



R

**PANORAMA SOCIOPOLITICO CONTEMPORANEO:** Fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo, adottati dalle Nazioni Unite nel 2015, che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile, economica, sociale ed ecologica e mirano a porre fine alla povertà, all'obesità, al degrado ambientale o alle cattive condizioni di lavoro entro il 2030.



**TARGET:** è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere; ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo. Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale e può riferirsi a obiettivi sia strategici che operativi.

**TASSONOMIA EUROPEA:** è una classificazione comune a livello UE delle attività economiche che possono essere considerate sostenibili dal punto di vista ambientale. Con riferimento al settore bancario, l'attuazione della tassonomia UE comporta una valutazione di sostenibilità nella strutturazione delle operazioni finanziarie e nei servizi di consulenza ai clienti, nell'agevolazione dei processi di raccolta dati, nell'integrazione dei nuovi requisiti nei prodotti finanziari e nei relativi contratti, nonché nei processi di concessione e monitoraggio del portafoglio creditizio.

**TRANSIZIONE ECOLOGICA:** è quel processo di innovazione tecnologica che non tiene conto solo dei profitti economici ma anche del rispetto dei criteri per la sostenibilità ambientale.

**TRANSIZIONE ENERGETICA:** è un concetto che si riferisce al processo di passaggio da un sistema energetico basato principalmente su fonti di energia fossile (tra le quali principalmente il carbone, il petrolio e il gas naturale) a un sistema basato su fonti di energia più sostenibili e a basse emissioni di carbonio, come le energie rinnovabili (solare, eolica, idroelettrica, geotermica) e l'efficienza energetica. La necessità di una transizione energetica deriva dalla consapevolezza dei problemi ambientali e climatici causati dall'uso intensivo delle fonti di energia fossile, come l'inquinamento atmosferico, l'effetto serra e il cambiamento climatico. La transizione energetica mira a ridurre l'impatto ambientale e a mitigare i cambiamenti climatici attraverso



l'adozione di fonti di energia pulita e sostenibile. La transizione energetica implica una serie di azioni e politiche che possono includere:

- **Decarbonizzazione:** ridurre le emissioni di carbonio e altri gas serra attraverso la sostituzione delle fonti di energia fossile con fonti rinnovabili a basse emissioni di carbonio.
- **Diversificazione delle fonti di energia:** ridurre la dipendenza dalle fonti di energia fossile e promuovere l'uso di fonti rinnovabili come il sole, il vento, l'acqua e il calore della Terra.
- **Efficienza energetica:** migliorare l'efficienza nell'uso dell'energia attraverso l'adozione di tecnologie e pratiche che riducono i consumi energetici senza compromettere le attività.
- **Innovazione tecnologica:** promuovere la ricerca e lo sviluppo di nuove tecnologie energetiche, come la produzione e lo stoccaggio di energia rinnovabile, reti intelligenti, veicoli elettrici e soluzioni di risparmio energetico.
- **Politiche e incentivi:** creare un quadro normativo e politico che favorisca l'adozione delle energie rinnovabili e promuova la sostenibilità energetica. Ciò può includere sussidi, incentivi fiscali, tariffe di alimentazione e normative più rigorose sulle emissioni.

La transizione energetica è un processo complesso e richiede la collaborazione di governi, industria, comunità e individui. È una sfida globale che mira a garantire una fornitura energetica sicura, sostenibile ed economica, preservando l'ambiente e limitando i cambiamenti climatici.

**TRANSIZIONE DIGITALE:** È un processo che mira ad implementare le tecnologie digitali in vari ambiti di vita delle persone: sociali, economiche, ambientali e che prevede parallelamente un incremento delle competenze digitali di tutti i lavoratori e cittadini.



**UPSKILLING:** I programmi hanno l'obiettivo di aggiornare e potenziare le competenze nello stesso campo di lavoro. Si tratta di un upgrade di ciò che si è già in grado di fare, per svolgere il lavoro in maniera più efficiente ed efficace, rafforzando l'occupabilità del lavoratore.



