



www.fim-cisl.it



Newsletter Fim-Green FIM GREEN

SVILUPPO
SOSTENIBILE

ECONOMIA
CIRCOLARE

RISPARMIO
ENERGETICO

GREEN
ECONOMY

SPECIALE COORDINAMENTO FIM-GREEN A BOLOGNA

Newsletter FIM-CISL GREEN
NOVEMBRE 2024

PUNTI DI INTERESSE

- Presentato il **GREEN BOOK**
- Presentate le **10 REGOLE** per una Contrattazione Aziendale Green
- Presentato l'avvio del terzo anno delle **GREEN ROOMS** per una contrattazione aziendale ESG++

I NUMERI delle GREEN DAYS del 12 e 13 novembre 2024 a Bologna

- Partecipanti: **105**
- Segretari Generali FIM-CISL: **6** (regionali), **4** (territoriali)
- Componenti di Segreteria: **10**
- Cisl: **1** (nazionale), **2** (regionali)
- ASVIS: **2**
- Università: **1**
- Metapprendo: **2**
- Enti Formativi: **8**
- Referenti Regionali Green: **15**
- Delegati Green: **15** (alcuni inclusi nel C.G. E.R.)
- Consiglio Generale Fim E.R.: **55**

Il 12 e 13 novembre 2024, nell'ambito delle GREEN DAYS, il Coordinamento Nazionale FIM-CISL GREEN, si è riunito per il terzo appuntamento (in presenza) annuale a Bologna. In programma, lo scambio di idee sulla gestione della Sostenibilità con l'azienda MOTORI MINARELLI di Calderara di Reno (BO), la presentazione del GREEN BOOK, la verifica dello stato di avanzamento programmazione dell'azione di Sviluppo Organizzativo FIMGREEN2030, e la programmazione delle prossime attività sindacali del Coordinamento sui temi di Sviluppo Sostenibile.

GREEN ROOMS GREEN LABS

**COORDINAMENTO NAZIONALE
FIM-CISL GREEN IN VISITA AZIENDALE**
12 novembre 2024

14.30 Raduno dei referenti regionali Green presso
Sede Cisl Emilia Romagna via Milazzo 16

15.00 Visita aziendale presso la Motori Minarelli

16.00 Confronto su sostenibilità tra HR e dirigenti aziendali e i referenti regionali Green Fim Cisl

18.00 Riunione del coordinamento nazionale Fim Green

20.00 Cena sociale

**GIORNATA CONCLUSIVA
DELLA CONTRATTAZIONE ESG++ [Edizione 2024]**
13 novembre 2024
Sala Bondioli via Milazzo 16, Bologna

9.30 Registrazione e welcome coffee

10.00 Saluti ai convenuti **Roberta Castronuovo**
Segretaria Generale Fim-Cisl Emilia Romagna

10.15 GREEN ROOMS, GREEN LABS e GREEN DAYS
Antonello Gisotti Operatore Salute Sicurezza e Ambiente Fim-Cisl nazionale

10.30 Presentazione di proposte di integrativo aziendale ESG++ buone prassi e nuove proposte

11.00 La formazione nel settore metalmeccanico
Sabrina De Santis Presidente METAPPRENDO

11.30 Economia e Finanza sostenibile
Franco Mosconi Prof. Scienze Economiche ed Aziendali

12.00 Lo sviluppo sostenibile e la sensibilizzazione
Luigi Di Marco Membro della Segreteria Generale ASVIS

12.30 Domande, dibattito e confronto

13.00 Conclusioni
Valerio D'Alò Segretario Nazionale Fim-Cisl

**BOLOGNA
12 | 13
novembre
2024**

#GREENBOOK_FIM2024

f i y x





Le GREEN DAYS di Bologna, che ha visto la partecipazione dei Referenti Regionali Green, di Delegati, Operatori e Segretati Fim-Cisl che hanno promosso nel territorio la cultura dello Sviluppo Sostenibile e che hanno realizzato negli ultimi 18 mesi accordi aziendali caratterizzati dalla presenza più articolata di indicatori "ESG", hanno fatto emergere 5 punti che devono diventare, laddove non lo siano già diventati, i capisaldi della contrattazione aziendale ESG++:

- ⇒ Redazione congiunta del Bilancio di Sostenibilità
- ⇒ Costituzione della Commissione per la Giusta Transizione
- ⇒ Potenziare e innovare il Premio di Risultato con elementi riferibili anche ad indicatori "S" degli indicatori ESG
- ⇒ Aumentare il livello di attenzione e di prevenzione degli infortuni sul lavoro, dedicando formazione e altro agli impatti che la Digitalizzazione può avere sui sistemi esistenti dedicati alla Salute e Sicurezza
- ⇒ Inserire massicciamente Metapprendo nella contrattazione aziendale e, collegare la formazione del Diritto Soggettivo alla formazione per la sostenibilità





Le GREEN DAYS di Bologna è stata anche l'occasione per presentare la quarta pubblicazione (GREEN BOOK) che la Fim-Cisl ha realizzato (le precedenti nel 2020, 2022, 2024_{febb}), a complemento e a supporto dell'Azione di Sviluppo Organizzativo FIM-CISL: «FIMGREEN2030». Nel GREEN BOOK si vuole porre al centro un'esperienza – tra le diverse svolte in Federazione Nazionale dei Metalmeccanici Cisl – principalmente realizzata da e con le prime linee di azione sindacale (appunto i delegati). La principale parte dei contenuti di questo volumetto, è relativo alla realizzazione di un percorso che, partendo da un gruppo selezionato di Rappresentanti sindacali in azienda (di differenti PMI distribuite su tutto il territorio nazionale, individuate dai Referenti Regionali Green su indicazione del Segretario Generale del territorio di riferimento) con conoscenze inferiori al 25% (in una scala da 0 a 100) sui temi di Sviluppo Sostenibile, Economia Circolare e Risparmio Energetico, è stato in grado, dopo incontri prima di sensibilizzazione e poi di formazione-operativa, di RISCRIVERE il testo del proprio CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO, inserendo al suo interno, per quanto praticabili, INDICATORI ESG, con particolare enfasi a quelli “E” in prima battuta e poi “G” a seguire; lasciando gli indicatori “E” all'attuale livello di utilizzo che può ritenersi già sufficiente.

Le attività descritte si riferiscono ad una serie di iniziative svolte, in ambito metalmeccanico-CISL, nell'esercizio della delega di settore per i temi di SALUTE SICUREZZA E AMBIENTE. Non sono riportate tutte le iniziative inerenti soprattutto la complessa tematica della Salute e Sicurezza, né altre iniziative svolte in Fim-Cisl nell'esercizio di altre deleghe, solo quelle relative ad un'azione di SVILUPPO ORGANIZZATIVO tendente a:

- A. **Generare cultura per la Sostenibilità** in seno all'organizzazione Fim-Cisl, coinvolgendo, gradualmente, tutti i livelli organizzativi
- B. **Preparare e condividere metodologie** di approccio alle differenti tematiche principali della Sostenibilità (Sviluppo Sostenibile, Economia Circolare, Risparmio Energetico, Governo e Gestione degli Impatti delle Transizioni, Partecipazione Attiva alle Politiche di Promozione e Diffusione della Sostenibilità, Certificazioni Ambientali e Certificazioni di Sistemi di Gestione, Centralità degli aspetti “SOCIAL” di “ESG”, ecc.)
- C. **Sviluppare, testare e rendere fruibili, prototipi di strumenti** a supporto della CONTRATTAZIONE AZIENDALE della Sostenibilità
- D. **Creare e Alimentare costantemente un REPOSITORY** di documentazione funzionale alla più vasta diffusione della Cultura citata nel punto A.

- E. Produrre **CASE HISTORY** da diffondere sul territorio nazionale e, possibilmente, da condividere con esperienze di altri sindacati a livello europeo
- F. Individuare **DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PRINCIPALI** per rafforzare e migliorare la Contrattazione del punto C.
- G. **Estendere il più possibile le BUONE PRASSI** già raccolte nella Contrattazione Aziendale per adattarsi ai differenti contesti territoriali, di settore e per caratteristiche peculiari aziendali, delineando una tassonomia pratica ed efficace a sostegno delle attività sindacali di promozione e sviluppo della Contrattazione Aziendale
- H. **Misurare il tasso di incremento di miglioramento continuo** della qualità e della quantità di **TESTI DI ACCRODI AZIENDALI** per la Sostenibilità
- I. **Fornire elementi a sostegno** di una **CONTRATTAZIONE NAZIONALE** di Settore che consolidi punti di riferimento sui temi ambientali, di Sostenibilità e di Governance stessa dello Sviluppo Sostenibile
- J. Costruire ed alimentare una raccolta del **LESSICO GREEN** per poter rendere più agevole la comprensione dei temi anche a partire dal significato di ogni singolo termine
- K. Implementare diverse attività a corredo delle principali (CANTIERI, LABORATORI, GIORNATE GREEN, ecc.) per coinvolgere gli **STAKEHOLDER**
- L. Mettere in evidenza la CENTRALITA' della **FORMAZIONE PROFESSIONALE**, della **SALUTE E SICUREZZA**, della **DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA (IA)**, della **PARTECIPAZIONE ATTIVA, CONSAPEVOLE E RESPONSABILE**, quali temi-pillar della **SOSTENIBILITA' in AZIENDA**
- M. **Mantenere sempre aperto il canale** di comunicazione tra **la CONTRATTAZIONE NAZIONALE e quella AZIENDALE** (di secondo livello), rendendolo un Sistema di vasi comunicanti in continua e reciproca
- N. somministrazione di fatti nuovi, di accordi innovativi, di aspetti istitutivi contrattuali, definendo di volta in volta, **LINEE GUIDA** per la **CONTRATTAZIONE AZIENDALE** in un verso e **RAFFORZANDO** gli **ISTITUTI DEL CCNL** dall'altro grazie alla realizzazione di accordi di secondo livello.

