

Newsletter n°
di segnalazioni
e aggiornamento

60



Il presente documento è strumento di divulgazione, informazione ed aggiornamento su opportunità formative e ricerche offerte dall'ETUI Istituto Sindacale Europeo → www.etui.org, dalla Ces Confederazione Europea dei Sindacati → www.etuc.org e dal Cedefop (Centro Europeo per lo sviluppo della Formazione Professionale) → <https://www.cedefop.europa.eu/it>

etui.
european trade union institute



La newsletter segnala i bandi aperti per progetti transnazionali finanziati dalla Commissione Europea e divulga i risultati dei progetti europei promossi dalla Cisl.



A cura di:

Francesco Lauria - Coordinamento scientifico e rapporti con Etui
Ilaria Carlino - Attività di progettazione europea e coordinamento redazionale Newsletter
Marcello Poli - Attività di progettazione europea e redazione Newsletter



Contatti

Francesco Lauria, francesco.lauria@cisl.it
Ilaria Carlino, i.carlino@cisl.it
Marcello Poli, marcello.poli@cisl.it

Sito centro Studi CISL attività europee:
→ <https://www.centrostudi.cisl.it/progettieuropei.html>
Per iscriversi alla Newsletter o per non riceverla:
formazione.sindacale@cisl.it

In questo numero

1. DOCUMENTI CES SU COVID-19

2. I CORSI DI FORMAZIONE ETUI E LA FORMAZIONE EUROPEA

2.1 I corsi nazionali ed europei ETUI-CISL sulla transizione ecologica e le competenze verdi: una scommessa formativa.

2.2 L'applicazione Cisl del modello europeo ETUI delle "competenze verdi".

2.3 Le competenze verdi per una giusta transizione: il ruolo del sindacato

2.4 Corso Etui: Giustizia sociale e politiche di adattamento al clima - due facce della stessa medaglia

2.5 Corso Etui: La prospettiva di genere nell'azione sindacale: strumenti e strategie

2.6 Corso Etui online: Stress digitale: affrontare i rischi psicosociali dei lavori delle piattaforme e legati alla gig economy

2.7 Corso Etui: Lo storytelling come strumento di comunicazione sindacale

3. I BANDI DELLA COMMISSIONE EUROPEA PER IL DIALOGO SOCIALE

3.1 Misure di informazione e formazione per le organizzazioni dei lavoratori

3.2 Supporto al Dialogo Sociale

4. I PROGETTI EUROPEI

4.1 Rendicontazione non finanziaria e relazioni sindacali. La situazione in Italia in attesa della revisione della Direttiva 2014/95/UE

4.2 FAI Cisl Lavoro Distaccato - Concluso progetto europeo VP/2019/001/0041 con sindacati di 7 paesi

5. LA RICERCA EUROPEA E LE NEWS DALL'ETUI

5.1 Pubblicazioni Etui

5.2 Newsletter etui.greennewdeal

5.3 Newsletter Collective Bargaining



Documenti Ces su COVID-19

I lavoratori sono in prima linea nella battaglia contro il coronavirus e i sindacati nazionali in Europa stanno lavorando duramente per raggiungere accordi con datori di lavoro (e governi) per far fronte ai gravi impatti economici della crisi sui lavoratori e sulle imprese.

Al seguente link, tutti gli aggiornamenti:

→ <https://www.etuc.org/en/trade-unions-and-coronavirus>



**Trade Unions
and
Coronavirus**



I corsi Etui e la formazione europea

In questa sezione si riportano le informazioni relative ai Corsi organizzati dall'Istituto sindacale europeo (Etui) e le iniziative del Cedefop (Centro Europeo per lo sviluppo della Formazione Professionale)

→ <https://www.cedefop.europa.eu/it>

Si ricorda che i corsi ETUI, salvo se diversamente indicato, prevedono una quota di iscrizione di 60 euro al giorno comprendente anche il viaggio, il vitto e l'alloggio.

Per qualsiasi informazione relativa ai corsi e per ricevere i moduli di iscrizione:

f.lauria@cisl.it - 055 5032187

PAGINA WEB EUROFORMATORI CISL

→ <http://centrostudi.cisl.it/corsi-europei/222-gli-euroformatori-cisl-etui.html>

Oltre che contattando l'ufficio confederale preposto, tutti i corsi europei qui segnalati sono raggiungibili anche dal sito web dell'Etui (→<http://www.etui.org/Training>) e del Centro Cisl

(→<http://www.centrostudi.cisl.it/rete-europrogettazione.html>).





La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

I corsi nazionali ed europei ETUI-CISL sulla transizione ecologica e le competenze verdi: una scommessa formativa.

di Francesco Lauria



Marzo è stato, in diverse occasioni, un mese particolarmente intenso per l'attività formativa nazionale/europea sui temi delle **competenze verdi** e della **giusta transizione**.

Lo abbiamo sperimentato all'inizio del **marzo 2020**, in occasione del corso **Etui Cisl-Gwu**, proprio agli albori della pandemia Covid-19 che colpiva, dopo la Cina, il nostro paese prima di altri.

In occasione del corso di formazione sul ruolo del sindacato nell'economia circolare, infatti, proprio a causa dell'accelerazione imprevista e impetuosa della pandemia, abbiamo testato una serie di strumentazioni tecnologiche e formative "ibride", a seguito dell'impossibilità di molti corsisti, formatori e relatori di recarsi nel nostro paese, in quel momento "isolato".

Attività che sarebbero state sviluppate con sempre maggiore intensità in tutto il mondo nei mesi successivi furono messe in campo in una notte, collegando aule formative in diversi paesi e rivedendo tutti gli strumenti metodologici dell'attività di apprendimento.

