

# GREEN DAY

Dagli Stakeholder  
Un manifesto per una giusta transizione

**14 MARZO 2024**

dalle ore 10.00 alle ore 13.00

**SALUTI**

**CARMEN MIRANDA**  
Dirigente IIS E.Ferrari

**DORIANA BUONAVITA**  
Segretaria Generale  
USR CISL Campania

**INTRODUCE**

**GIOVANNA PETRASSO**  
Segretaria reggente  
Fim Cisl Campania

**ANALISI ACCADEMICA**

**ROBERTO PARENTE**  
Professore Dipartimento  
Disa-Mis Università di Salerno

**ALBERTO GIUSTI**  
Partner & Startup Scouting  
12 Venture

Modera i lavori **Antonello Gisotti** Operatore FIM CISL Nazionale

**BUONE PRASSI**

**Presentazione di un caso concreto da parte degli studenti dell'Istituto Ferrari coordinati dal Prof. Roberto Silla**

**AZIENDE DEL TERRITORIO**

**VINCENZO FERRARA**  
Referente Regionale Fim Cisl Green

**Enti Formazione**

**LE PARTI SOCIALI**

**PASQUALE SESSA**  
Vicepresidente Nazionale Giovani Industriali

**VALERIO D'ALÒ**  
Segretario nazionale Fim Cisl



## Gli impegni FIM-CISL Per una GIUSTA TRANSIZIONE



Report attività 2019-2023  
Programmazione attività 2024-2025



In tutto il suo evolversi, l'azione Fim-Cisl ha inteso perseguire i seguenti obiettivi:

- Diffondere la cultura di Sviluppo Sostenibile a tutti i suoi livelli organizzativi (nazionale, regionale, territoriale, aziendale)
- Condividere un senso di consapevolezza e di responsabilità rispetto ai 17 obiettivi dell'Agenda ONU 2030
- Creare degli strumenti a sostegno dei primi 2 obiettivi da diffondere e da presentare nel loro utilizzo efficace
- Implementare momenti di sensibilizzazione prima, di formazione in un secondo momento e quindi di operatività, funzionali a far evolvere il livello di contrattazione: nazionale, territoriale e aziendale, affinché tutti i nuovi contratti rinnovati, contenessero elementi riconducibili al rispetto di molti degli indicatori rappresentati dai 17 obiettivi citati
- Creare un archivio di documenti utili (rapporti, ricerche, linee guida, ecc.) a livello aziendale, territoriale, nazionale e internazionale, che potessero all'ucpo essere di supporto ad una contrattazione più sostenibile e ad un'azione sindacale in stretta compatibilità con le indicazioni più volte segnalate dall'ASVIS ed in ottemperanza di una "Giusta Transizione"



**6 STRUMENTI REALIZZATI E RISULTATI DELL'AZIONE DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO:**

- ✓ Manuale Green per Delegati, Operatori e Segretari [edizioni 2022 e 2024]
- ✓ Webinar Green Rooms di approfondimento territoriale
- ✓ Concorso ASVIS: Piani Fondimpresa; Avvisi su Sostenibilità OPNM; Piattaforma CCNL 2024-2027

**5 2024-2025: ARCHIVIO ACCORDI AZIENDALI GREEN++**

- ✓ Green Days
- ✓ Laboratori di Contrattazione Green
- ✓ Webinar Green Rooms

**4 2023: L'ANNO DEI LABORATORI DI CONTRATTAZIONE GREEN**

- ✓ 12 incontri operativi con 10-15 delegati Fim per appuntamento per realizzare la bozza di Contratto Aziendale Sostenibile



**1 2019: IL MANIFESTO FIM su CAMBIAMENTI CLIMATICI e SVILUPPO SOSTENIBILE**

- ✓ Recepimento documenti Interconfederali
- ✓ Recepimento documenti Industriali ed ETUI
- ✓ Presentazione programma di implementazione nel Network Fim-Green

**2 2020-2021: WEBINAR TEMATICI e COSTRUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA FIM-GREEN**

- ✓ 16 webinar tematici su Economia Circolare, Risparmio Energetico, Sviluppo Sostenibile, Formazione, Salute e Sicurezza, Giusta Transizione
- ✓ Individuazione e nomina dei Referenti Regionali Green

**3 2022: L'ANNO DEI CANTIERI GREEN di PROSSIMITA'**

- ✓ 24 seminari di sensibilizzazione dei Quadri Sindacali sui temi della Sostenibilità



## CONTRATTAZIONE AZIENDALE GREEN

**Esame INDICE Contratto Aziendale**

**Contenuti del BILANCIO DI SOSTENIBILITA'**

**Aspetti innovativi ed applicabili del Bds**

**ASPETTI dal MANIFESTO FIM per le TRANSIZIONI LAVORATIVE**

**PUNTI rilevanti del MANIFESTO CISL per Crescita e Sviluppo Sostenibili**

**CONCETTI CHIAVE della Piattaforma di Rinnovo CCNL 2024-2027**

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

**INDICAZIONI per una GIUSTA TRANSIZIONE di Industriali Europe SPUNTI di interesse da ACCORDI GREEN recenti**

**LINEE GUIDA di Contrattazione Aziendale della Fim-Cisl**

**Rappresentazione per CLUSTER di dipendenti con interessi GREEN**

# 12

Passi in Aziende



## MANIFESTO FIM-CISL dell'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

### 01 OPPORTUNITA' E RISCHI CON AI

Mentre l'AI presenta sfide significative per il mondo del lavoro, offre anche opportunità per aumentare l'efficienza, creare nuovi lavori e migliorare la qualità del lavoro umano. Per cui l'AI non è un'incognita ma una realtà del nostro vivere quotidiano. La rivoluzione digitale chiede, quindi, e a gran voce, nuovi modelli di rappresentanza e un impianto teorico completamente nuovo