Quanto descritto nel GREEN BOOK è in continuità con quanto già descritto nelle precedenti MINI GUIDA FIM GREEN dell'aprile 2022 e del febbraio 2024 rispettivamente. Le attività, i prodotti realizzati e i risultati conseguiti hanno fatto sì che lo scorso anno per l'edizione 2023 dell'iniziativa PREMIO ASVIS per una "GIUSTA TRANSIZIONE", l'attività "CONTRATTARE IL GREEN" sia stata meritevole di una menzione speciale da parte della Giuria.

Si ritiene che il presente contributo, svolto con un numero significativamente rappresentante dei delegati Fim-Cisl, ma sicuramente non esaustivo, possa fungere da riferimento come metodo di lavoro per migliorarlo e adattarlo a tutte le altre situazioni aziendali. Il lavoro svolto in 8 mesi ha permesso di:

- a. individuare documenti utili di riferimento
- b. selezionare temi importanti da approfondire
- c. creare una base di conoscenze condivise
- d. confrontarsi tra le diverse realtà aziendali
- e. costruire un lessico green in seno alle attività Fim-Cisl
- f. disegnare un metodo di lavoro (da perfezionare e da consolidare)
- g. segnare una nuova tappa importante dell'Azione ESG di Sviluppo Organizzativo intrapreso dalla Fim-Cisl nazionale



Foto di alcuni interventi durante le GREEN DAYS di BOLOGNA. Sotto il palco di presidenza degli oratori



Durante i lavori delle GREEN DAYS di Bologna, sono stati presentati il GREEN BOOK, la quarta Guida Fim-Cisl per la contrattazione aziendale degli indicatori ESG, in questa edizione, arricchita con le schede progettuali dei DELEGATI che hanno proposto la loro idea di Contratto Integrativo Aziendale, inserendo rinnovati e innovativi indicatori e parametri ESG, facendo anche riferimento a premi di risultato che mutuano elementi "S", associandosi ai più frequenti elementi "E" nel calcolo del PdR. La GREEN BOOK contiene inoltre un prezioso LESSICO GREEN realizzato dai delegati Fim che hanno partecipato al percorso GREEN ROOMS. Le due giornate di Bologna sono state anche l'occasione per mettere a fuoco le "10 REGOLE per la CONTRATTAZIONE GREEN".



L'importanza dell'appuntamento annuale del Coordinamento FIM-CISL GREEN, quale opportunità di confronto, di vettore di replica e moltiplicativo di buone prassi. Momento di programmazione e di progettazione per la crescente e diffusa azione di sviluppo organizzativo sulla Sostenibilità. All'appuntamento di Bologna hanno partecipato i Referenti Regionali Fim-Green:

PIEMONTE	Giorgio Gozzellino
VENETO	Angelina Frison
FRIULI VENEZIA GIULIA	Antonello Lenardon
EMILIA ROMAGNA	Chiara Cocito, Giuseppe Cimino
MARCHE	Alberto Zaffini
UMBRIA	Emilio Trotti
LAZIO	Mauro Greci
ABRUZZO-MOLISE	Giampaolo Biondi
CAMPANIA	Vincenzo Ferrara
BASILICATA	Vittorio Agnese
PUGLIA	Gianfranco Gasbarro, Gabriele Giorgini
CALABRIA	Antonello Montaldista
SICILIA	Antonio Nobile



UN PERCORSO IN 10 PASSI PER REALIZZARE UNA CONTRATTAZIONE ESG*

10 REGOLE dell’Esperienza Fim-Cisl sulla Contrattazione Aziendale ESG*

1. Disporre di un’organizzazione a rete, distribuita su tutti i livelli contrattuali [nazionale, di Gruppo, territoriale e aziendale] che presidi costantemente i temi ESG, i suoi ambiti normativi, le evoluzioni dipendenti dalle transizioni in corso, gli impatti sulla produzione e sull’organizzazione del lavoro. N.B. Se non si dispone di tale organizzazione, si consiglia di attivarsi per realizzarla
2. Creare e alimentare una banca dati documentale che conservi e renda disponibili documenti normativi, accordi, manifesti, linee guida, leggi e decreti, buone prassi, ecc.
3. Organizzare un sistema di formazione continua per sindacalisti, a tutti i livelli contrattuali, sui temi ESG. Temi consolidati e temi via via innovativi e derivanti dalle implicazioni nel settore industriale metalmeccanico dalle transizioni esterne (ed interne: riorganizzazioni, attuazione di piani nazionali, ecc.).
4. Individuare le fasce di applicazione degli indicatori ESG (con particolare impulso agli “S” e ai “G”) in dipendenza del livello di Relazioni Industriali, del bilanciamento di priorità di interesse delle rappresentanze sindacali, della propensione aziendale verso la Sostenibilità, delle opportunità offerte dal territorio di interesse, dalla storia ed evoluzione della contrattazione aziendale/territoriale, dalle linee guida derivanti dal Contratto Nazionale del Settore Industria, dai decaloghi (e documenti simili) fissati dal Sindacato europeo, dall’ILO e da organizzazioni nazionali dedicate allo Sviluppo Sostenibile.
5. Programmare appuntamenti periodici (aziendali, territoriali, nazionali) di approfondimento, di confronto, di analisi su come sta procedendo l’azione di sviluppo organizzativo in seno alla Fim-Cisl per rafforzare l’azione stessa grazie all’incremento del sistema di relazioni con Stakeholder interni ed esterni al proprio sistema di riferimento.
6. Monitorare periodicamente tramite Questionari, ai differenti livelli contrattuali, il grado di conoscenza delle tematiche ESG, il grado di definizione (accordo aziendale, contratto nazionale) degli strumenti (ad esempio le Commissioni dedicate) e degli indicatori ESG, nonché l’effettiva applicazione degli stessi.
7. Predisporre schede sintetiche di facile lettura (per delegati e altri livelli organizzativi) e, soprattutto, di facile applicazione, contenente riferimenti normativi, buone prassi di esperienze già fatte rispetto a questo o a quell’indicatore ESG, per agevolare un’accelerazione dell’applicazione di un’azione sistemica di sensibilizzazione e di realizzazione di Sviluppo Sostenibile.
8. Data la caratteristica organizzativa di un sindacato (con spiccato riferimento alla rotazione delle figure nell’organizzazione stessa) è opportuno mantenere sempre “in funzione” tutti i sistemi finora elencati (banche dati, network organizzativi, aggiornamenti schede sintetiche, opportunità formative per sindacalisti, riunioni periodiche di coordinamento Green, giornate di confronto, di analisi e di proposta, webinar specialistici, monitoraggio e coinvolgimento attivo nei piani formativi aziendali finanziati da Fondimpresa e condivisi dal sindacato, ecc.)
9. Partecipare a progetti europei e a momenti formativi e di confronto con altre realtà sindacali per verificare le altre buone prassi e per trasferire i risultati e gli eventuali progressi fatti in materia di contrattazione. Coordinarsi con il Dipartimento Confederale Cisl nazionale dedicato allo Sviluppo Sostenibile e alla Fondazione Ezio Tarantelli (oltre ad altre iniziative congiunte con Sindnova, ADAPT, ETUI, ASVIS, ecc.) per mantenere l’azione di Sviluppo Organizzativo “FimGreen2030” nell’alveo degli standard condivisi in materia di Risparmio Energetico, di Economia Circolare, di Sostenibilità, di Certificazioni Ambientali, di Formazione Green&Circular c JustTransition, di Salute&Sicurezza.
10. Affiancare i delegati in iniziative di rilevazione del fabbisogno (espreso e non espreso) dei lavoratori (di servizi, di strumenti di welfare, di formazione, di DPI x salute e sicurezza, ecc.) per personalizzare e caratterizzare la contrattazione aziendale a partire dalle richieste dirette dei lavoratori. Laddove possibile, far confluire la misurazione di indicatori ESG nel calcolo di una componente del Premio di Risultato.

ESG: AZIONE DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO FIM-CISL

OBIETTIVO
In questa sezione verranno descritti quali INDICATORI ESG si vogliono aggiungere all’iniziativa attualmente in corso. Gli indicatori devono corrispondere per essere “applicabili”, all’attività con finalità aziendale, corrispondenti ai fabbisogni di una discreta fetta di lavoratori.

1. BREVE PROFILO AZIENDALE
2. ESG IN AZIENDA
3. DOCUMENTI ESG DI INTERESSE
4. LESSICO ESG
5. RELAZIONE INDUSTRIALI E ATTIVITA' SINDACALE PER ESG
6. OPPORTUNITA' E MINACCE PUNTI DI FORZA E PUNTI DI DEBOLTEZZA
7. OBIETTIVI ESG DA ALCIUNGERE E RAGGIUNGERE NEL PROPRIO CONTRATTO AZIENDALE DI RICORDO LIVELLO
8. ROAD MAP DELL'AZIONE SINDACALE ESG TRACCIATA

Per maggiori informazioni e per i materiali del progetto

SENSIBILIZZAZIONE INFORMAZIONE FORMAZIONE CONTRATTAZIONE PROPOSITIVA

Le Dati Inviti negli ALCIUNGI DI CONTRATTAZIONE DI RICORDO LIVELLO DA PARTE DEI DELEGATI CHE HANNO PARTECIPATO ALLA ORGANIZZAZIONE E AI ORGANI

INCONTRO TRA FIM-CISL E MOTORI MINARELLI

CONTRIBUTO-INTERVISTA realizzata da **Chiara Cocito** (Referente regionale Green per la Fim-Cisl Emilia Romagna) con **Paolo Buratto** (Group HR Officer del gruppo Fantic Motori)

Ci troviamo nella Motor Valley, in un'azienda dal marchio storico fondata nel 1951 da Vittorio Minarelli e Franco Morini, portata sui podi mondiali con le moto da corsa negli anni '70 e che accompagna i commuter europei sin dagli anni '90 coi motori che hanno equipaggiato la metà degli scooter sul mercato: la Motori Minarelli, dal 2021 facente parte del gruppo Fantic Motor (dal marchio altrettanto storico), che da qualche anno si sta sfidando con la costruzione di moto complete e con la mobilità sostenibile.