Questa sperimentazione "obbligata", in un contesto anche psicologico per nulla semplice, ha fatto molta strada mantenendo un collegamento logico con i contenuti affrontati e con le transizioni che abbiamo di fronte: ecologica e digitale.

Da questo complesso, ma positivo "incidente progettuale" sono nati diversi percorsi formativi, compresa un'esperienza altrettanto interessante e sfidante che ha messo insieme contemporaneamente addirittura quattro aule in tre paesi diversi (Italia, Spagna, Bulgaria) in occasione del **corso nazionale ed europeo sul "contratto socio-ecologico"** che, purtroppo, ha visto immediatamente dopo la propria conclusione l'esplosione della seconda ondata della pandemia (ottobre 2020).

Marzo 2022 ha rappresentato per noi, quindi, un'ulteriore sfida.

Questa volta completamente in aula, pur in presenza di restrizioni e cautele ancora significative, abbiamo voluto concludere un **percorso "ibrido" di formazione formatori sulle competenze verdi per una giusta transizione.**





La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

Concludere, però, per ricominciare.

Progettare, innovare, affrontando un tema che ci accompagnerà nei prossimi anni e decenni, reso ancor più sfidante dagli effetti della pandemia e dalla mostruosità di una nuova guerra sempre più estesa quasi ai confini dell'Unione Europea.



soprattutto sui contenuti del corso, visti dal punto di vista di un'operatrice sindacale che svolge anche ricerca sui temi che affronta quotidianamente nel contesto territoriale.

Buona lettura!

Seguono due articoli. Il primo è opera di due formatori di due categorie nazionali Cisl: [Roberta Villa](#) e [Antonio Ingallinesi](#) che hanno seguito il percorso “ibrido” di formazione formatori sulle competenze verdi di Etui che si è svolto da settembre 2021 a gennaio 2022 e che hanno progettato, con la collaborazione di chi scrive e di [Franklin Kimbimbi](#) (Etui) un percorso davvero ricco e innovativo di implementazione del modello europeo delle “competenze verdi”.

Il secondo è scritto da [Francesca Valente](#), corsista, ricercatrice Adapt impegnata sul campo nella Fai Cisl del Piemonte orientale, che si concentra





La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

L'applicazione Cisl del modello europeo ETUI delle "competenze verdi".

Di Roberta Villa (Euroformatrice Filca Nazionale) e Antonio Ingallinesi (Euroformatore Femca Nazionale)



A fine marzo di quest'anno, si è svolto, al Centro Studi di Firenze, il corso ETUI-CISL "Le competenze verdi per la Giusta Transizione", che ha coinvolto prioritariamente un gruppo di sindacalisti di diverse Federazioni della CISL, ma che ha visto la partecipazione anche di alcuni sindacalisti di altre sigle sindacali (UIL) e alcuni sindacalisti provenienti da altri paesi europei (Ungheria e Spagna).

Il corso, di tre giornate, è stata un'occasione preziosa per affrontare il tema del ruolo che il sindacato può giocare nel promuovere, accompagnare e sostenere i processi di transizione ecologica, attraverso il dialogo con le aziende e con le Istituzioni.

La prospettiva di senso, come evidenziato nel titolo, è stata quella della **Giusta Transizione**, ovvero di una transizione verso un'economia a basso impatto ambientale capace di integrare l'attenzione alla sostenibilità con l'attenzione ai lavoratori coinvolti nel cambiamento, attraverso progetti di riqualificazione professionale e, per le persone più difficilmente ricollocabili nel mondo del lavoro, il ricorso agli ammortizzatori sociali. Una transizione "giusta" dal punto di vi-

sta ambientale, sociale ed economico, quindi, che aiuti a superare il potenziale conflitto tra tutela dell'ambiente e della salute e tutela del lavoro e del reddito. Si tratta della sfida più complessa che gli Stati e i sindacati europei si troveranno ad affrontare nei prossimi anni, in considerazione degli ambiziosi obiettivi di riduzione delle emissioni di CO2 previsti dall'Unione Europea, che sono il cuore delle linee strategiche contenute nell'*European Green Deal* e nel *Next Generation EU*.

Con questo articolo vogliamo porre l'attenzione sugli **aspetti metodologici** che hanno connotato questo progetto, voluto da ETUI e realizzato in partnership con CISL, Kos (Slovacchia), Ugt (Spagna) e Zsss (Slovenia), di cui il corso realizzato a Firenze è stato uno degli esiti.

Avendo entrambi completato il percorso ETUI come Formatori Sindacali Europei (Eutrotrainer), siamo stati coinvolti da Etui e dalla Cisl (in collaborazione con Filca e Femca le nostre federazioni di categoria), in qualità di esperti di processi e metodologie didattiche, in un percorso di diversi mesi, che ci ha portato a collaborare a distanza con altri formatori di diversi paesi europei per elaborare un **toolkit** per la formazione sindacale sui temi delle competenze verdi.

Il quadro di riferimento metodologico, elaborato da **Franklin Kimbimbi**, Education Officer di Etui e coordinatore del progetto, parte da alcune ipotesi di fondo. La prima ipotesi è che per affrontare un cambiamento epocale come quello della transizione socio-ecologica è necessario un apprendimento innovativo, capace di accompa-





La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

gnare le persone a muoversi in condizioni di incertezza e a rimettere in discussione convinzioni e abitudini di pensiero consolidate, per adottare nuovi valori e comportamenti.