### 02 IMPLICAZIONI DIRETTE E INDIRETTE SUL MONDO DEL LAVORO

Le imprese devono investire in competenze e capitale umano. Come evidenziato da un recente documento di lavoro dell'Ocse, le competenze svolgono un ruolo determinante per l'adozione dei sistemi di IA e nello spiegare i vantaggi di produttività delle aziende che li utilizzano

### 05 AI E SOSTENIBILITA' DIGITALE

Per garantire lo sviluppo sostenibile dell'intelligenza artificiale è necessario che essa rispetti alcune caratteristiche intrinseche che devono regolarne l'evoluzione e che sono concepite per minimizzare i rischi della sua applicazione massimizzando le opportunità che tale tecnologia disciude

### 04 RUOLO E POSIZIONE DEL SINDACATO

Informare i lavoratori e i loro sindacati sull'introduzione di sistemi di IA ad alto rischio sul posto di lavoro. Richiedere ai datori di lavoro di effettuare valutazioni d'impatto per valutare l'effetto dei sistemi di intelligenza artificiale sulle condizioni di lavoro

- RACCOMANDAZIONI AI ACT
- CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI
- FORMAZIONE SU AI
- COMMISSIONE GIUSTA TRANSIZIONE
- SEMINARI DI SENSIBILIZZAZIONE
- ACADEMY AZIENDALE [e METAPPRENDO e ALTRO]
- REPORT PERIODICO SU COMPETENZE, PRIVACY e AI
- FORMAZIONE CONGIUNTA su AI e ALTRO
- VALORIZZAZIONE ESPERIENZA E CONOSCENZE DEI LAVORATORI PIU' «ANZIANI» E TRASFERIMENTO AI GIOVANI DELLA LORO ESPERIENZA
- ROYALTY AI LAVORATORI «ANZIANI» PER IL SUDETTO TRASFERIMENTO

### 06

### 03 AI ACT: UN PASSO IMPORTANTE

L'AI Act è la prima legge al mondo per regolamentare l'intelligenza artificiale. Questa legge assicura che i diritti e le libertà siano al centro dello sviluppo di questa tecnologia rivoluzionaria, garantendo un bilanciamento tra innovazione e protezione



## COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE DA** UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO AD** UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**

I POTESI PIATTAFORMA RSU FIM Fiom UILM PER RINNOVO  
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE IMA 2024-2026



Si richiede inoltre di verificare che la programmazione (contenuti e personale coinvolto) e lo svolgimento e i programmi della formazione sia concordato e avvenga in modo quanto più uniforme possibile fra le diverse Divisioni/reparti di IMA e che la formazione sia resa esigibile.

È indispensabile valutare l'efficacia della formazione in maniera condivisa per migliorarne e potenziarne la fruizione da parte dei lavoratori, e di potenziare l'utilizzo di MetApprendo, anche caricando la formazione già attualmente fatta dai singoli lavoratori. Quando possibile cercare di evitare gli spostamenti dei lavoratori/trici fra stabilimenti, ma possibilmente organizzare incontri nella propria sede di lavoro.

### • Formazione e parità di genere

Si chiede di avere informazioni sull'accesso ai corsi tecnici trasversalmente di tutto il personale.

Si richiede che le 24 ore di diritto soggettivo passino a 32 ore, e che sia inserita la formazione sulla violenza di genere obbligatoria per tutto il personale e che tale formazione venga effettuata annualmente.

### • Formazione Green

Si richiede di programmare percorsi formativi per tutti i lavoratori sulle normative europee in tema di "giusta transizione ecologica" (Agenda ONU 2030, Fondo per la giusta transizione europea).

### 6 Occupazione

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale di riferimento in IMA quindi le assunzioni devono essere tali dopo massimo 12 mesi a tempo determinato anche non continuativi prestati in IMA, Aziende Partecipate ed anche Consociate.

In un contesto aziendale di forte turnover mancano i passaggi di consegne e non ci si preoccupa del mantenimento delle competenze.

Nel contratti precedenti era prevista la disponibilità di valutare percorsi di alternanza generazionale, argomento sentito dai lavoratori in procinto di

## PASSO 1

Schematizzare sinteticamente i contenuti del testo del **CONTRATTO AZIENDALE** in vigore o in scadenza:



- I. Politica Industriale
- II. Piano industriale
- III. Informazione e calendario informative
- IV. Assetto aziendale
- V. Relazioni industriali e sindacali
- VI. Lavoratori esterni
- VII. Formazione e crescita professionale
- VIII. Formazione e parità di genere
- IX. Formazione Green
- X. Occupazione
- XI. Diritti
- XII. Orario di lavoro
- XIII. Valorizzazioni professionali
- XIV. Pari opportunità
- XV. Welfare e previdenza integrativa
- XVI. Smartworking
- XVII. Salute e Sicurezza
- XVIII. Ambiente
- XIX. Mensa
- XX. Utilizzo di auto personale
- XXI. Trasferita personale non montatori
- XXII. Incrementi economici
- XXIII. Quota contratto
- XXIV. Decorrenza e durata



## COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE DA** UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO AD** UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**



<b>Lettera del Presidente</b>	<b>5</b>	<b>Sostenibilità della filiera: approvvigionamento responsabile e catena di fornitura</b>	<b>61</b>
<b>Il Gruppo IMA</b>	<b>7</b>	3.1. La nostra catena di fornitura	62
1.1. Chi siamo	8	3.2. Qualificazione e monitoraggio dei nostri fornitori	68
Principali settori di operatività	9	<b>Sostenibilità sociale: le persone di IMA</b>	<b>71</b>
Struttura del Gruppo	14	4.1. La nostra politica globale sulla gestione responsabile delle persone	72
1.2. I nostri valori e la nostra filosofia	16	Il rispetto dei diritti umani	74
1.3. La nostra performance economica: la creazione di valore per gli stakeholder	17	4.2. Le nostre persone: composizione e caratteristiche	74
Valore economico generato e distribuito	18	Gli aspetti contrattuali e le relazioni sindacali	80
Approccio fiscale di IMA	20	4.3. Salute e sicurezza	81
1.4. La Governance	26	4.4. La formazione e lo sviluppo delle persone	88
Organi sociali	27	4.5. Le pari opportunità	90
1.5. Il nostro impegno per la business integrity	28	<b>Sostenibilità ambientale: la gestione degli impatti ambientali</b>	<b>93</b>
Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	28	5.1. La politica, i progetti e gli obiettivi di carattere ambientale	94
Sistemi di gestione: qualità, sicurezza, ambiente	31	5.2. I sistemi di gestione ambientale, del carbonio e dei rischi annessi	95
1.6. La nostra strategia di sostenibilità	32	5.3. La gestione dell'energia	96
1.7. L'analisi di materialità	34	5.4. La Carbon Footprint e le emissioni di gas a effetto serra	99
1.8. Analisi dei rischi non finanziari e delle modalità di gestione	38	5.5. La gestione dei rifiuti	102
1.9. L'ascolto dei nostri stakeholder	42	5.6. La gestione dell'acqua	104
<b>La progettazione delle macchine per gli end-user</b>	<b>45</b>	<b>Sostenibilità locale: IMA a supporto delle comunità</b>	<b>107</b>
2.1. La nostra politica globale per la qualità e la responsabilità di prodotto	47	6.1. Iniziative di sostegno alle comunità in Italia e nel mondo	108
Sistema integrato qualità e compliance normativa	47	6.2. I rapporti con Associazioni di categoria e di settore	114
Know-how normativo e tecnico	47	<b>Nota metodologica</b>	<b>116</b>
2.2. Ricerca, Sviluppo e Innovazione	49	<b>GRI Content Index</b>	<b>120</b>
L'organizzazione della ricerca, sviluppo e innovazione	49	<b>Relazione della società di revisione</b>	<b>134</b>
Ricerca, sviluppo e innovazione nel mondo	50		
Brevetti depositati e concessi nel 2022	50		
Le principali innovazioni di IMA	51		
IMA e la sostenibilità di prodotto	54		
2.3. La soddisfazione degli end-user	55		
L'after sales di IMA	57		
Informazione e comunicazione	58		

## PASSO 2

Se l'azienda dispone di un proprio BILANCIO DI SOSTENIBILITA', estrapolare dai suoi contenuti, gli argomenti già assimilabili all'indice del CONTRATTO AZIENDALE vigore:



1. Salute e sicurezza
2. Informazione e comunicazione
3. La formazione
4. Le pari opportunità
5. Ecc..

*N.B. Se non c'è il Bilancio di sostenibilità, verificare l'esistenza di Codice Etico, Documento di Responsabilità Sociale di Impresa, Piano Industriale e similari. Anche da questi documenti si evincono molte informazioni*

## COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE DA** UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO AD** UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**