La riduzione delle emissioni del comparto delle due ruote è da decenni nelle agende delle industrie costruttrici, che affrontano le transizioni con la tecnologia sempre più sofisticata ma incontrando ostacoli sempre più importanti. Con il nuovo millennio il nostro mercato in Europa si è via via rimpicciolito rispetto all'espansione dei BRICS, dal 2008 abbiamo iniziato a dover affrontare diverse crisi aziendali con riduzioni di personale, fino a quando la stessa Yamaha (che ci acquisì nel 2003) ha dovuto fare i conti col fatto che non era più conveniente mantenere il nostro sito in cui si producevano solo motori a scoppio di piccola e media cilindrata. Purtroppo, e le notizie di attualità sono ahimè coerenti con l'esperienza cavalcata in questi ultimi anni, l'elettrico in Europa non sta ancora decollando, e gli investimenti sostenuti in questo settore stanno mettendo a dura prova l'azienda.

La Motori Minarelli, in cui lavoro da ben 36 anni nell'area commerciale, vanta una lunga storia di contrattazione di secondo livello, tuttavia c'è un tema che da sempre mi vede molto sensibile e critica: la formazione continua, secondo me insufficiente per i fabbisogni dei lavoratori ma anche per i fabbisogni di competenze dell'azienda stessa, che a causa del passaggio dalla produzione di motori alla produzione di moto e di veicoli elettrici ha la necessità di reskillare molte più persone. E' per questo che da quando sono RSU rompo le scatole all'ufficio del personale chiedendo di fare più formazioni e di rimettere a disposizione del lavoratore la carta delle competenze, che fino a qualche anno fa avevamo. Studiando le green rooms, quando ci hanno parlato di Métapprendo mi si è aperto un mondo, perché è un portale che contiene tantissimi spunti per rispondere ai fabbisogni formativi dei colleghi ma anche per dare all'azienda una mano strategica per investire maggiormente sulle proprie risorse umane, arricchendosi di competenze e quindi di competitività sul mercato per rispondere alle sfide che si stanno intensificando. Ho quindi fatto una chiacchierata con il dottor Paolo Buratto, Group Chief HR Officer del gruppo Fantic.



Domanda: Paolo, cosa ci dici riguardo a Metapprendo? Credi che sia lo strumento giusto per integrare il fabbisogno di formazione dei lavoratori della Motori Minarelli? E cosa mi dici dello squilibrio, rilevato dal rapporto sulle pari opportunità, fra la formazione al personale femminile e il personale maschile, forse perché fino a dieci anni fa Motori Minarelli impiegava soprattutto personale femminile mentre per la produzione dei veicoli è necessaria manodopera maschile? E pensi sinceramente che la formazione possa risolvere il problema delle persone con ridotta capacità motoria? Stiamo tutti invecchiando e aumentano le malattie muscolo-scheletrico-articolari, con conseguente impossibilità oggettiva di svolgere lavori pesanti.

Risposta: Metapprendo, può fornire una valida integrazione alla formazione di base a costi ragionevoli; di conseguenza è concreto l'interesse all'iscrizione anche da parte della nostra azienda. L'obiettivo è di costituire, un mattone alla volta, un progetto formativo che integri competenze tecniche con quelle cosiddette "soft". Per questo, avere uno strumento flessibile anche per formazioni asincrona che consenta da un lato di allineare tutti su competenze di base e dell'altro di effettuare approfondimenti verticali per specifiche figure professionali, può davvero rappresentare un valore aggiunto rispetto processi tradizionali di formazione. Figure professionali maggiormente a contatto con l'esterno o con la gestione dei collaboratori potrebbero inoltre accedere a pillole formative specifiche sulle soft skill, che su Metapprendo non mancano. Il lavoro in fabbrica non è solo impegno fisico ma anche attività che si appoggia pure su competenze trasversali ed accrescere le competenze individuali produce sia effetti positivi sulla employability delle persone ma pure sulla competitività aziendale.

Domanda: Il bilancio di sostenibilità fra poco diventerà obbligatorio; su quali aspetti ESG ritieni ci sia lo spazio per impostare un lavoro insieme alla RSU?

Risposta: Stiamo già muovendo i primi passi sul tema dell'ESG a partire dal codice etico presente in azienda da svariati lustri ma non con il "banale" obiettivo di ottemperare ad una cogenza sulla redazione del bilancio di sostenibilità (obiettivo minimo) ma per trovare e mettere in pratica azioni di miglioramento. (n.d.r: come RSU saremo sempre ingaggiati per supportare tale approccio e per fornire eventuali suggerimenti). Stiamo inoltre valutando l'opportunità di approcciare le certificazioni UNI EN ISO 14000 (ambientale) e 18000 (sicurezza sul lavoro); ma con l'approccio dell'implementazione del miglioramento continuo, vi sono metodi che sono di meno complessa implementazione che possono produrre importanti risultati verso la cultura della prevenzione del rischio come ad esempio l'approccio Behavior-based safety. E la cultura della sicurezza deve trovare necessariamente convergenze sia l'azienda che le organizzazioni sindacali, RSU in primis. Anche monitorare i near miss, magari aggiungendoli in un prossimo futuro agli indici del PDR, potrebbe rappresentare un ulteriore metodo in direzione della cultura della sicurezza.



Domanda: E come vedi l'esigenza di rendere sostenibile gli spostamenti casa-lavoro dei lavoratori della Motori Minarelli?

Risposta: Per quanto riguarda la mobilità sostenibile, l'area in cui sorge la nostra azienda è al confine fra Bologna e Calderara, con circa la metà dei lavoratori che arriva dalla città e l'altra metà dalla provincia. Ed ogni realtà aziendale che opera nella nostra zona ha esigenze organizzative e di orario diverse. Una rete di mobilità sostenibile passa necessariamente attraverso creazioni di aggregazioni di interessi comuni, nei paesi anglosassoni si chiamerebbero lobby unendo lavoratori, aziende e le istituzioni dell'area metropolitana bolognese, armonizzando la necessità di spostarsi in sicurezza (Bologna è da tempo un cantiere) con gli orari dei mezzi pubblici, non sempre adeguati. Un piccolo passo avanti è stato fatto con l'orario flessibile nei reparti non legati strettamente alla produzione. C'è ancora parecchia strada da fare.

C'è intanto chi la percorre su una Fantic e-bike

CONTRIBUTI E IMPRESSIONI DA ALCUNI PARTECIPANTI ALLE GREEN DAYS DI BOLOGNA

**LUIGI DI MARCO** [Membro della Segreteria Generale ASVIS]

La transizione non può essere che giusta o non riuscirà a realizzare il suo scopo. La transizione la si fa con il lavoro e con i lavoratori "agenti del cambiamento" come all'origine dell'idea di transizione giusta definito anche dall'ILO. Essere agenti del cambiamento non vuole dire solo avere capacità e competenze per eseguire delle operazioni, ma significa avere capacità di visione comprendendo fino in fondo il perché della transizione. Questa è una condizione necessaria per discutere e contribuire attivamente ad analizzare il problema e trovare le soluzioni in un processo collaborativo e solidale di co-creazione

SABRINA DE SANTIS [Presidente METAPPRENDO]

Durante l'evento Green Days del 13 novembre, al quale ho partecipato per presentare il portale MetApprendo, ho percepito che questo, a molti già noto, è stato recepito dai presenti come uno strumento concreto attraverso il quale contribuire, insieme alle aziende, a dare gambe alla S di ESG. È stato ampiamente e chiaramente dimostrato che MetApprendo è un mezzo concreto attraverso il quale diffondere la cultura della formazione; esso, inoltre, è uno stimolo allo sviluppo di un atteggiamento proattivo e propositivo in ambito formativo. Mi è apparso, altresì, evidente come tutto ciò sia frutto anche del percorso formativo, di confronto e diffusione delle buone pratiche nel livello aziendale attivato sui temi della formazione prima e ESG poi nell'organizzazione.

**RICCARDO MARCELLI** [Segretario regionale Cisl Umbria e Counselor Project "Just Transition"]

Competenza. Entusiasmo. Appropriately di linguaggio. Sono questi gli ingredienti somministrati dai delegati alla giornata conclusiva del percorso Green day di Bologna. Ascoltare i loro interventi è stato un motivo di orgoglio perché se da una parte conferma la bontà del percorso avviato dalla Fim Cisl Nazionale rispetto al tema della contrattazione sostenibile, dall'altra evidenzia la crescita culturale di un gruppo dirigente su un tema d'attualità e concreto. La convinzione arriva dal fatto che in Umbria sono stato coinvolto fin dai primi passi dalla segreteria regionale della Fim. Questo mi ha permesso di verificare i progressi dei delegati che oltre a cominciare un'opera di sensibilizzazione nelle rispettive aziende di appartenenza, hanno portato a casa un accordo, come quello dell'azienda di Tifast, che ha fatto scuola. Questo metodo di lavoro, che per certi versi somiglia a quello del percorso Rewind che portò ad ottenere il "diritto soggettivo alla formazione" nel contratto nazionale dei metalmeccanici, accanto all'attività promossa dalla Cisl Nazionale, sta creando un cir-

cuito virtuoso, promuovendo figure innovative come quella del "consulente" alla sostenibilità ambientale economica e sociale.

Accanto a tutto ciò sarebbe opportuno cominciare a contaminare pure gli altri attori, chiedendo per esempio alle Regioni in fase di compilazione dei bandi europei, di premiare quelle aziende che insieme al sindacato sottoscrivono accordi di secondo livello, attribuendo maggiore punteggio a quelle che propongono temi legati proprio alla sostenibilità.