Il modello proposto declina le “**competenze verdi**” (o come preferisce definirle Etui: “meta-competenze”) per affrontare il cambiamento, che nel modello in cinque aree principali:

- competenze in termini di etica e responsabilità, ovvero la capacità di agire, anche come sindacato, secondo i valori della sostenibilità e di assumersi responsabilità per le proprie azioni e scelte;
- competenze di prospettiva, che implicano la capacità di immaginare gli impatti futuri rispetto alle scelte attuali e di muoversi in condizioni di incertezza;
- competenze sistemiche, ovvero la capacità di leggere le connessioni tra settori e gli impatti trasversali delle scelte operate;
- competenze in termini di cambiamento, che permettono di identificare e analizzare i fattori critici e le leve strategiche per innescare processi di trasformazione;
- competenze collettive, connesse alla capacità di organizzarsi collettivamente e costruire alleanze per affrontare e orientare i processi.

A dire il vero, quando ci è stato per la prima volta illustrato il modello delle cinque **meta-competenze**, ci è sembrata una concettualizzazione piuttosto astratta, seppur capace di cogliere la multidimensionalità del tema. In altre

occasioni formative ci eravamo infatti confrontati con le questioni della transizione ecologica e della giusta transizione, con una certa difficoltà a tenere insieme la dimensione macro, come la necessità di contenere le emissioni e di mitigare gli effetti del cambiamento climatico, con le diverse politiche di settore e i contesti aziendali (micro).

Il modello ha il pregio di integrare queste diverse prospettive.

Una seconda indicazione metodologica che ha connotato il nostro lavoro di co-progettazione dei materiali didattici per il toolkit ETUI è stata quella di lavorare a partire da “**casi di studio**”.

Tutte le attività didattiche progettate dalle coppie di lavoro, a partire dalle cinque meta-competenze, sono state elaborate da casi di studio reali o verosimili.

Questa scelta ha indubbiamente aiutato a connettere il modello delle meta-competenze all’esperienza reale dei partecipanti e alla concretezza delle esperienze. Discutere o affrontare casi reali o realistici permette un confronto molto approfondito su valori, priorità, strategie d’azione.

Nel mese di dicembre, a Bruxelles, abbiamo partecipato in modalità mista (alcuni in presenza e alcuni a distanza) a un meeting per finalizzare tutti i materiali didattici elaborati nei mesi precedenti, utilizzando un approccio di peer review con i colleghi formatori.

Lo step successivo del progetto, come da ipotesi iniziale, è stato quello di realizzare alcuni workshop nei diversi paesi partner, utilizzando il materiale prodotto nella fase di progettazione. Il





La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

corso realizzato a Firenze è stata appunto una delle sperimentazioni formative che ha permesso di testare e validare il modello, l'approccio e gli strumenti proposti.

Dal punto di vista progettuale, come staff abbiamo deciso di riprendere e rideclinare le attività didattiche, ripensandole per il contesto italiano (ad esempio introducendo casi di studio presi dalla realtà italiana). La nostra scelta, in collaborazione con **Francesco Lauria**, coordinatore Cisl dell'attività formativa e con **Franklin Kimbimbi**, ideatore del modello, è stata di integrare le cinque attività didattiche principali (indicativamente, una per ogni meta-competenza) con momenti di approfondimento con esperti e testimoni, per trovare un giusto equilibrio tra apprendimento dall'esperienza e confronto con il sapere esperto.

Per ogni meta-competenza sono state elaborate attività differenti: dall'analisi di dialoghi su casi reali presi da diversi settori (competenza in termini di etica e responsabilità) all'elaborazione di scenari e analisi degli impatti trasversali delle politiche di settore (competenza prospettica e sistemica), dall'analisi di un caso di transizione ecologica di un'azienda (competenza in termini di cambiamento) alla simulazione di una negoziazione tra diversi stakeholder, a partire da un caso di riconversione industriale (competenza collettiva).

La **prospettiva** è stata volutamente **multisetoriale** e **trasversale**, sia per coerenza con il tema che per rispetto della composizione del gruppo di partecipanti, operanti in diversi settori produttivi. Avere a disposizione un modello comu-

ne ha permesso, all'interno del gruppo di formazione, un confronto più organizzato, favorendo lo scambio di esperienze. L'aspetto della trasversalità è stato, non a caso, uno degli elementi maggiormente apprezzati dai partecipanti, insieme alla positiva valutazione dell'approccio di lavoro a partire da casi concreti e del modello delle cinque meta-competenze, che offre una cornice logica utile ad affrontare situazioni di transizione industriale con uno sguardo capace di integrare più dimensioni e prospettive.

A conclusione dell'esperienza formativa, anche grazie al confronto con i partecipanti, ci sembra di poter confermare la validità del modello proposto e dell'approccio metodologico utilizzato per potenziare le competenze dei sindacalisti sui temi della Giusta Transizione.

Pensiamo quindi che possa essere interessante diffonderlo e svilupparlo ulteriormente sia a livello confederale che all'interno delle categorie, anche declinandolo, di volta in volta, a seconda degli obiettivi didattici specifici.

Per approfondire:

→<https://www.centrostudi.cisl.it/corsi-europei/698-corso-cisl-etui-le-competenze-verdi-per-una-giusta-transizione.html>





La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

Le competenze verdi per una giusta transizione: il ruolo del sindacato

di Francesca Valente - Fai CISL Piemonte orientale e Adapt

“Unions need to have their own view or issues regarding the protection of the environment and their own notions of sustainable development independent from the views of employers” (I sindacati devono avere una propria visione rispetto alla protezione dell'ambiente e nozioni di sviluppo sostenibile indipendenti dalle opinioni dei datori di lavoro, n.d.r.)

Begoña María-Tomé Gil, 2013.

Il 22, 23 e 24 marzo, presso il Centro Studi Nazionale Cisl di Firenze, si è tenuto un corso organizzato dalla Cisl in collaborazione con l'European Trade Union Institute (Etui). L'oggetto del corso è la costruzione di competenze verdi fruibili dai sindacati ed utilizzabili nella lotta contro il cambiamento climatico per



creare una transizione giusta.