<b>Lettera del Presidente</b>	<b>5</b>	<b>Sostenibilità della filiera: approvvigionamento responsabile e catena di fornitura</b>	<b>61</b>
<b>Il Gruppo IMA</b>	<b>7</b>	3.1. La nostra catena di fornitura	62
1.1. Chi siamo	8	3.2. Qualificazione e monitoraggio dei nostri fornitori	68
Principali settori di operatività	9	<b>Sostenibilità sociale: le persone di IMA</b>	<b>71</b>
Struttura del Gruppo	14	4.1. La nostra politica globale sulla gestione responsabile delle persone	72
1.2. I nostri valori e la nostra filosofia	16	Il rispetto dei diritti umani	74
1.3. La nostra performance economica: la creazione di valore per gli stakeholder	17	4.2. Le nostre persone: composizione e caratteristiche	74
Valore economico generato e distribuito	18	Gli aspetti contrattuali e le relazioni sindacali	80
Approccio fiscale di IMA	20	4.3. Salute e sicurezza	81
1.4. La Governance	26	4.4. La formazione e lo sviluppo delle persone	88
Organi sociali	27	4.5. Le pari opportunità	90
1.5. Il nostro impegno per la business integrity	28	<b>Sostenibilità ambientale: la gestione degli impatti ambientali</b>	<b>93</b>
Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	28	5.1. La politica, i progetti e gli obiettivi di carattere ambientale	94
Sistemi di gestione: qualità, sicurezza, ambiente	31	5.2. I sistemi di gestione ambientale, del carbonio e dei rischi annessi	95
1.6. La nostra strategia di sostenibilità	32	5.3. La gestione dell'energia	96
1.7. L'analisi di materialità	34	5.4. La Carbon Footprint e le emissioni di gas a effetto serra	99
1.8. Analisi dei rischi non finanziari e delle modalità di gestione	38	5.5. La gestione dei rifiuti	102
1.9. L'ascolto dei nostri stakeholder	42	5.6. La gestione dell'acqua	104
<b>La progettazione delle macchine per gli end-user</b>	<b>45</b>	<b>Sostenibilità locale: IMA a supporto delle comunità</b>	<b>107</b>
2.1. La nostra politica globale per la qualità e la responsabilità di prodotto	47	6.1. Iniziative di sostegno alle comunità in Italia e nel mondo	108
Sistema integrato qualità e compliance normativa	47	6.2. I rapporti con Associazioni di categoria e di settore	114
Know-how normativo e tecnico	47	<b>Nota metodologica</b>	<b>116</b>
2.2. Ricerca, Sviluppo e Innovazione	49	<b>GRI Content Index</b>	<b>120</b>
L'organizzazione della ricerca, sviluppo e innovazione	49	<b>Relazione della società di revisione</b>	<b>134</b>
Ricerca, sviluppo e innovazione nel mondo	50		
Brevetti depositati e concessi nel 2022	50		
Le principali innovazioni di IMA	51		
IMA e la sostenibilità di prodotto	54		
2.3. La soddisfazione degli end-user	55		
L'after sales di IMA	57		
Informazione e comunicazione	58		

### PASSO 3

Se può tornare utile, approfondire le parti del Bilancio di Sostenibilità ritenute interessanti per impatto su famiglie di lavoratori, contrassegnandole in una sezione denominata: «eventuali integrazioni»



1. Salute e sicurezza
2. Informazione e comunicazione
3. La formazione del personale
4. Le pari opportunità
5. Ecc..

## COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE** DA UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO** AD UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**



### PASSO 4

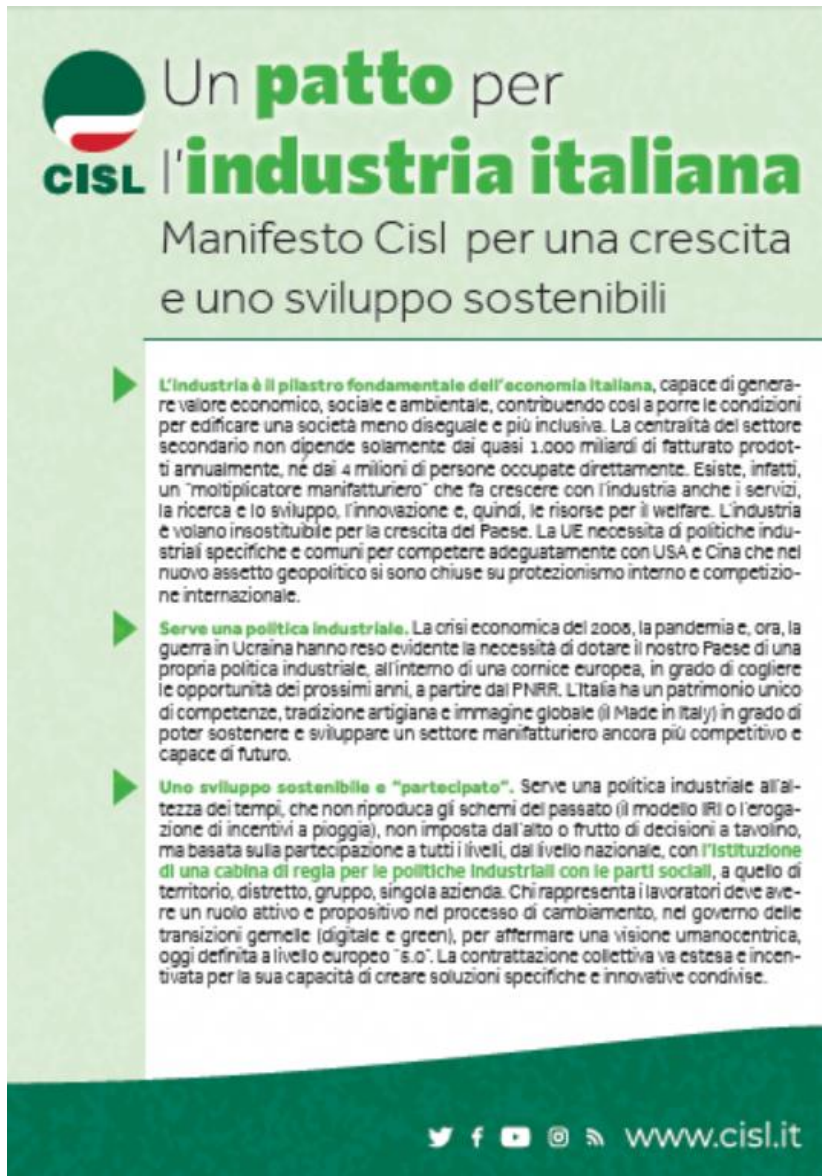
Selezionare dal MANIFESTO SINDACALE FIM-CISL sulle TRANSIZIONI LAVORATIVE del marzo 2022 i CONCETTI ritenuti applicabili come di interesse per determinate famiglie di lavoratori in azienda