MASSIMO CAVEDAGNA [Ente di Formazione Talentform]

Talentform è un ente formativo che opera su tutto il territorio nazionale e ha da tempo puntato sulla formazione sul tema della sostenibilità per sensibilizzare il personale delle aziende di varie dimensioni e settori produttivi.

Solo negli ultimi 3 anni ha gestito progetti finanziati da Fondimpresa sulla Green Transition e Circular Economy coinvolgendo più di 100 imprese e 600 lavoratori, erogando oltre 10.000 ore di formazione.

Nel dicembre del 2023 Talentform accolto di buon grado la proposta di Antonello Gisotti di inserire in un piano formativo settoriale metalmeccanico comprendente aziende localizzate in Puglia, Abruzzo, Lazio ed Emilia Romagna, una serie di attività a supporto dello scambio e condivisione di esperienze e informazioni sulla "contrattazione sostenibile".

Oltre all'organizzazione di un evento dedicato a questo tema nella primavera prossima, siamo lieti di offrire a titolo gratuito una serie di pillole formative appositamente selezionate per contribuire ad ampliare il bagaglio di conoscenze dei delegati che hanno partecipato ai Green Days. Le pillole sono messe a disposizione da Sostenability (www.sostenability.it), società del gruppo Talentform specializzata nella consulenza e formazione sulle tematiche ESG.



CONTRIBUTI E IMPRESSIONI DA ALCUNI PARTECIPANTI ALLE GREEN DAYS DI BOLOGNA



Dialogo tra **Enzo Marrafino (Centro Studi Cisl)** e Gemini AI (machine learning)

[N.B.: l'amico Enzo ha preferito inoltrare le sue considerazioni, "chiacchierando" sul tema con l'Intelligenza Artificiale. Ecco il suo simpatico contributo.

Domanda 1:

Perché è importante sviluppare progetti formativi su tematiche green per i lavoratori?

Sviluppare progetti formativi su tematiche green per i lavoratori è diventato un imperativo in un mondo sempre più consapevole dell'impatto ambientale delle nostre azioni. Ecco perché:

Benefici per l'azienda:

- Aumento della competitività: Le aziende che investono nella sostenibilità sono sempre più attrattive per i consumatori e gli investitori.
- Riduzione dei costi: Ottimizzare i processi produttivi e ridurre gli sprechi porta a un risparmio significativo sulle risorse.
- Miglioramento dell'immagine: Un'azienda che si impegna per la sostenibilità guadagna una reputazione positiva e rafforza il proprio brand.

- Conformità alle normative: La formazione aiuta a rispettare le normative ambientali sempre più stringenti.
- Innovazione: La transizione verso un'economia circolare stimola l'innovazione e lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi.

Benefici per i lavoratori:

- Aumento delle competenze: La formazione aggiorna le competenze dei lavoratori, rendendoli più preparati ad affrontare le sfide del futuro.
- Maggiore consapevolezza: I dipendenti acquisiscono una maggiore consapevolezza dell'impatto ambientale del loro lavoro e delle loro scelte.
- Motivazione: Sentirsi parte di un progetto più grande, come la sostenibilità ambientale, aumenta la motivazione e il senso di appartenenza all'azienda.
- Opportunità di carriera: Le competenze green sono sempre più richieste sul mercato del lavoro, aprendo nuove opportunità di carriera.

Benefici per l'ambiente:

Riduzione dell'impronta ecologica: Attraverso la formazione, i lavoratori possono adottare comportamenti più sostenibili in azienda e nella vita privata.

Conservazione delle risorse: L'ottimizzazione dei processi e la riduzione degli sprechi contribuiscono a preservare le risorse naturali.

Mitigazione dei cambiamenti climatici: L'adozione di pratiche sostenibili riduce le emissioni di gas serra e combatte il cambiamento climatico.

In sintesi, investire nella formazione green è un investimento a lungo termine che porta benefici a tutti i livelli: all'azienda, ai lavoratori e all'ambiente.

Quali sono le principali tematiche che possono essere affrontate in questi progetti formativi?

Gestione dei rifiuti: Raccolta differenziata, riciclo, compostaggio, riduzione degli imballaggi.

Efficienza energetica: Utilizzo razionale dell'energia, illuminazione a LED, ottimizzazione degli impianti.

Mobilità sostenibile: Promozione dell'uso di mezzi pubblici, biciclette, car sharing, riduzione degli spostamenti in auto.

Acqua: Risparmio idrico, depurazione delle acque reflue.

Acquisti sostenibili: Preferenza per fornitori locali e prodotti a basso impatto ambientale.

Biodiversità: Tutela della biodiversità e creazione di spazi verdi.

Domanda 2

In questi progetti formativi green quale può essere il ROI della formazione per l'azienda e il sindacato?

Il ROI (Return on Investment), ovvero il ritorno sull'investimento, in progetti formativi green può essere particolarmente complesso da quantificare, ma offre un'ampia gamma di benefici sia per l'azienda che per il sindacato.

ROI per l'azienda:

- Aumento della produttività: I dipendenti formati su tematiche green possono individuare e implementare soluzioni per ottimizzare i processi, ridurre gli sprechi e aumentare l'efficienza energetica, con un impatto diretto sui risultati economici.
- Riduzione dei costi: L'adozione di pratiche sostenibili, come la riduzione dei consumi energetici e la gestione efficiente dei rifiuti, porta a una diminuzione dei costi operativi.
- Miglioramento dell'immagine aziendale: Un'azienda che investe nella formazione green comunica un'immagine positiva e responsabile, attirando clienti, investitori e talenti.
- Conformità normativa: La formazione aiuta a rispettare le normative ambientali sempre più stringenti, evitando sanzioni e rischi reputazionali.
- Innovazione: L'approccio alla sostenibilità stimola la creatività e l'innovazione, portando allo sviluppo di nuovi prodotti e servizi.

ROI per il sindacato:

- Miglioramento delle condizioni di lavoro: La formazione green può contribuire a creare un ambiente di lavoro più sano e sicuro, ad esempio attraverso la riduzione dell'esposizione a sostanze pericolose.
- Aumento della motivazione dei lavoratori: I dipendenti coinvolti in progetti di sostenibilità si sentono più valorizzati e motivati, aumentando il loro benessere e la loro produttività.
- Rafforzamento del ruolo del sindacato: Il sindacato può assumere un ruolo di guida nella promozione della sostenibilità in azienda, aumentando la sua rappresentatività e il suo prestigio.
- Sviluppo di nuove competenze per i rappresentanti sindacali: La formazione green permette ai rappresentanti sindacali di acquisire le competenze necessarie per affrontare le nuove sfide legate alla transizione ecologica.

Come misurare il ROI:

Misurare il ROI della formazione green può essere complesso, ma esistono diversi indicatori che possono essere utilizzati:

- ◆ Indicatori economici: Risparmio energetico, riduzione dei costi di gestione, aumento del fatturato legato a prodotti e servizi sostenibili.
- ◆ Indicatori ambientali: Riduzione delle emissioni di CO₂, risparmio idrico, diminuzione della produzione di rifiuti.
- ◆ Indicatori sociali: Soddisfazione dei dipendenti, miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro, coinvolgimento dei lavoratori nei progetti di sostenibilità.
- ◆ Indicatori di reputazione: Miglioramento dell'immagine aziendale, aumento della visibilità del marchio, attrazione di nuovi talenti.

Conclusioni:

Investire nella formazione green è un investimento a lungo termine che porta benefici sia all'azienda che ai lavoratori. Sebbene il ROI non sia sempre facile da quantificare, i vantaggi sono molteplici e vanno ben oltre i benefici economici.

Considerazioni aggiuntive:

Personalizzazione della formazione: È importante che i programmi formativi siano personalizzati in base alle specifiche esigenze dell'azienda e dei lavoratori.

Coinvolgimento dei lavoratori: La partecipazione attiva dei lavoratori è fondamentale per il successo di qualsiasi iniziativa di formazione.

Misurazione continua: Il ROI della formazione deve essere monitorato nel tempo per valutare l'efficacia degli interventi e apportare eventuali miglioramenti.

La mia riflessione su "I delegati in cattedra" per rinnovare il sindacato del futuro. Il tema delle ESG deve, secondo il mio punto di vista, diventare oggetto di un Osservatorio Nazionale Intercategoriale o confederale. Chi ha accumulato un significativo e prezioso patrimonio di conoscenze potrebbe diventare un "giacimento per alimentare la 5^a libertà, la circolazione delle idee e di buone pratiche". Il filone aurifero della rappresentanza sindacale individuato potrebbe essere messo a disposizione di chiunque voglia intraprendere un percorso simile, arricchendolo e migliorandolo con le proprie peculiarità di settore. Di nuovo i miei complimenti ad Antonello e a Valerio.

CONTRIBUTI E IMPRESSIONI DA ALCUNI PARTECIPANTI ALLE GREEN DAYS DI BOLOGNA


**COSMO COLONNA [Dipartimento Ambiente Sviluppo Sostenibile CISL Nazionale]
 Dal Progetto FIM GREEN germogliano ispirazioni**

Quando alcuni anni fa la Fim, con Valerio D'Alò e Antonello Gisotti, ha coinvolto il Dipartimento ambiente confederale è stata sin da subito chiara la volontà di avviare un percorso importante e duraturo sui temi del Green. I contenuti erano già in molti casi oggetto di contrattazione, però andava favorita una piena consapevolezza da parte degli operatori, dei componenti delle Rsu e degli attivisti. Temi come il Green Deal Europeo, i Report di sostenibilità, le normative relative al Fit For 55, le transizioni gemelle, avevano già impatti sul mondo del lavoro e l'impegno della Fim è stato fondamentale per far passare le problematiche e le opportunità che ne scaturivano in tutti i livelli dell'organizzazione.