Il progetto ha l'obiettivo di sostenere e formare i sindacalisti per indirizzare la ripresa verso un futuro sostenibile e di dotarli di metodologia e di competenze. In quest'ottica, il dialogo sociale ricopre un ruolo fondamentale per mantenere il livello occupazionale, i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e altrettanto importante è lo sviluppo di strategie sindacali nonché la conoscenza di buone pratiche così da poter promuovere la [Giusta Transizione](#) a livello aziendale e territoriale.

Il 2021 è stato il sesto anno più caldo mai registrato dalla NASA. In generale, i dati mostrano che la Terra si sta scaldando sempre di più e sempre più velocemente e ciò ha visibili conseguenze nelle siccità e nelle alluvioni da record cui si è assistito nel 2021, ma anche nel sempre maggior numero di incendi. [L'IPCC, The Intergovernmental Panel on Climate Change](#), l'organismo delle Nazioni Unite per la valutazione delle scienze legate al cambiamento climatico, ha dichiarato il codice rosso per l'umanità. Infatti, il cambiamento climatico rappresenta la più grande minaccia e la più grande sfida del nostro tempo perché la salute del Pianeta è strettamente connessa a quella della popolazione e, di conseguenza, a quella [dell'economia](#) e del [mercato del lavoro](#).

I cambiamenti climatici (incendi, inondazioni, nubifragi, inquinamento dell'a-





La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

ria, radiazioni UV) rappresentano una minaccia per i lavoratori per quanto riguarda i **rischi per la salute e la sicurezza** (stress da calore, colpi di calore, aumento della fatica, aumento del rischio di incidenti, diminuzione della tolleranza chimica), ma anche in termini di **perdita di produttività** (si stima che entro il 2030 a causa delle temperature più alte andranno persi 80 milioni di lavori a tempo pieno, che corrispondono a \$2,400 miliardi di danni economici).

In questo senso, a livello mondiale, il cambiamento climatico e il degrado ambientale stanno già manifestando i propri effetti negativi sopprimendo milioni di posti di lavoro e mezzi di sussistenza.

Come evidenziato dall'International Labour Organisation (ILO), il nostro futuro dipende totalmente da una giusta transizione verso un'economia efficiente in termini di carbonio e di risorse; è quindi fondamentale che la crisi ambientale venga fronteggiata con azioni coraggiose, strutturate e lungimiranti.

Con Giusta Transizione si intende quel processo economico che produce piani, politiche ed investimenti che si pongono

come obiettivo la costruzione di lavori sostenibili e dignitosi, l'azzeramento delle emissioni nette nonché quello di sradicare la povertà e di far prosperare le comunità.

Di Giusta Transizione si parla già dal primo decennio del 2000, diventando poi un requisito chiave **nell'Accordo di Parigi del 2015**, il primo accordo universale e legalmente vincolante sui cambiamenti climatici, per poi essere ulteriormente definita dalle **→linee guida globali sul lavoro ILO**. Nel novembre 2016 la Commissione Europea ha pubblicato il pacchetto **→“Energia pulita per tutti gli europei”** che contiene iniziative legislative per adempiere agli obblighi internazionali. Tale pacchetto include un progetto di regolamento sulla *governance* dell'Unione dell'Energia che organizza la pianificazione e il monitoraggio delle politiche europee attraverso un sistema basato su piani nazionali integrati e propone l'obbligo di progettare strategie di decarbonizzazione a lungo termine fino al 2050.

La **decarbonizzazione** di un'economia ancora fortemente dipendente dai combustibili fossili comporta trasformazioni industriali e cambiamenti tecnologici di vasta portata, lo sviluppo di nuove modalità energetiche, nuovi modelli di business e una maggiore circolarità nelle modalità di produzione e consumo. La transizione porterà inevitabilmente ad una **profonda riorganizzazione del**





La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

mercato del lavoro il che comporterà nuove opportunità ed ulteriori rischi. La nascita di posti di lavoro, la perdita di altri, la necessità di sostituire impieghi esistenti con altri, la ricerca di capacità e competenze inedite sono le sfide che le parti dovranno affrontare nel c.d. processo di *greening*. Affinché la pianificazione di una giusta transizione porti a cambiamenti efficienti, è necessario coinvolgere i lavoratori nel processo di trasformazione attraverso la messa in campo di misure e strumenti che tengano in considerazione le complessità che questi dovranno affrontare.

Le problematiche da fronteggiate possono essere ricondotte a quattro principali macro aree: **il territorio, le competenze, gli effetti distributivi e le condizioni lavorative**. Innanzitutto, dalla creazione di nuovi lavori e di nuove opportunità collegate alla transizione verde soltanto alcuni territori e/o alcuni settori trarranno grandi vantaggi, visto che i nuovi impieghi che si andranno a creare nell'industria verde non sempre coincideranno geograficamente con quelli che inevitabilmente si andranno a perdere in altri settori. Per questo motivo, per scongiurare **effetti distributivi regressivi** e per evitare **l'incremento delle disuguaglianze tra le persone**, saranno necessari supporti finanziari, solidarietà tra regioni e paesi nonché strategie industriali per una transizione verde.

Inoltre, i nuovi lavori richiederanno *skills* diverse rispetto a quelle che attualmente possiede la manodopera: bisognerà progettare **programmi di formazione** e di **riqualificazione**, ma anche forme idonee di **protezione sociale** che accompagnino la forza lavoro nella transizione.