1. Diritti dei lavoratori
2. Formazione e riconversione
3. Tutela del posto di lavoro
4. Ecc.



## COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE** DA UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO** AD UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**



**Un patto per l'industria italiana**  
 Manifesto Cisl per una crescita e uno sviluppo sostenibili

L'industria è il pilastro fondamentale dell'economia italiana, capace di generare valore economico, sociale e ambientale, contribuendo così a porre le condizioni per edificare una società meno diseguale e più inclusiva. La centralità del settore secondario non dipende solamente dai quasi 1.000 miliardi di fatturato prodotti annualmente, né dai 4 milioni di persone occupate direttamente. Esiste, infatti, un "moltiplicatore manifatturiero" che fa crescere con l'industria anche i servizi, la ricerca e lo sviluppo, l'innovazione e, quindi, le risorse per il welfare. L'industria è volano insostituibile per la crescita del Paese. La UE necessita di politiche industriali specifiche e comuni per competere adeguatamente con USA e Cina che nel nuovo assetto geopolitico si sono chiuse su protezionismo interno e competizione internazionale.

Serve una politica industriale. La crisi economica del 2008, la pandemia e, ora, la guerra in Ucraina hanno reso evidente la necessità di dotare il nostro Paese di una propria politica industriale, all'interno di una cornice europea, in grado di cogliere le opportunità dei prossimi anni, a partire dal PNRR. L'Italia ha un patrimonio unico di competenze, tradizione artigiana e immagine globale (il Made in Italy) in grado di poter sostenere e sviluppare un settore manifatturiero ancora più competitivo e capace di futuro.

Uno sviluppo sostenibile e "partecipato". Serve una politica industriale all'altezza dei tempi, che non riproduca gli schemi del passato (il modello IRI o l'erogazione di incentivi a pioggia), non imposta dall'alto o frutto di decisioni a tavolino, ma basata sulla partecipazione a tutti i livelli, dal livello nazionale, con l'istituzione di una cabina di regia per le politiche industriali con le parti sociali, a quello di territorio, distretto, gruppo, singola azienda. Chi rappresenta i lavoratori deve avere un ruolo attivo e propositivo nel processo di cambiamento, nel governo delle transizioni gemelle (digitale e green), per affermare una visione umanocentrica, oggi definita a livello europeo "s.o". La contrattazione collettiva va estesa e incentivata per la sua capacità di creare soluzioni specifiche e innovative condivise.

[www.cisl.it](https://www.cisl.it)

### PASSO 5

Selezionare dal MANIFESTO CISL per una CRESCITA e uno SVILUPPO SOSTENIBILI del 2023 i CONCETTI ritenuti applicabili come di interesse per determinate famiglie di lavoratori in azienda



1. Sviluppo Sostenibile e Partecipato
2. Investire nelle persone
3. Innovare nella transizione 4.0
4. Promuovere patti per l'incremento della produttività aziendale
5. Investire nella ricerca
6. Ecc.

## COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE DA** UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO AD** UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**

### PASSO 6

Selezionare dalla PIATTAFORMA di rinnovo CCNL 2024-2027 del 2024 i **PASSAGGI** ritenuti applicabili come di interesse per determinate famiglie di lavoratori in azienda



1. Conciliazione tempi di vita e di lavoro
2. Politiche di genere
3. Inquadramento delle competenze
4. Welfare integrativo
5. Bilancio di sostenibilità
6. Ambiente Salute e Sicurezza
7. Ecc.



**IPOTESI DI PIATTAFORMA**  
PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
INDUSTRIA METALMECCANICA E DELL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

1° LUGLIO 2024/30 GIUGNO 2027

Il 30 giugno 2024 scade il Ccnl Fedemeccanica-Assistat firmato unitariamente da Fim, Fiom e Uilm il 5 febbraio 2021. Questo documento riporta le richieste di Fim, Fiom e Uilm per il rinnovo contrattuale che dopo l'approvazione da parte degli Organismi dirigenti e dell'Assemblea dei 500 saranno illustrate ai lavoratori e alle lavoratrici e sottoposte ai loro giudizi. Successivamente saranno presentate a Fedemeccanica e Assistat.

Si tratta di una piattaforma che intende rappresentare le esigenze del lavoro metalmeccanico e fornire risposte adeguate per rimettere al centro il lavoro industriale e investire nelle nuove generazioni.

Il rinnovo contrattuale riguarda - secondo i più recenti dati dell'Igpa - più di 1,5 milioni di lavoratori e di lavoratrici in 30 mila aziende che nel 2022 hanno prodotto l'8% del Pil italiano, rappresentano il 6,2% dell'occupazione e il 45% delle esportazioni del nostro Paese, mentre se si fa riferimento al solo settore manifatturiero, la metalmeccanica rappresenta quasi il 50% del valore aggiunto e il 44% dell'occupazione industriale.