Il successo dell'iniziativa, politica-organizzativa, è stata dovuta però non solo alla validità ed all'attualità dei temi, bensì un ruolo altrettanto importante va dato alle modalità realizzative. Potremmo relegarle al buon senso delle cose fatte bene, però sarebbe riduttivo, sia per l'impegno che hanno messo in primis Valerio ed Antonello, sia perché le metodologie ben applicate spesso fanno premio rispetto ai contenuti, nel senso che questi ultimi non vengono trasmessi e recepiti adeguatamente se le modalità realizzative non sono adeguate.

Mi limito a sottolineare solo alcuni aspetti di come la Fim ha organizzato questa iniziativa.

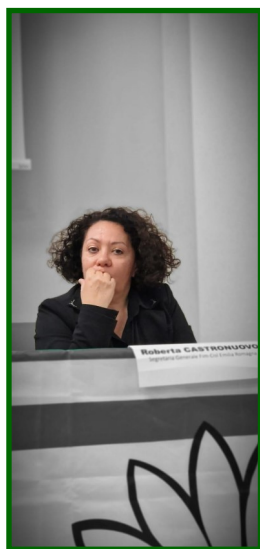
Innanzitutto va scritto che sin dall'inizio si voleva avviare un insieme di attività che coinvolgessero i territori ed evidenziassero la visione della Fim su questi temi. Visione che partiva da un loro approfondimento, sia di contesto che tecnico, e recepisce, durante il cammino i feedback delle molte platee. È stato un percorso in crescendo, reso sempre più vitale dalle interazioni con coloro che sono in prima linea, i quali, come sempre, dimostrano una grande capacità di saper leggere e declinare i bisogni ed i voleri delle lavoratrici e dei lavoratori.

È stata altrettanto chiara la volontà di valorizzare le esperienze che man mano venivano presentate, favorendo un approfondito scambio di esperienze, che nello stesso tempo segnalavano un incremento della consapevolezza della strategicità dei temi, sia per chi ascoltava che per coloro che descrivevano le azioni fatte e gli accordi discussi e firmati. Il percorso si è quindi arricchito man mano che procedeva, favorendo la sua replicabilità non solo a livello regionale ma anche sub-regionale, laddove i "referenti Green" della Fim (altra scelta organizzativa) ne coglievano la necessità o l'opportunità.

Man mano che si è proceduto vi è stata una produzione di materiali che ne scandivano le tappe, i risultati, i progressi, segnalando anche i limiti dell'iniziativa e le azioni che andavano ulteriormente elaborate e perfezionate. La testimonianza scritta fa memoria di quello che si è fatto e rappresenta il mattone da cui potranno ripartire coloro che verranno dopo o coloro, come abbiamo visto nei territori, che hanno replicato e moltiplicato l'iniziativa, magari con l'aggiunta di temi che completavano l'offerta in base alle esigenze degli specifici contesti.

Infine, voglio sottolineare l'importanza che ha avuto il legame che si è voluto tenere con i temi della formazione professionale, affinché le conoscenze scaturite durante il percorso potessero essere declinate in competenze o comunque raffrontate con le skills richieste dal mercato e dalle aziende.

Questi sono stati alcuni aspetti di metodo che hanno permesso al progetto Fim Green di protrarsi negli anni senza invecchiare ed anzi ricevere stimoli per un continuo rilancio e progresso nei contenuti. Quando si lavora seriamente si scopre continuamente che si è sempre agli inizi e che ci sono piste di lavoro che vanno approfondite e/o realizzate ex novo per rispondere alle esigenze di conoscenza dei sindacalisti e dei lavoratori. Se ne possono indicare almeno tre: l'applicazione della direttiva sui bilanci di sostenibilità che affiancheranno il bilancio contabile delle imprese; il recepimento e la possibile declinazione della direttiva sulla dovuta diligenza; lo sviluppo e la potenziale contrattualizzazione della Governance, nella triade dei temi ESG, che per la Cisl vuol dire sviluppare la questione della partecipazione dei lavoratori, su cui la Cisl ha anche presentato un disegno di legge di iniziativa popolare attualmente in discussione in Parlamento.


ROBERTA CASTONUOVO [Segretario Generale Fim-Cisl nazionale]

La FIM Emilia Romagna da anni partecipa attivamente alle iniziative sul tema della sostenibilità, e stiamo trattando, a tutti i livelli organizzativi, i temi, e la complessità ad essi associati, connessi alle molteplici transizioni in corso (energetica, climatica, tecnologica, lavorativa, ecc.) perché presidiare queste tematiche attraverso la contrattazione ESG in un territorio votato all'innovazione tecnologica è indispensabile. Inizialmente abbiamo nominando un Referente Regionale Green, poi un secondo, in collegamento costante con le iniziative nazionali e a sostegno delle esigenze dei lavoratori.

Man mano che cresceva la necessità di conoscenza/curiosità dei nostri lavoratori (ma anche dei nostri delegati e dell'apparato tecnico-politico Fim) verso gli aspetti collegati ai 17 OBIETTIVI dell'AGENDA ONU 2030, come Fim E.R. abbiamo ritenuto utile l'investimento in formazione e sensibilizzazione dei nostri quadri sindacali (segretari, operatori, delegati) partecipando ai CANTIERI GREEN, ai LABORATORI DI CONTRATTAZIONE GREEN, alle GREEN ROOMS.

Tanto crediamo che sia sempre più impellente occuparci di queste tematiche che da almeno 4 mesi abbiamo opzionato la partecipazione di tutti i quadri sindacali alle prossime iniziative di approfondimento alle tematiche GREEN sempre in continua evoluzione.

Con immenso piacere abbiamo subito accettato, come Fim E.R. Di ospitare e organizzare queste GREEN DAYS a Bologna perché sentire l'entusiasmo dei delegati che hanno partecipato al percorso è la migliore motivazione per la partecipazione attiva del gruppo dirigente ai futuri percorsi.

I risultati ottenuti nella contrattazione aziendale presentata dai delegati e riassunti nel libro sono nel solco della migliore tradizione fim come buone prassi nella logica della partecipazione, a cui da buoni cislini siamo sempre orientati.

CONTRIBUTI E IMPRESSIONI DA ALCUNI PARTECIPANTI ALLE GREEN DAYS DI BOLOGNA


MARCELLO POLI [EU projects and training Fondazione Ezio Tarantelli - Centro Studi CISL]

L'essere testimoni di un percorso innovativo, concreto e strategico. E' questa l'impressione che ha lasciato l'aver partecipato ai Green Days della FIM CISL, lo scorso 13 novembre, nella sala Bondioli della sede CISL Emilia-Romagna. Le sfide poste dal cambiamento climatico e dalle politiche di adattamento e mitigazione messe in atto dall'Unione Europea e dagli Stati Membri sono in buona parte anche sfide sindacali. Sfide che richiedono risposte immediate, strategiche, informate, e di conseguenza molto complesse.

La CISL e le sue federazioni di categoria hanno deciso di non sottrarsi a questo impegno e a questa responsabilità, mettendo in campo azioni che, partendo dall'analisi e dalla comprensione dei fattori in gioco, promuovono la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici nella gestione di queste sfide.

Questi elementi sono ben visibili nel lavoro che da oltre 5 anni la FIM CISL porta avanti nelle aziende e sui territori. Da un lato la formazione quale fucina di idee, scambio di buone pratiche e motore di rafforzamento delle capacità individuali e collettive.

Dall'altro la contrattazione collettiva quale strada maestra per intervenire tramite risposte concrete.

Nella stessa direzione si muove l'attività formativa e progettuale del Centro Studi CISL e della Fondazione Ezio Tarantelli. Negli ultimi anni il team di Progettazione e Formazione Europea ha sviluppato una considerevole esperienza progettuale sul tema della giusta transizione, che ha stimolato anche la creazione di un toolkit e strumenti a supporto di rappresentanti sindacali in azienda e nei territori. Questi prodotti, consultabili al link, sono stati anche presentati durante una delle Green Rooms create dalla FIM CISL. Allo stesso modo, gli euroformatori CISL hanno partecipato a diverse iniziative formative promosse da ETUI, ad esempio su: competenze verdi, nuove sfide per la contrattazione collettiva in epoca di cambiamento climatico, Direttiva UE sui Bilanci di Sostenibilità. Dalla prospettiva confederale, è fondamentale riuscire a fare rete tra le diverse esperienze sviluppate dalle federazioni e dai territori, promuovendo scambio e sinergia. Il preziosissimo percorso sviluppato dalla FIM CISL ha i suoi elementi di maggiore valore nella costruzione di un percorso formativo che mette il delegato al centro, molto ben strutturato e facilmente fruibile, e nelle numerose ricadute già visibili in termini di contrattazione di secondo livello. Durante la giornata, alcuni delegati hanno condiviso, con passione e competenza, alcune proprie buone pratiche di contrattazione ESG realizzate in diverse aziende, che ben dimostrano la vitalità con la quale la FIM CISL sta oggi sperimentando nuove forme e nuove dimensioni di contrattazione, con coraggio e visione strategica.

Le sfide sono tante e complesse, ma sia il percorso intrapreso che il metodo adottato sembrano quelli giusti.



Gruppo di lavoro europeo sui BILANCI DI SOSTENIBILITA' riunitosi a Sofia nel giugno 2024

STRALCI DI INTERVENTI DEI DELEGATI CHE HANNO PARTECIPATO ALLE GREEN ROOMS

**CHRISTIAN PARIS [Fim-Cisl Abruzzo-Molise]**

Come prima cosa, vorrei dedicare un sentito ringraziamento a tutte le persone che mi hanno aiutato nella mia crescita personale e professionale. Il Segretario Antonello Tangredi; Il Referente Green Abruzzo/Molise Biondi Giampaolo; Antonello Gisotti a cui devo la mia conoscenza sulla contrattazione ESG.

Buongiorno a tutti, grazie per l'opportunità di condividere con voi quella che è stata la mia esperienza in merito alla contrattazione aziendale Green.