Tra i pilastri dal programma della Giusta Transizione viene sottolineata l'urgenza di investimenti **in posti ed opportunità di lavoro dignitose** nei settori che riducono le emissioni e aiutano la comunità ad adattarsi al cambiamento climatico, ma non è garantito in alcun modo che le condizioni nei nuovi lavori verdi saranno decorse. Per questo motivo è necessario che ci sia una forte interazione tra *l'European Green Deal e l'European Pillars of Social Rights* affinché i nuovi lavori possano effettivamente offrire salari dignitosi, condizioni di lavoro decenti e possano consentire una rappresentanza dei lavoratori. Le conseguenze sociali del piano di transizione verde non devono essere sottovalutate.

In questo scenario il ruolo dei sindacati



La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

è fondamentale, pur non essendo valorizzato. Le linee guida ILO per una transizione giusta per tutti ecologicamente sostenibile raccomandano la partecipazione e la consultazione delle organizzazioni sindacali nell'elaborazione e nell'attuazione delle strategie per limitare le emissioni di carbonio.

Così, anche la Commissione Europea, nel Pacchetto sull'Unione dell'Energia del 2015, ha sottolineato l'importanza del ruolo delle parti sociali, le quali vengono spinte ad includere il tema della transizione energetica all'interno del dialogo sociale. Allo stesso modo anche il sindacato deve riconoscere il ruolo attivo che può e deve svolgere nel processo, anche in quei Paesi Membri in cui non viene chiamato in causa nelle decisioni relative al clima o in quelli in cui il coinvolgimento è meramente formale.

È per questo motivo che le organizzazioni sindacali, fin dal livello settoriale e territoriale, devono essere preparate a svolgere un ruolo da protagonista nella programmazione, nello sviluppo e nell'attuazione di policies nazionali di decarbonizzazione. In termini di politica industriale, le organizzazioni dei lavoratori dovrebbero promuovere politiche che incoraggiare l'innovazione tecnologica e gli investimenti nella ricerca e nello sviluppo di energie pulite: da un lato promuovendo il ricorso a tecnologie a bassa intensità energetica, dall'altro proteggendo i

settori industriali dell'Unione Europea dal rischio della rilocalizzazione delle emissioni di carbonio.

Inoltre, è richiesto alle parti sociali di fornire al settore industriale chiari obiettivi strategici, prendendo in consi-



derazione contesti normativi, finanziari, fiscali e giuridici stabili, per agevolare la creazione di posti di lavoro verdi e dignitosi, promuovendo anche la diversificazione economica. Nei territori ad alta intensità di emissione, i sindacati devono partecipare alla definizione delle soluzioni che mirino a minimizzare l'impatto sociale della transizione.

Visto che la transizione comporterà notevoli conseguenze sulle abilità e le competenze, il sindacato deve impegnarsi ad adeguare i sistemi di formazione e di istruzione, sostenere politiche attive del mercato del lavoro che promuovano l'apprendimento permanente, riuscendo ad anticipare i futuri cambiamenti e sapendo promuovere flussi regolari di informazione, così come deve saper incentivare iniziative che mirino



La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

alla **riqualificazione** e alla **riassegnazione** dei lavoratori nei settori in via di sviluppo.

È compito delle parti sociali saper garantire la capacità della manodopera di trovare un nuovo posto di lavoro e di saperlo mantenere, adeguando i programmi e i sistemi di **formazione professionale** e creando comitati settoriali per le competenze. Allo stesso modo, il sindacato deve poter partecipare alla definizione delle strategie di decarbonizzazione nel medio e nel lungo termine.

I corpi intermedi, insieme ai governi, le parti datoriali e i lavoratori sono agenti **del cambiamento** in grado di sviluppare nuove modalità di lavoro. Per ciò è fondamentale che le organizzazioni sindacali attuino un dialogo sociale con le istituzioni internazionali, europee, nazionali, regionali, settoriali e locali. Se a livello europeo il coinvolgimento riguarda anche la gestione dei **fondi comunitari** - il quale rappresenta uno dei principali strumenti per lo sviluppo delle politiche a sostegno della transizione -

la dimensione territoriali assume altrettanta importanza. Sono infatti le regioni ed i comuni, soprattutto quelli che più di altri dipendono da settori ad elevata intensità energetica, che hanno il potere di influenzare la velocità e la durata del processo di decarbonizzazione: il dialogo sociale settoriale e regionale diventa fondamentale e richiede la partecipazione di esperti tecnici.

A livello decentrato è essenziale estendere la portata della **contrattazione collettiva**, includendovi i temi della transizione verde così da poter discutere l'impatto del processo di decarbonizzazione su occupazioni e salari, competenze, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La sfida a cui il sindacato è chiamato ad impegnarsi è sicuramente tortuosa e per questo motivo l'etui., durante i corsi che organizza, promuove una metodologia che possa essere fruita dalle parti sociali.

Dall'inizio della pandemia, l'European Trade Union Institute ha cominciato a sviluppare un nuovo strumento pedagogico che parte dal presupposto che le crisi, le catastrofi, le emergenze e le avversità in generale sono state grandi fonti per imparare qualcosa: l'etui. parla di *"Learning by shock"*, considerando che gli eventi traumatici sono in grado di stimolare l'apprendimento e di ripensare e rivalutare le nostre abilità, i nostri valori e le nostre attitudini.

Sicuramente, tale approccio innovativo



La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

può essere adottato anche con riferimento al cambiamento climatico e allo sviluppo sostenibile, temi che ad oggi rappresentano tra le più grandi sfide che il genere umano deve saper affrontare e che richiedono un'innovazione nel modo di pensare. Partendo da ciò, l'Education Department dell'European Trade Union Institute ha costruito un nuovo programma di formazione, proponendo corsi nuovi e altrettante forme di formazione e di apprendimento, le quali si fondano su un nuovo *framework approach*, costruito su cinque *metacompetenze trasversali*, che ciascun operatore sindacale dovrebbe acquisire e far proprie affinché la transizione ecologica porti ai risultati sperati.