**VIDEOLEZIONE:** Prodotto formativo fruibile via Web in maniera asincrona, caratterizzato da un'alta componente di multimedialità. La videolezione offre al docente la possibilità di combinare una presentazione di contenuti con un commento audio/video e contribuisce a migliorare la qualità dell'apprendimento autonomo del discente facilitando l'accesso alle risorse e ai servizi. Strumento molto utile ed efficace per la didattica a distanza dove il docente, ripreso in video, presenta contenuti che si riferiscono alle diverse aree tematiche caratteristiche di ciascun insegnamento.





## W

**WEBINAR:** Sessione operativa o informativa la cui partecipazione avviene in forma remota tramite una connessione a internet. Il seminario in rete è usato per condurre riunioni, corsi di formazione o presentazioni, nei quali ciascun partecipante accede da un proprio computer ed è connesso con gli altri partecipanti tramite Internet e può interagire nella conferenza con il relatore e con gli altri partecipanti.

**WELFARE AZIENDALE:** l'insieme delle iniziative di natura contrattuale o unilaterali promosse dal datore di lavoro al fine di incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso modalità "alternative" alla retribuzione che possono consistere in rimborsi, fornitura diretta di servizi, o in un mix delle due soluzioni. Fra le possibili iniziative: assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, sostegno economico alle famiglie e all'istruzione. Benefit che si traducono per il lavoratore in un pacchetto di possibilità da affiancare alla classica retribuzione.



## Z

**ZERO-CARBON:** Prodotto, processo, o servizio le cui emissioni di anidride carbonica sono nulle.

# DOCUMENTI DI INTERESSE





# RINGRAZIAMENTI

Ad **ASVIS** per la gran mole di documentazione utile che mette a disposizione di tutti sui temi di SOSTENIBILITÀ

Ad **ETUI** per i corsi che ha organizzato (in presenza e in modalità sincrona da remoto) su temi specifici ESG

Ad **INDUSTRIALL** per le Linee Guida e il Manifesto per la Giusta Transizione

Alla **CISL** (Di-partimento Energia Sicurezza Ambiente e Territorio) per il continuo monitoraggio e affiancamento nell'evolversi dell'azione di Sviluppo Organizzativo «FIMGREEN2030».

Al **Coordinamento Green** della Fim-Cisl per il costante impegno e la fattiva collaborazione nel far fare corto circuito tra i molteplici argomenti trattati in materia ESG e la contrattazione aziendale

Ai **Segretari Generali regionali** e territoriali che hanno dato modo di dare gambe e cuore al progredire dell'azione di Sviluppo Organizzativo «FIMGREEN2030»

A tutti i **professionisti esterni** che hanno permesso la realizzazione delle GREEN.ROOMS aderendo gratuitamente alle loro sessioni di approfondimento. Allo IAL che non si è risparmiato nel fornire sempre sue risorse su temi di particolare interesse

Ai **Referenti Regionali** Fim-Green che hanno seguito tutte le attività del progetto e che hanno anche implementato gli appuntamenti GREEN.DAYS e GREEN.LABS itineranti ed in presenza



Alla **Fondazione Tarantelli** che ha contribuito, con il suo know-how di respiro internazionale, a dare sempre nuovi stimoli allo sviluppo dell'attività Fim-Cisl

Alla **Segreteria nazionale Fim-Cisl** e agli operatori nazionali che sempre hanno promosso l'azione di Sviluppo Organizzativo «FIMGREEN2030», sia in contesti nazionali sia in quelli internazionali.

Un particolare ringraziamento va a tutte le **DELEGATE** e a tutti i **DELEGATI** FIM-CISL che hanno partecipato a questo percorso. Hanno seguito con impegno, dedizione e pazienza tutte le attività e hanno realizzato un lavoro che sicuramente porteranno a buon fine, ciascuno nella propria realtà aziendale.





Finito di stampare nel mese di XXXXXX 2024  
presso Stamperia Lampo - Roma