Che cos' è un accordo di Il livello o Contrattazione aziendale...

Spesso lo conosciamo come premio di risultato, detto anche P.D.R., nient'altro che la trasformazione degli obiettivi richiesti dall'azienda nel raggiungimento dei budget produttivi, in una somma di denaro, con lo scopo di riconoscere ed invogliare sempre più i lavoratori.

Ma gli accordi di Il livello non racchiudono solo esclusivamente aspetti economici, io li definisco migliorativi, rispetto al nostro contratto collettivo nazionale, perché si vanno a creare e realizzare condizioni su misura, in base alle difficoltà produttive e normative.

Ma come dicevo prima, negli accordi non esiste solo l'aspetto economico, nel suo interno si possono inserire altri elementi con l'obiettivo di far evolvere sempre più la collettività, migliorare gli aspetti ambientali per l'ecosostenibilità, diversità di genere, conciliazione vita lavoro, ecc.

Questa è solo una parte di ciò che ho appreso nei corsi Green Labs tenuti appunto da Antonello Gisotti, in questi momenti formativi sulla contrattazione ESG mi hanno fatto riflettere molto.

Guardiamoci attorno, vediamo nelle nostre fabbriche, una continua trasformazione dei sistemi produttivi legati all'automazione, intelligenza artificiale, digitalizzazione, ottimizzazione impianti, porterà una forte diminuzione della forza umana, ed ecco perché, ad esempio, la formazione gioca un ruolo strategico: la creazione delle matrici o dossier individuali dei lavoratori sono di fondamentale importanza, per certificare le competenze trasversali e professionali acquisite nel tempo e, di conseguenza, la realizzazione di un curriculum certificato, ma anche per riconoscere il giusto inquadramento.

Ho avuto modo di approfondire qualche settimana fa, con l'azienda Hydro questi temi ESG, e devo dire che ho riscontrato interesse da parte Loro, questo perché, parliamo di multinazionali, o comunque, aziende strutturate, legate anche al proprio bilancio di sostenibilità o codice etico.

Come primo passo, abbiamo istituito un incontro settimanale con l'azienda per discutere e restare aggiornati su produzione, criticità dei reparti, sicurezza e problematiche del personale. All'inizio del prossimo anno, (gennaio), inizieremo a gettare le fondamenta per un percorso di crescita delle competenze trasversali dei lavoratori, legato alla formazione, come ad esempio l'uso della piattaforma MetApprendo, istituire quindi, una commissione per il fabbisogno interno e, nello stesso tempo trovare una forma economica che rientri nell'accordo di Il livello, che vada a riconoscere lo sforzo di ogni singolo lavoratore.

Per rientrare sul tema ambiente e sicurezza, ritengo di fondamentale importanza la costituzione di una commissione trilaterale, cosa che, al momento, mi è stata bocciata dall'azienda e dall'organizzazione sindacale opposta, dicendomi appunto, non necessaria in quanto R.L.S. è la persona designata per la supervisione insieme al RSPP.

L'idea di costituire una commissione trilaterale, ho cercato di spiegare, in sede di riunione, deve essere vista come un miglioramento della collaborazione tra le parti e non una minaccia.

Sicuramente non sarà semplice, il percorso sarà lungo, la mia prima difficoltà è stata l'organizzazione sindacale concorrente, in quanto ancora indifferente di fronte alle tematiche ESG, che aimè, ritengo fondamentali e imprescindibili, bisogna lavorare bene e in modo costante, per sensibilizzare sempre più le aziende e lavoratori, per la realizzazione di una contrattazione ecosostenibile green per noi e per le generazioni che seguiranno. In conclusione, sono orgoglioso di aver partecipato alla realizzazione del Green Book e di far parte della Fim-Cisl unico sindacato smart e proiettato al futuro.

STRALCI DI INTERVENTI DEI DELEGATI CHE HANNO PARTECIPATO ALLE GREEN ROOMS

**VINCENZO DE MONTE** [Fim-Cisl Terni]

Buongiorno sono Vincenzo De Monte RSU Azienda TIFAST di Narni provincia di Terni che produce barre di Titatio, prima di tutto vorrei ringraziare la segretaria nazionale e regionale, Valerio D'Alo e Antonello Gisotti per il percorso formativo svolto anche tramite le green rooms che sono sicuro e spero continueranno e per poter illustrare oggi in questa bellissima iniziativa di Bologna quanto da noi sottoscritto in Tifast. Un ringraziamento particolare al nostro Segretario Emilio Trotti che ci ha guidato in questo percorso, grazie alla sua convinzione su questi temi e alla sua intuizione abbiamo sottoscritto 2 importanti accordi a partire dal 2023, tenendo presente che nei precedenti non vi era traccia di quanto ora vi illustrerò.

Accordo 2023

Sottoscritto PDR dove la Formazione dei lavoratori componeva uno dei due parametri premianti insieme alla redditività. Parametro pari al 50% del totale del premio che aveva come valore economico di euro 1860 al C3, quindi parliamo di un premio assolutamente importante sotto il punto di vista economico.

Formazione basata su alfabetizzazione digitalizzazione e sostenibilità ambientale di almeno 4h a lavoratore oltre chiaramente il diritto soggettivo alla formazione. Siamo andato ben oltre questo obiettivo raggiungendo il 96.5% Abbiamo previsto che la formazione dei lavoratori era collegata all'aumento della produttività tramite corsi specifici che dovevano coinvolgere tutti i lavoratori.

Quindi non solo la parte di redditività l'altro parametro premiante era da tenere in considerazione,

la formazione ha assunto la stessa identica importanza se non di più, in quanto la redditività dipende molto dal volume produttivo che si raggiunge.

La sfida poi risultata vincente è stata quella di condividere con l'Azienda, che aumentando il bagaglio formativo dei lavoratori si riusciva a far salire anche la produttività.

L'accordo prevedeva l'utilizzo di Metapprendo, dai noi fatto conoscere all'Azienda, portale al quale l'Azienda ha aderito e tramite il quale abbiamo e facciamo ancora oggi formazione, strumento utile e efficace per l'acquisizione di nuove conoscenze, per la realizzazione del dossier formativo del singolo lavoratore e per la certificazione della formazione svolta.

Questi percorsi e questi accordi incrementano il livello di consapevolezza delle persone sui temi legati alla qualità della vita e dell'ambiente, diffondendo una cultura della sostenibilità e promuovendo la formazione come soggetto premiante e indispensabile nella vita lavorativa di ognuno di noi.

In aggiunta a quanto sopra nell'accordo era previsto anche uno special bonus sulla riduzione dei lotti di rottami declassati per eventuale contaminazione per sensibilizzare il personale in materia di sostenibilità ambientale e come strumento funzionale per l'economia circolare, anche in questo caso scommessa vincente in quanto le contaminazioni sono state quasi del tutto eliminate.

Trasformazione in WELFARE con 17,5% in più e se non spesi rimessi in busta paga dando quindi doppia possibilità ai lavoratori dubbiosi su opzione WELFARE.

Prevista nell'accordo anche l'istituzione di una commissione paritetica per la giusta transizione.

Accordo 2024

Consolidamento dell'accordo del 2023, rafforzando il concetto della formazione professionale anche in ottemperanza al diritto soggettivo, slegandola da parametro premiante per renderla strutturale e quindi non solo legata all'aspetto economico, sempre e non solo tramite il portale Metapprendo, aumentando le ore previste per la formazione che l'Azienda dovrà svolgere a tutti i lavoratori.

Su questo punto posso dire con certezza che ad oggi abbiamo svolto diverse ore di formazione e quindi anche per l'accordo in vigore attualmente abbiamo oltrepassato quanto stabilito.

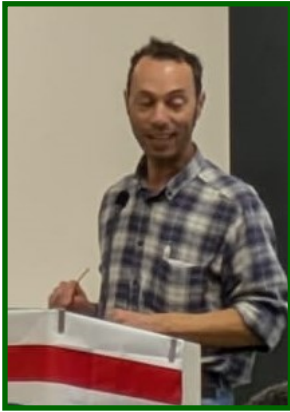
E' stato estremamente importante riconfermare nell'accordo, per il secondo anno consecutivo, il concetto che la Formazione deve essere svolta in quanto elemento trainante per il benessere aziendale e per consentire a tutti i lavoratori di avere competenze spendibili in un mercato del lavoro sempre più complicato. Le competenze che ognuno di noi ha sono il nostro ARTICOLO 18.

Riconfermato extra bonus legato all'economia circolare come nel 2023.

Ulteriori passi in avanti sono stati fatti in quanto si è condiviso con l'Azienda di creare una commissione paritetica sui temi ESG chiamata Commissione ESG.

Previsto inoltre nell'accordo incontri periodici per discutere e magari stilare insieme il bilancio di sostenibilità.

STRALCI DI INTERVENTI DEI DELEGATI CHE HANNO PARTECIPATO ALLE GREEN ROOMS

**FABIO CASSANO [Fim-Cisl Parma-Piacenza]**

Appartengo a un'azienda dell'Emilia Romagna che produce macchine per movimentazione container. Siamo 125 dipendenti, uomini per il 90% circa, operai per il 70%, diplomati per il 60%; l'età media di 40 anni circa. Ero ovviamente a conoscenza dell'esistenza delle tematiche ESG di cui tuttavia conoscevo i titoli e poco altro; onestamente ho quindi iniziato questo percorso con una certa perplessità rispetto la possibilità di riuscire a rendere queste tematiche apprezzabili sul piano concreto di una realtà aziendale. Sono rimasto piacevolmente stupito dall'essere stato catturato da questo mondo.

La realtà della mia azienda, sia sul lato dirigenza che su quello dei dipendenti, non è al momento particolarmente sensibile a questi temi. Inoltre, negli ultimi mesi il nostro mercato si è fatto meno sereno rispetto gli ultimi anni e le prospettive non sono esattamente rosee.