Inserendosi in questo quadro e



ponendo tale prospettiva come base di lavoro, il sindacato sarà in grado di sostenere una società che riduce l'impatto della comunità sull'ambiente, sviluppando a sua volta nuove strategie e nuove occupazioni.

Le cinque metacompetenze promosse

da etui. sono: la *competenza collettiva*, la *competenza prospettica*, la *competenza in materia di responsabilità ed etica*, la *competenza sistemica*, la *competenza in termini di cambiamento*.

Secondo quanto disposto dall'European Trade Institute, quindi, i sindacalisti devono sviluppare ed avere la capacità di organizzarsi in modo unitario (*collective competence*) così da poter affrontare un problema specifico, capaci di essere pronti per il futuro e di pianificare le conseguenze, anticipando i nuovi scenari e i nuovi meccanismi che caratterizzano un mondo dominato dall'incertezza (*prospective competence*).

Ciò può essere possibile solo sviluppando la capacità di identificare e studiare i fattori di cambiamento, forti o deboli che siano.

Gli operatori devono essere in possesso di fatti e di evidenze scientifiche per capire e spiegare agli altri attori le ragioni per cui è necessario occuparsi delle questioni ambientali sui posti di lavoro (*competence in terms of change*). Nel fare ciò, devono saper agire in modo etico, rispettando i principi di solidarietà, rappresentanza e non discriminazione e assumendosi responsabilità per le generazioni presenti e future (*responsibility and ethics competence*). In quest'ottica, il ruolo delle organizzazioni sindacali – e di conseguenza dei lavoratori – si amplia fino ad esigere un'analisi interdi-



La formazione europea: transizione ecologica e le competenze verdi

pendente ed olistica delle problematiche, che prenda in considerazione fattori diversi e prospettive tra loro correlate cosicché non vengano prese decisioni che favoriscono qualcuno e danneggino qualcun altro (*systemic competence*).

Come si può notare, le meta competenze studiate e promosse dall'etui. sono fortemente legate ed interdipendenti tra di loro e solo attraverso un loro utilizzo unitario è possibile far fronte a quella che è la più importante e difficile sfida che siamo chiamati ad affrontare.

Questo articolo è stato pubblicato, in una prima versione, su Bollettino Adapt, Num. 15, 19 aprile 2022





Corso ETUI in collaborazione con ACV/CSC (Belgio) and HAK-IS (Turchia)

Giustizia sociale e politiche di adattamento al clima - due facce della stessa medaglia

Date di svolgimento	Dal 31 maggio al 1 giugno 2022 (arrivi il 30 maggio)
Luogo	Bruxelles (Belgio)
Lingue di Lavoro	Inglese, Francese e Turco - possibilità di altre lingue in base a partecipanti
Obiettivi del corso	<ul style="list-style-type: none">• Analizzare l'impatto delle politiche di adattamento al cambiamento climatico sui lavoratori più vulnerabili, concentrandosi su tre settori (agricoltura, edilizia, industria mineraria) e sulle industrie ad alta intensità energetica.• Valutare criticamente le politiche di adattamento al cambiamento climatico in questi settori e industrie.• Sviluppare strategie che garantiscano la giustizia sociale nelle politiche di adattamento al cambiamento climatico.
Partecipanti	Max 20 tra: <ul style="list-style-type: none">• operatori e rappresentanti sindacali responsabili dell'ambiente, dell'energia, dei cambiamenti climatici e della sostenibilità;• rappresentanti sindacali a livello aziendale e settoriale che sono coinvolti nelle politiche di salute e sicurezza e ambientali.
Scadenza iscrizioni	Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 5 maggio 2022 , il form al seguente link → https://bit.ly/3KmGKXM SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA
Costi	€60 a partecipante. L'Etui rimborserà i biglietti di viaggio dopo lo svolgimento del corso (consigliando l'acquisto di titoli di viaggio completamente rimborsabili) mentre provvederà direttamente all'hotel e ai pasti. Taxi non rimborsabili.





Corso ETUI in collaborazione con CCOO (Spagna)

La prospettiva di genere nell'azione sindacale: strumenti e strategie

Date di svolgimento	Dal 7 al 9 giugno 2022 (arrivi il 6 giugno)
Luogo	Barcellona (Spagna)
Lingue di Lavoro	Inglese e Spagnolo
Obiettivi del corso	<p>Alla fine di questo corso i partecipanti saranno in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">• Comprendere l'importanza dell'integrazione della parità di genere nell'azione sindacale a livello europeo e nazionale.• Identificare i punti di forza della propria organizzazione per includere la prospettiva di genere nel lavoro quotidiano.• Progettare strategie sindacali per integrare la parità di genere nell'azione sindacale.
Partecipanti	Max 20 tra Dirigenti e rappresentanti sindacali di Organizzazioni affiliate alla CES
Scadenza iscrizioni	<p>Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 9 maggio 2022, il form al seguente link →https://forms.gle/ewGNamUvhssZpMsW6</p> <p>SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA</p>
Costi	€60 a partecipante. L'Etui rimborserà i biglietti di viaggio dopo lo svolgimento del corso (consigliando l'acquisto di titoli di viaggio completamente rimborsabili) mentre provvederà direttamente all'hotel e ai pasti. Taxi non rimborsabili.