La situazione economica, occupazionale e produttiva di un settore così ampio e diffuso è difficile da portare a sintesi: al suo interno vi sono comparti che sono in una fase di sviluppo (ad esempio la microelettronica, l'informatica, il ferroviario, l'aerospaziale e la ceramica) e altri che stanno attraversando fasi di difficoltà (ad esempio l'automotive, l'elettrodomestico, la siderurgia, l'installazione TUC). Il rinnovo infatti, si colloca in una fase storica caratterizzata dalla transizione ecologica, digitale e dell'intelligenza artificiale, che richiedono soluzioni socialmente eque riducendo le disparità e tutelando sempre meglio il mondo del lavoro industriale: l'incremento delle retribuzioni, la riduzione dell'orario di lavoro, la crescita dell'occupazione stabile, la formazione e l'aggiornamento professionale, le forme di conciliazione tra le esigenze di vita e di lavoro, welfare e salute e sicurezza.

Il contesto in cui si collocherà il negoziato, (le guerre, le tensioni geopolitiche, quelle inflationistiche e del sistema economico) è certamente difficile e complesso ma, a maggior ragione, le richieste presentate rappresentano un elemento di coesione, di equità e di innovazione che un rinnovo contrattuale come quello del metalmeccanico ha da sempre come obiettivo.

Dalla pandemia Covid19 in poi è evidente che non si può rinunciare alla capacità di fare industria e di produrne semilavorati, componentistica e servizi innovativi anche nel nostro Paese, riducendo la dipendenza da altri, serve quindi una politica industriale ambiziosa e coerente, una riforma fiscale che combatta l'evasione e riduca il prelievo verso coloro che pagano fino all'ultimo centesimo, adeguamento dei servizi sociali e del sistema sanitario.

Per questo, le strutture sindacali territoriali e le flus saranno impegnate a svolgere estensive campagne informative con assemblee in tutti i luoghi di lavoro: per realizzare i nostri obiettivi giusti e ambiziosi servirà il sostegno convinto di tutte le metalmeccaniche e di tutti i metalmeccanici!

**CCNL 2024**  
INDUSTRIA METALMECCANICA  
DELL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

1



# COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE** DA UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO** AD UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**



## DAL COORDINAMENTO GREEN ALCUNI PUNTI PER LA BOZZA DI PIATTAFORMA DEL PROSSIMO CCNL

Concluse le due giornate di COORDINAMENTO NAZIONALE FIM-GREEN a Terri. La seconda giornata, come da programma, è stata l'occasione per ripercorrere le tappe che dalle pillole-Green nei primi tempi del COVID è transitata ai CANTIERI GREEN per giungere finalmente ai LABORATORI DI CONTRATTAZIONE GREEN che stanno portando gli risultati ragguardevoli, pronti da diffondere nelle prossime iniziative.

Il progetto JUSTRA fungerà, con i suoi counselor, da collettore all'iniziativa che vedrà coinvolte aziende di Abruzzo -Molise, Lazio, Umbria e Campania in una prima stanza dell'iniziativa (poi replicabile in altre regioni).

Le regioni che ancora non hanno realizzato i CANTIERI GREEN possono provvedere all'organizzazione degli stessi. Le regioni e i territori che hanno svolto già i CANTIERI possono procedere con l'implementazione dei LABORATORI DI CONTRATTAZIONE GREEN. I territori che hanno già realizzato i primi LABORATORI DI CONTRATTAZIONE GREEN possono estendere il raggio d'azione, aumentando il numero di aziende e coinvolgendo più lavoratori e più delegati.

Circa le indicazioni su stimoli e suggerimenti per la bozza di piattaforma di rinnovo del CCNL, ecco alcuni punti di riferimento emersi, che comunque saranno completati nei prossimi giorni:

- A. **Redazione congiunta del Bilancio di Sostenibilità**
- B. **Costituzione della Commissione per la Giusta Transizione**
- C. **Potenziare e innovare il Premio di Risultato con elementi riferibili anche ad indicatori "S" degli indicatori ESG**
- D. **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**
- E. **Inserire massicciamente Metapprendo nella contrattazione aziendale e, collegare la formazione del Diritto Soggettivo alla Formazione alla formazione per la sostenibilità**

## PASSO 7

Considerare le priorità di contrattazione aziendale e nazionale emerse all'interno del COORDINAMENTO GREEN della Fim-Cisl



1. Redazione congiunta del BILANCIO DI SOSTENIBILITA'
2. Costituzione di una COMMISSIONE per la GIUSTA TRANSIZIONE
3. Privilegiare INDICATORI «S» [SOCIAL] dei tre indicatori ESG dello Sviluppo Sostenibile
4. Rafforzare politiche di PREVENZIONE e di GOVERNANCE della SALUTE e SICUREZZA
5. Utilizzare METAPPRENDO per la corretta realizzazione del DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE
6. Ecc.

## COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE** DA UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO** AD UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**



**Niente che riguarda noi, si fa senza di noi!**  
Manifesto Just Transition

I nostri posti di lavoro e settori industriali si stanno modificando radicalmente. La transizione è già in corso. La pandemia, la guerra in Ucraina e la crisi dei prezzi dell'energia accelerano il ritmo del cambiamento. I lavoratori del settore industriale di tutta Europa hanno sempre cercato di far sentire la loro voce - abbiamo bisogno di leader politici in grado di pressarci attenzione e di reagire velocemente.