Questi fattori mi hanno fatto maturare la convinzione che, per avere maggiori possibilità di riuscita, avrei dovuto indirizzare la ns contrattazione aziendale verso la ricerca del benessere in azienda; cercare quindi di portare a casa vantaggi e miglioramenti con costi limitati o nulli per l'azienda, ma importanti per noi dipendenti, rimandando a momenti migliori gli eventuali miglioramenti di carattere economico.

È mia convinzione che oltre all'assolutamente legittima ricerca di vantaggi economici, sia fondamentale lo stare bene sul posto di lavoro; in altre parole: lavorare bene può essere non meno importante di ricevere un trattamento economico migliore.

A mio parere questo si può ottenere in diversi modi; tra questi c'è la formazione (tema fondamentale per FIM CISL e ineludibile per il nostro futuro), ma anche con la ricerca di nuove modalità di svolgimento del nostro lavoro in termini di presenza; penso a smart working, settimane di 4 giorni, orari elastici, magari legati a condizioni climatiche piuttosto che alle esigenze private di noi dipendenti.

Abbiamo quindi iniziato il percorso e, a oggi, siamo riusciti a gestire settimane corte in parte del periodo estivo e non solo, ma anche avviare la fase della formazione. Questa è stata utilizzata anche come strumento per evitare o limitare ferie forzate, o peggio ancora CIG, in conseguenza del calo di lavoro; abbiamo quindi cercato di trasformare una criticità in un'opportunità. Siamo quindi riusciti ad attivarci sulla piattaforma Metapprendo, che ritengo sia un interessantissimo strumento per organizzare la formazione individuale in maniera agile, quindi organizzando corsi condotti da enti esterni ma anche da personale interno all'azienda; abbiamo molte competenze tra noi dipendenti e sarebbe sciocco non utilizzarle per trasferire il know how dalle "vecchie" alle nuove leve, specialmente in una fase storica in cui uno dei problemi del nostro, ma non solo il nostro, settore è il mismatching.

Altro punto su cui intendo spingere è la promozione in azienda di alcune delle tematiche tipiche ESG; prendendo spunto da quanto trattato nei mesi passati, vorrei organizzare incontri su intelligenza artificiale, sul mondo delle diversità, ovviamente sulla sostenibilità ambientale e altro.

Per diverse ragioni non è stato facile gestire queste situazioni, ma siamo riusciti a partire e stiamo proseguendo.

I prossimi passaggi verranno discussi in occasione del prossimo incontro con la ns Direzione (che si svolgerà in questa settimana).

Il ns obiettivo è di arrivare a cambiare in maniera indolore, senza strappi, l'attuale visione aziendale portandola al passo coi tempi e, se possibile prepararla al futuro.

Sono convinto che sia importante preparare buoni tecnici, ma anche buone persone, in grado di comprendere anche il mondo che sta fuori dalle nostre aziende. Ritengo le due dimensioni siano molto più legate tra loro di quanto possa apparire.

**FABRIZIO CIMO [Fim-Cisl Palermo-Trapani]**

Vista l'importanza di questa giornata in cui mi è stata data l'opportunità di partecipare e di cui sono onorato di far parte a conclusione di un percorso frutto della progettualità, dell'impegno e della dedizione di colui che ha creato, creduto e voluto tutto questo, attraverso l'istituzione di un percorso formativo, impegnativo e perché no, immersivo, avvalendosi delle green rooms, ponendosi come obiettivo, il trasferimento delle conoscenze e delle competenze sulle tematiche ESG dell'agenda 2030 alle RSU che si troveranno ad affrontare i tavoli aziendali in sede di contrattazione di secondo livello.

Mi chiamo Fabrizio Cimo, sono al mio secondo mandato da RSU, l'azienda per la quale lavoro, nasce in Italia 75 anni fa e ad oggi conta di un organico di circa 1000 dipendenti. La visione pionieristica ma soprattutto innovativa del fondatore, si è concentrata nel settore medicale, più precisamente, nella produzione di protesi ortopediche impiantabili in titanio con l'ausilio tecnologico della stampa 3D.

Quanto appena esposto, ha fatto sì di entrare nel radar e negli interessi economici e strategici di grandi investitori internazionali, tant'è che nell'ultimo decennio siamo stati acquisiti dapprima da un fondo d'investimento Francese, per poi essere ceduti ad un fondo d'investimento Svedese e da quest'anno acquisiti da una multinazionale americana nostra competitor, con 8.000 dipendenti, un fatturato di oltre 2 mrd di dollari, quotata a wall street e al quinto posto mondiale per volumi e fatturato di settore.

Fatta questa doverosa premessa, in questi ultimi due anni, grazie all'organizzazione fim cisl di cui faccio parte, mi è stata data l'opportunità di partecipare a circa 50 incontri formativi sia in call che in presenza. Se ripenso al giorno in cui mi è stata proposta la partecipazione a questo progetto e facendo un rapido excursus sino ad oggi, sono consapevole di quali competenze ho acquisito sulle tematiche di: sviluppo sostenibile; Green economy; Just transition; Formazione continua; Bilancio di sostenibilità; Economia Circolare; Mobility e Diversity management; Metapprendo; Work / Life Balance; Welfare, Sostenibilità; Lavoro agile e smart working; Digitalizzazione; Cybersecurity; AI Intelligenza Artificiale; Privacy e GDPR, insomma un progetto a mio avviso davvero ambizioso. Per quanto appena citato, non posso che esserne grato e pienamente convinto che questa è la strada giusta da perseguire, per consentire alle RSU di porsi nei confronti delle aziende sotto una veste diversa, riqualificandosi con il ruolo di consulenti a servizio delle aziende, perseguendo però e senza perdere mai di vista l'interesse dei lavoratori.

Entrando nel merito del percorso intrapreso sulle tematiche ESG, oggi posso dire che grazie all'accurata selezione dei relatori altamente qualificati, giusto per citarne qualcuno, la qui presente D.ssa Sabrina De Santis dell'organizzazione Federmeccanica nonché presidente di metapprendo, il Dott. Andrea Laudadio capo della formazione dei 48.000 dipendenti della Tim e tanti altri non da meno ma che non cito in quanto il tempo è tiranno, oggi posso affermare con certezza di avere acquisito le competenze che mi hanno portato ad affrontare in modo strutturato una contrattazione di 2° livello in condivisione con le altre RSU e al conseguimento di un accordo triennale (il primo per nella storia della contrattazione con la nostra azienda) di oltre 20 pagine, pregno di obiettivi virtuosi sui temi della sostenibilità, della formazione (di cui faccio parte in qualità di membro della commissione paritetica), dell'ambiente, della diversità, equità di genere, inclusione, salute, sicurezza, welfare, sociale.

Per dare concretezza a quanto citato, vi elenco rapidamente, alcuni dei punti dell'accordo: maggiorazione del 10% sui congedi parentali, aumento dello 0,5% del contributo aziendale sul fondo cometa, trasformazione graduale dei contratti staff leasing in diretti aziendali, 12.000 ore di formazione l'anno (in media 12 ore pro capite rispetto alle 8 obbligatorie previste dal CCNL).

Concludo, sperando di non avervi tediato con l'auspicio di essere riuscito a trasferire il mio entusiasmo conseguito da questo percorso.

Naturalmente non possono mancare i ringraziamenti in primis alla Federazione Fim/Cisl, al segretario nazionale Valerio D'Alò con delega alla salute e sicurezza, ambiente e sostenibilità ESG, per aver permesso tutto questo. Alla fim/Cisl Emilia Romagna nella persona della Segreteria regionale generale Roberta Castromano, per l'organizzazione logistica di questo evento, al mio Segretario regionale Pietro Nicastro e al mio Segretario Territoriale Antonio Nobile per avermi concesso l'opportunità di partecipare a questo progetto e di essere qui con voi in questa giornata conclusiva dei lavori; infine ultimo ma non per importanza, un ringraziamento speciale lo devo in modo sentito ad Antonello Gisotti. Gli devo tanto e gli riconosco tutti i meriti e l'impegno certosino per essere riuscito in un progetto lasciatemelo dire così imponente. Senza di lui oggi non saremmo qui, ma soprattutto non sarei la persona che sono oggi con la consapevolezza di aver acquisito delle competenze specifiche che altrimenti non avrei avuto.

Perdonatemi ancora se sono stato prolisso ma è stato veramente difficile sintetizzare un percorso di due anni in una manciata di minuti.

STRALCI DI INTERVENTI DEI DELEGATI CHE HANNO PARTECIPATO ALLE GREEN ROOMS



DANIELA RUGGERI [Fim-Cisl Perugia]

Precisamente i tre fattori centrali che misurano la sostenibilità e l'impatto sociale di un'impresa o di una attività economica, tema centrale affrontato nelle green rooms e nei green labs cui ho partecipato.

Esaminando le diverse voci possiamo affermare che:

il primo punto riguarda come un'impresa interagisce con l'ambiente, esamina la sua condotta riguardo a questioni legate al cambiamento climatico, la gestione dei rifiuti, la conservazione della risorsa idrica e la protezione della biodiversità;
 il secondo punto esamina l'impatto sociale e la relazione con il territorio, con le persone, con i dipendenti, i fornitori, i clienti e in generale con le comunità con cui opera o con cui è in relazione;
 il terzo punto riguarda la gestione di un'impresa, come la diversità del consiglio di amministrazione, la struttura del consiglio, le politiche di retribuzione degli amministratori e i diritti degli azionisti.

Buongiorno a tutti i presenti, sono Ruggeri Daniela RSU di un'azienda metalmeccanica dell'Alta Valle del Tevere (Umbria), vorrei ringraziare la Fim-Cisl Emilia Romagna per aver organizzato questo Coordinamento Nazionale Green (in collaborazione con la Fim-Cisl Nazionale e la Rete dei Referenti Regionali Fim-Cisl Green) per una contrattazione più sostenibile a coronamento del percorso formativo intrapreso.