Corso online ETUI

Stress digitale: Affrontare i rischi psicosociali dei lavori delle piattaforme e legati alla Gig Economy

Date di svolgimento	Dal 23 maggio al 19 giugno 2022
Luogo	Moodle
Lingue di Lavoro	Inglese – richiesto almeno il livello intermedio
Obiettivi del corso	<p>Una volta completato questo corso, si dovrebbe:</p> <ul style="list-style-type: none">• Conoscere i modi in cui la tecnologia digitale sta cambiando il mondo del lavoro;• essere in grado di analizzare gli ambienti di lavoro per identificare i potenziali rischi psicosociali;• essere in grado di valutare le opportunità di azione da parte dei sindacati per prevenire e mitigare i rischi;• essere consapevole del contesto nazionale ed europeo.
Partecipanti	<p>Max 50 tra sindacalisti delle organizzazioni affiliate alla CES che lavorano su questioni relative a salute e sicurezza o all'organizzazione dei lavoratori più in generale oppure interessati a esplorare questo argomento.</p>
Scadenza iscrizioni	<p>Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 15 maggio 2022 il form al seguente link →https://bit.ly/3O0BFHE</p> <p>SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA</p>
Costi	Il corso è gratuito.





Corso ETUI

Lo storytelling come strumento di comunicazione sindacale

Date di svolgimento	Dal 15 al 17 giugno 2022 (arrivi il 14 giugno)
Luogo	Bruxelles (Belgio)
Lingue di Lavoro	Inglese
Obiettivi del corso	<p>Alla fine di questo corso gli studenti avranno:</p> <ul style="list-style-type: none">• aumentato la loro sicurezza come oratori in un ambiente controllato;• applicato i principi e le tecniche di comunicazione a contesti sindacali;• migliorato la loro capacità di tenere discorsi non preparati;• imparato ad utilizzare le tecniche di storytelling per informare, coinvolgere e ispirare.
Partecipanti	<p>Max 12 tra Sindacalisti, in particolare giovani funzionari, che affrontano situazioni complesse in contesti nazionali e transnazionali.</p> <p>I partecipanti devono frequentare tutti e tre i giorni di formazione.</p>
Scadenza iscrizioni	<p>Gli interessati sono pregati di compilare, entro il 30 maggio 2022, il form al seguente link →https://forms.gle/kEf1XpMPbmy9ufsV9</p> <p>SI RICORDA CHE L'ACCETTAZIONE DEI PARTECIPANTI VIENE GESTITA E COMUNICATA DA ETUI E NON E' AUTOMATICA</p>
Costi	<p>€60 a partecipante. L'Etui rimborserà i biglietti di viaggio dopo lo svolgimento del corso (consigliando l'acquisto di titoli di viaggio completamente rimborsabili) mentre provvederà direttamente all'hotel e ai pasti. Taxi non rimborsabili.</p>





I bandi della Commissione Europea per il Dialogo Sociale

La Direzione Generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione Europea, ogni anno propone dei bandi per il finanziamento di Progetti Transnazionali sui temi relativi al dialogo sociale.

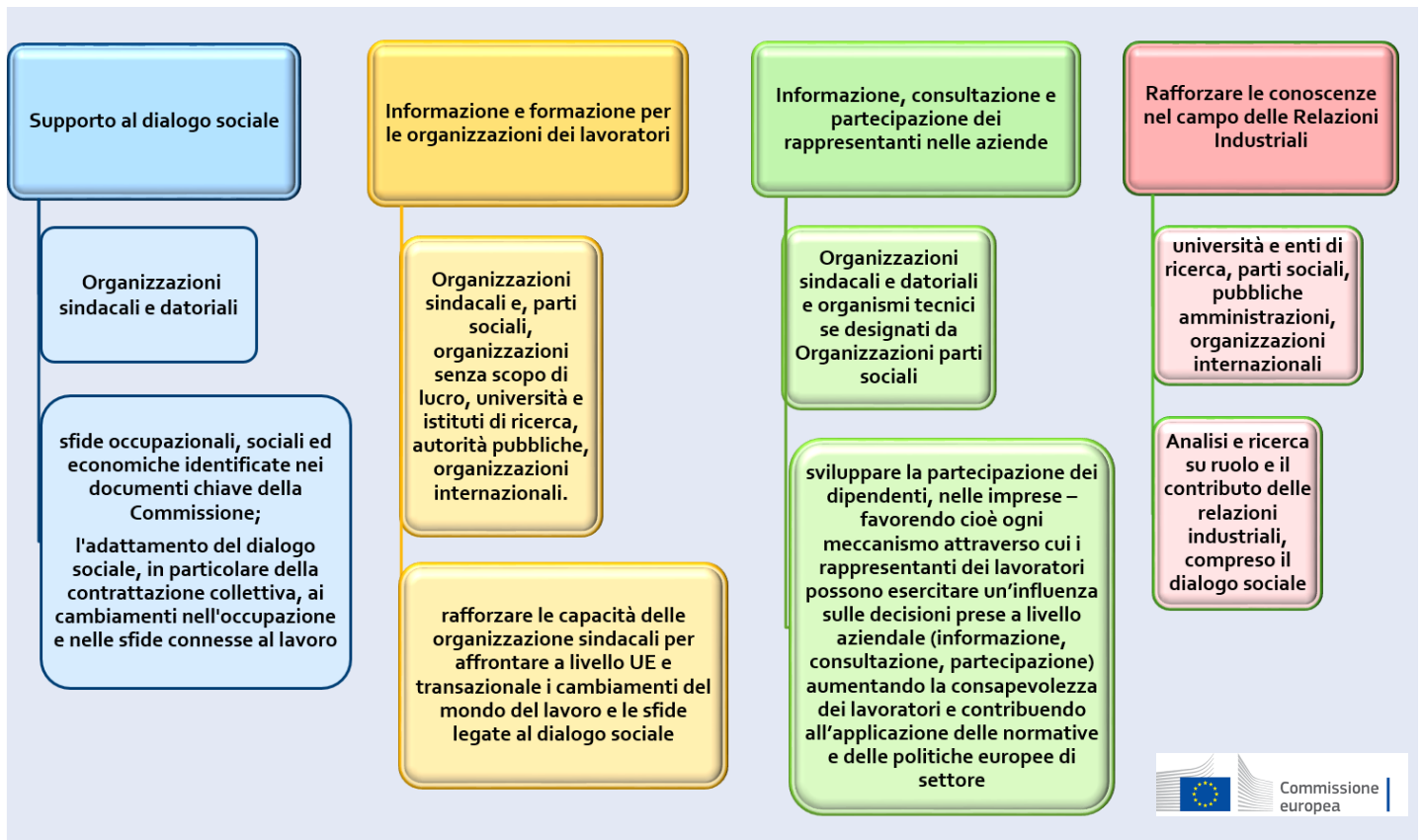
Queste linee di budget si rivolgono, proprio per la peculiarità delle tematiche, in modo specifico ai **Sindacati**.