**JUST TRANSITION**  
NIENTE CHE RIGUARDA NOI, SI FA SENZA DI NOI!  
I Lavoratori dell'Industria per la Giusta Transizione



### PASSO 8

Selezionare dal MANIFESTO JUST TRANSITION di INDUSTRIALL Europe del 2022 i CONCETTI ritenuti applicabili come di interesse per determinate famiglie di lavoratori in azienda

1. Rafforzare il Dialogo Sociale
2. Osservatorio sulla Giusta Transizione
3. Diversità e uguaglianza per garantire idee e innovazioni migliori
4. Finanziare l'esercizio della contrattazione green
5. Competenze e formazione dei lavoratori
6. Ecc....



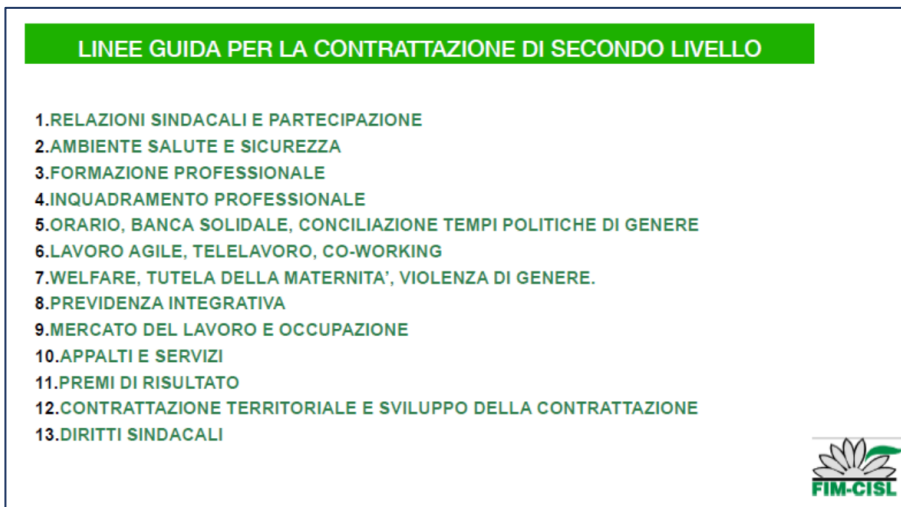
# COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE** DA UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO** AD UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**



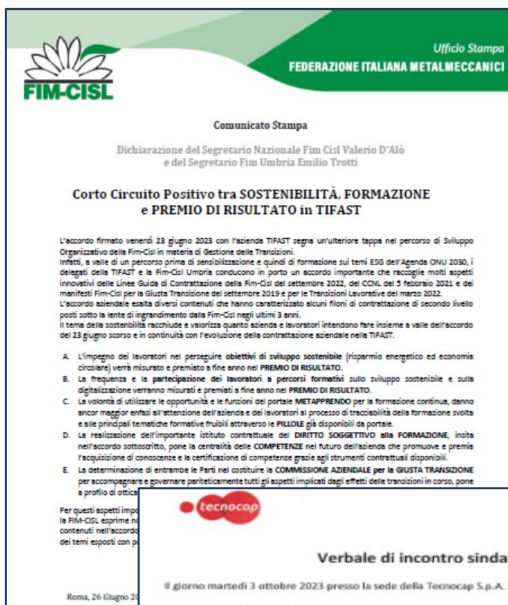
## PASSO 9

Selezionare dalle LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO DEI METALMECCANICI del settembre 2022 gli ASPETTI ritenuti applicabili come di interesse per determinate famiglie di lavoratori in azienda

1. Formazione congiunta per componenti sindacale e componenti aziendali
2. Salute, Sicurezza e Ambiente
3. Consultazione e informazione
4. Break formativi
5. Economia circolare e contrattazione green
6. Diritto Soggettivo
7. Commissioni Paritetiche
8. Welfare aziendale
9. Ecc.



# COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE DA** UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO AD** UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**



## PASSO 10

Prendere qualche spunto anche da testi di Integrativi Aziendali esistenti e sviluppatasi negli ultimi 24 mesi in tematiche GREEN:



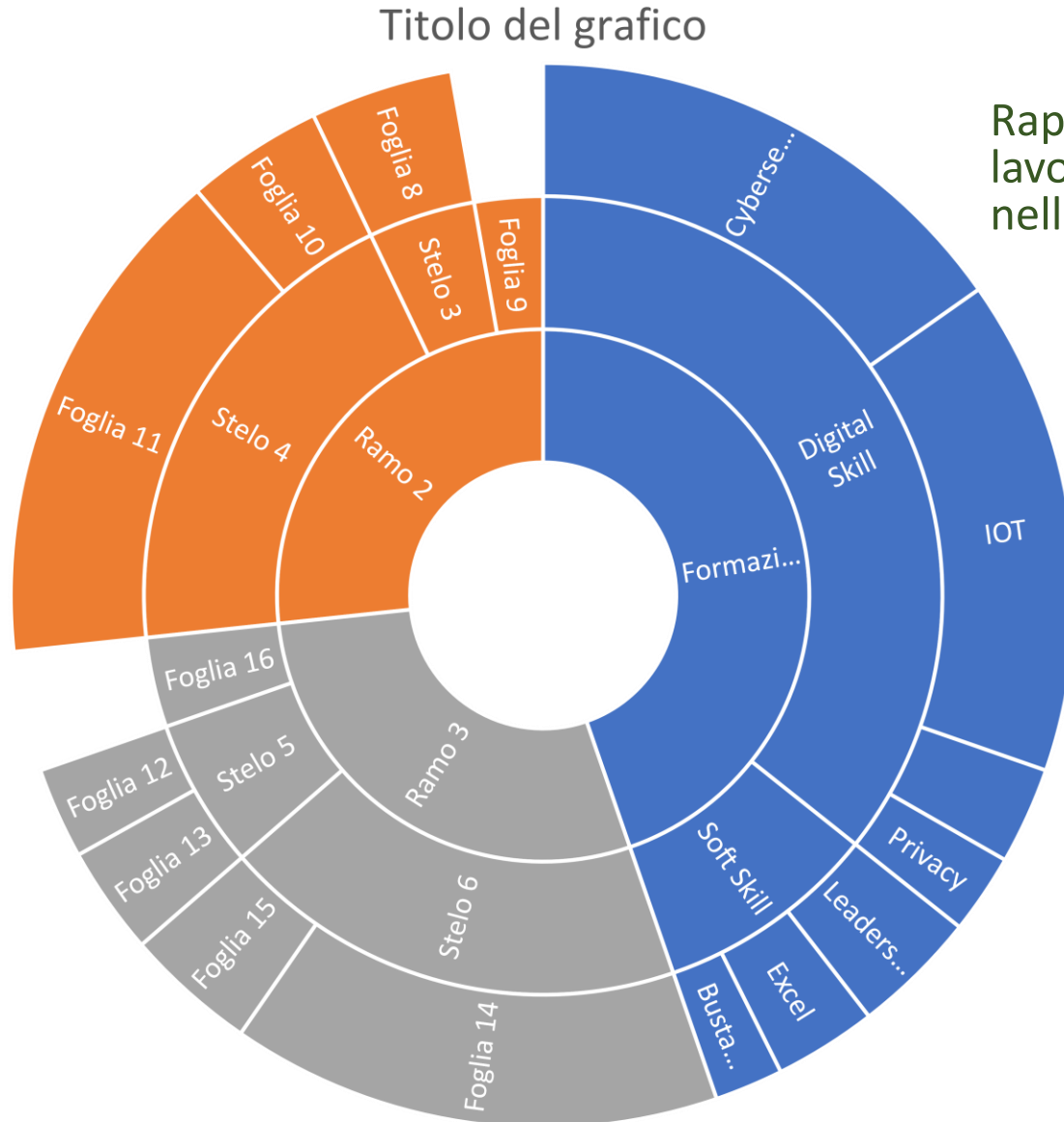
- A. Formazione e crescita professionale
- B. Formazione e parità di genere
- C. Formazione Green
- D. Orario di lavoro
- E. Valorizzazioni professionali
- F. Pari opportunità
- G. Welfare e previdenza integrativa
- H. Salute e Sicurezza
- I. Premio di Risultato e Formazione Green
- J. Metapprendo
- K. Ecc.



## COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE** DA UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO** AD UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**

### PASSO 11

Rappresentare graficamente e dimensionalmente le famiglie di lavoratori coinvolti da eventuali nuovi CONCETTI da introdurre nella futura piattaforma di secondo livello:



- A. Parità di Genere
- B. Mobility Management
- C. Smartworking
- D. Diversity Inclusion
- E. Salute e Sicurezza
- F. Worklife Balance
- G. Metapprendo
- H. Ecc.

## COME IMPOSTARE IL LAVORO DI **TRANSIZIONE** DA UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE IN CORSO** AD UN TESTO DI **CONTRATTO AZIENDALE PIU' SOSTENIBILE**

### PASSO 12

Percorrere il democratico tracciato della rappresentanza per giungere ad un rinnovo (o ad un potenziamento) dell'integrativo aziendale che sia **PIU' SOSTENIBILE** e che sia supportato, da una parte da documenti e posizioni ufficiali del Sindacato e dell'azienda, dall'altra parte che sia sostenuto dai lavoratori



**ASSEMBLEE LEONARDO**  
Elettronica  
*Le assemblee saranno elettroniche*

**ODG**

- Illustrazione ipotesi contratto integrativo Leonardo
- votazione ipotesi d'accordo

**MERCOLEDÌ 14 FEBBRAIO**

**SEDE LEONARDO**  
Viale del Lavoro n.101  
Taranto

orario  
11:00 - 12:30

Saranno presenti  
**BERNARDINI FABIO**  
Coordinatore Nazionale  
FIM CISL comparto Leonardo  
**CANTONETTI BRUNO**  
Segretario Nazionale  
UILM comparto Leonardo  
**MARINELLI SIMONE**  
Segretario Nazionale  
FIOM comparto Leonardo





1. Raccolta concetti e aspetti più sostenibili da parte dei **LAVORATORI**
2. Condivisione con **SEGRETERIA** territoriale
3. Condivisione con **RSU**
4. Partecipazione e consenso dei **LAVORATORI** (tramite **ASSEMBLEA**)
5. Presentazione **PIATTAFORMA** di rinnovo Contratto Aziendale





# FIM GREEN

DELEGATI FIM-CISL ABRUZZO-MOLISE- 3 MAGGIO 2024



# FIM GREEN

DELEGATI FIM-CISL ABRUZZO-MOLISE- 3 MAGGIO 2024





# FIM GREEN

DELEGATI FIM-CISL ABRUZZO-MOLISE- 3 MAGGIO 2024



# FIM GREEN

DELEGATI FIM-CISL ABRUZZO-MOLISE- 3 MAGGIO 2024