Saluto chi ci ospita, la Segreteria Generale Fim-Cisl Emilia Romagna Roberta Castronuovo, il ns Segretario Nazionale Fim Valerio D'Alo, il Presidente METAPPRENDO Sabrina de Santis, il Prof. di Scienze Economiche e Aziendali Franco Mosconi, il membro della Segreteria Generale ASVIS Luigi Di Marco, saluto tutti i segretari territoriali presenti, ma un saluto e un ringraziamento speciale lo vorrei indirizzare al ns mentore, maestro, informatore e sostenitore Antonello Gisotti che con tanta passione e professionalità ha coinvolto tutti i partecipanti alle green rooms.

L'azienda dove lavoro è un'azienda multinazionale produttrice di carrelli elevatori e piattaforme aeree, siamo circa 350, con un età media di 41 anni.

L'azienda dispone di un Bilancio di Sostenibilità, Codice Etico e Carta dei Valori, manca comunque la certificazione ISO 14001 e ISO 45001. E' stato costituito un Comitato di Sostenibilità composto da RSPP, RSL, DIRETTORE AZIENDA E RESPONSABILE DELLA MANUTENZIONE.

Il comitato ha lavorato per il miglioramento dei 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 pulizie aree verdi comunali; una maggiore attenzione per la raccolta differenziata nei reparti; recupero di materiale legnoso (bancali) e riutilizzo per lo stoccaggio. Acquisto di un macchinario per la riduzione del materiale legnoso ingombrante per diminuire i viaggi di smaltimento.

Tutti i lavoratori usufruiscono di un servizio lavanderia per abbigliamento lavoro;

Attivata APP per Carpooling al fine di ridurre le emissioni di CO2 associandosi nei viaggi andata e ritorno. L'azienda per aumentare le adesioni ha deciso di premiare i viaggiatori con un ulteriore premio in moneta elettronica.

Tutte le dipendenti donne hanno un pacchetto Family Friendly (300 euro da gestire per aiuti in famiglia, supporto bambini, lavanderia, babysitteraggio, campi estivi, pacchetto benessere prevenzione e salute)

Nei diversi incontri (le Green Rooms, il Green-Lab e quelli propedeutici al lavoro culminate nel Green Book) molte sono state le informazioni ricevute sul tema ESG, ma ciò che più di ogni altro ha suscitato in me un interesse particolare sono stati:

Metapprendo Certificazioni ambientali Just Transition Benessere Organizzativo

Essendo la tematica molto vasta e pur essendoci in azienda già alcuni servizi e opportunità riconducibili ai temi di Risparmio Energetico, Economia Circolare e Sviluppo Sostenibile, è necessario 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, in modo tale che tutti concorrano, non solo al miglioramento del livello reputazionale dell'azienda ma anche al proprio benessere organizzativo e di vita.

L'azienda dovrebbe conseguire nel frattempo le certificazioni mancanti per rafforzare la propria strategia ESG ma contemporaneamente anche tutti i lavoratori dovrebbero approfondire la loro conoscenza rispetto ai 17 OBIETTIVI DELL'AGENDA ONU 2030 sullo sviluppo sostenibile.

Essere sostenibili non significa solo guardare al tornaconto economico e ambientale, ma significa soprattutto conseguire nuovi traguardi di carattere sociale e di governance.

Gli obiettivi da inserire nel nuovo contratto integrativo aziendale a mio parere, almeno in questo particolare momento, vista l'apertura della CIGO, è l'iscrizione al portale Metapprendo dell'azienda e l'incremento della quota moneta elettronica per il carpooling.

Le tappe del progetto sindacale ESG, così come indicate nella scheda personale, dovranno essere rimodulate in virtù della situazione contingente con conseguente allungamento dei tempi di realizzazione.

Le fasi, nonostante ciò, rimarranno le stesse quindi ricerca del materiale per l'informazione ai colleghi e condivisione dell'iniziativa con le altre RSU; volantinaggio ed assemblee dove esporre le novità in materia, inizio delle trattative, presentazione bozza di nuovo PDR, consenso dei lavoratori, realizzazione del nuovo documento.

Concludo il mio intervento affermando l'importanza di Metapprendo come strumento di formazione continua ed efficace per i lavoratori metalmeccanici, formazione che sarà parte integrante del bagaglio conoscitivo di ogni lavoratore e spendibile nel proprio curriculum. Strumento fondamentale, così come a loro volta sono stati fondamentali Cometa e Meta Salute.



FIM green BOOK

Dalle linee guida di Contrattazione di Secondo Livello
alle proposte di Contratti Aziendali più Sostenibili
Il Delegato Consapevole
Un'esperienza Fim-Cisl 2024



settembre 2024

AI BLOCCHI DI PARTENZA L'EDIZIONE 2025 DELLE GREEN ROOMS

PERCORSO IN MODALITA' IBRIDA

Gennaio 2025 – Giugno 2025

GREEN ROOMS 2025



Programma APPUNTAMENTI: CONTENUTI, CALENDARIO

GREEN ROOMS 2025



Appuntamenti online

20

Pillole offline

50

Sezioni di approfondimento (Salute e Sicurezza; Formazione)

2

Project Work finale con CIA-ESG++

PW

CALENDARIO INCONTRI ON-LINE

GENNAIO → 13, 20, 27
FEBBRAIO → 3, 10, 17
MARZO → 3, 10, 17, 24
APRILE → 1, 7, 14, 22, 28
MAGGIO → 5, 12, 19
GIUGNO → 3, 9

PARTECIPAZIONE AUTONOMA A PILLOLE METAPPRENDO E ALTRE ACADEMY

GENNAIO - LUGLIO

CALENDARIO LABORATORI PROJECT WORK

GIUGNO → 16-17-18
GIUGNO → 23-24-25
LUGLIO → 1, 2, 3
SETTEMBRE → 15, 16, 17
SETTEMBRE → 22,23,24

GENNAIO-FEBBRAIO 2025

CONTRATTARE LA FORMAZIONE ESG IN AZIENDA

6 appuntamenti per mettere il delegato in condizioni di contrattare in azienda una formazione più sostenibile e orientata a valorizzare il capitale umano e a contrastare gli impatti delle transizioni esterne

MARZO 2025

CONTRATTARE LA SALUTE E SICUREZZA ESG IN AZIENDA

4 appuntamenti per mettere il delegato in condizioni di affrontare i temi di Salute e Sicurezza (superando gli aspetti della Sicurezza Obbligatoria e affrontando nuovi e importanti paradigmi che afferiscono sempre all'ambito H&S)

APRILE-MAGGIO 2025

BILANCIO DI SOSTENIBILITA', DUE DILIGENCE AMBIENTALE, PROTEZIONE DATI PERSONALE, CYBERSECURITY, DIGITALIZZAZIONE, INTELLIGENZA ARTIFICIALE

7 appuntamenti per affrontare i temi innovativi ormai attuali nella gestione aziendale e nelle pratiche sindacali per una Giusta Transizione

GIUGNO 2025

WELFARE & WELLBEING, DIVERSITY MANAGEMENT, MOBILITY MANAGER, CIRCULAR ECONOMY, WORKLIFE BALANCE

4 appuntamenti per organizzare una piattaforma di contrattazione che non escluda nessuno e che badi al benessere organizzativo

LUGLIO-SETTEMBRE 2025

PROJECT WORK PER UNA CONTRATTAZIONE AZIENDALE SEMPRE PIU' ESG++

Tra luglio e settembre saranno realizzati in ogni sede territoriale/regionale degli incontri di confronto e verifica di quanto appreso nei 6 mesi di GREEN ROOMS per la predisposizione di nuovi testi di integrativi aziendali corrispondenti a nuove sensibilità maturate e verificate con i lavoratori, inerenti i temi ESG acquisiti e approfonditi

GENNAIO-LUGLIO 2025

PARTECIPAZIONE A PILLOLE FORMATIVE DISPONIBILI SU METAPPRENDO, SOSTENIBILITA' E ALTRE PIATTAFORME, NONCHE' A CORSI CISL PRESSO CENTRO STUDI DI FIRENZE

Ciascun partecipante avrà la possibilità di seguire, a sua discrezione e indipendentemente dagli appuntamenti settimanali programmati, le pillole formative selezionate sui temi dello Sviluppo sostenibile e rese disponibili gratuitamente per i delegati Fim-Cisl. La partecipazione sarà tracciata e ciascun delegato che avrà completato il percorso di apprendimento, riceverà un attestato di partecipazione

OTTOBRE-NOVEMBRE 2025

GREEN BOOK 2025

Tutto il percorso GREEN ROOMS alimenterà i contenuti dell'e-book che sarà presentato ufficialmente durante un'occorrenza delle GREEN DAYS con sede e data da stabilirsi nel periodo ottobre-novembre 2025

Da gennaio a giugno 2025 si svolgeranno le Green Rooms, appuntamenti (1 a settimana) di 90 minuti in modalità webinar sui diversi temi della Sostenibilità. Alle Green Rooms parteciperanno delegati segnalati da ciascuna segreteria in concerto con il Referente Regionale Green. La prossima settimana invieremo ai Referenti Regionali Green un QUESTIONARIO che dovranno far compilare a ciascun delegato che intendono far partecipare alle Green Rooms 2025. I questionari dovranno essermi restituiti compilati entro il 15 dicembre, così da permetterci di suggerire a ciascun partecipante il CORSO BASE o il CORSO AVANZATO. Agli appuntamenti settimanali, si aggiungerà la possibilità di far seguire ai delegati, pillole formative sulla Sostenibilità attraverso piattaforme di formazione. A fine percorso (a partire da giugno 2025) i delegati che avranno partecipato almeno al 75% degli appuntamenti (sia on-line sia offline) potranno partecipare alle SESSIONI DI PROJECT WORK per la redazione del singolo CONTRATTO AZIENDALE ESG++

A

B

C

D

E

F

G