In questa sezione verranno proposte le sintesi dei bandi in uscita che rientrano nell'ambito del **Programma di finanziamento su Prerogative Sociali e Competenze Specifiche (Social Prerogative and Spe-**

cific Competencies Lines Programme), concentrandosi in particolare sulle seguenti call:

- Supporto al Dialogo Sociale
- Misure di informazione e formazione per le organizzazioni dei lavoratori
- **Informazione, consultazione e partecipazione** dei rappresentanti nelle imprese
- Rafforzare le **conoscenze** nel campo delle **Relazioni Industriali**

→ Qui il portale della Commissione Europea, dedicato.





I bandi della Commissione Europea per il Dialogo Sociale
SOCPL-2022-INFO-WK-01

Misure di informazione e formazione per le organizzazioni dei lavoratori

SCADENZA BANDO	1 giugno 2022
DURATA PROGETTO	Da 12 a 24 mesi
BUDGET TOTALE DELLA CALL	Euro 6.670.000 con un cofinanziamento del 10% Il Grant per ogni singolo progetto sarà tra i 150.000 e i 500.000 euro
PARTENARIATO	<p>Single applicant: Organizzazione delle parti sociali che rappresenta i lavoratori a livello europeo.</p> <p>Consorzi: il coordinatore deve essere un'organizzazione delle parti sociali che rappresenta i lavoratori a livello europeo, nazionale o regionale. Se il coordinatore non è un'organizzazione delle parti sociali a livello europeo, il consorzio deve prevedere almeno (1) un'organizzazione di un Paese ammissibile diverso da quello del coordinatore e (2) un'organizzazione delle parti sociali a livello europeo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I Co-Applicant, gli enti affiliati e i partner associati devono rientrare in una delle seguenti categorie: parti sociali, organizzazioni senza scopo di lucro, università e istituti di ricerca, autorità pubbliche, organizzazioni internazionali. <p>I Co-Applicant, gli enti affiliati devono registrarsi nel Registro dei Partecipanti</p>
OBIETTIVI GENERALI	Rafforzare la capacità delle organizzazioni dei lavoratori di affrontare, a livello europeo/transnazionale, le sfide legate ai cambiamenti nell'occupazione e nel lavoro e al dialogo sociale attraverso la formazione.
ARGOMENTI DI INTERESSE	<ul style="list-style-type: none"> • modernizzazione del mercato del lavoro, creazione di posti di lavoro e occupazione giovanile, occupazione nelle PMI; • nuove forme di lavoro e lavoro su piattaforma; • qualità del lavoro, salute e sicurezza, anticipazione, preparazione e gestione del cambiamento e delle ristrutturazioni; • neutralità climatica e transizioni digitali; • sviluppo delle competenze, compresa la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze; intelligenza delle competenze; • mobilità del lavoro all'interno dell'UE, migrazione; • conciliazione di lavoro e vita familiare, uguaglianza di genere, azione nel campo della antidiscriminazione, invecchiamento attivo, vita lavorativa più sana e più lunga, inclusione attiva e condizioni di lavoro dignitose, modernizzazione della protezione sociale; • affrontare le conseguenze occupazionali, sociali ed economiche della crisi COVID-19 e il relativo ruolo delle organizzazioni dei lavoratori/parti sociali.
TESTO INTEGRALE	→ https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/socpl/wp-call/2022/call-fiche_socpl-2022-info-wk-01_en.pdf



I bandi della Commissione Europea per il Dialogo Sociale
SOCPL-2022-SOC-DIALOG

Supporto al Dialogo Sociale

SCADENZA BANDO	30 giugno 2022 (sarà possibile presentare progetti dal 31 marzo 2022)
DURATA PROGETTO	Da 12 a 24 mesi
BUDGET TOTALE DELLA CALL	EUR 9.976.654 con un cofinanziamento del 10% Il Grant per ogni singolo progetto sarà tra i 150.000 e i 650.000 euro
PARTENARIATO	<p>Single applicant: Organizzazione delle parti sociali che rappresenta i lavoratori a livello europeo.</p> <p>Consorzi: il coordinatore deve essere un'organizzazione delle parti sociali che rappresenta i lavoratori a livello europeo, nazionale o regionale. Se il coordinatore non è un'organizzazione delle parti sociali a livello europeo, il consorzio deve prevedere almeno (1) un'organizzazione di un Paese ammissibile diverso da quello del coordinatore e (2) un'organizzazione delle parti sociali a livello europeo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I Co-Applicant, gli enti affiliati e i partner associati devono rientrare in una delle seguenti categorie: parti sociali, organizzazioni senza scopo di lucro, università e istituti di ricerca, autorità pubbliche, organizzazioni internazionali. <p>I Co-Applicant, gli enti affiliati devono registrarsi nel Registro dei Partecipanti</p>
OBIETTIVI GENERALI	Contribuire alla promozione del dialogo sociale a livello intersettoriale e settoriale, sviluppando il dialogo sociale europeo e costruendo e rafforzando la capacità delle parti sociali nazionali, in particolare dopo la crisi di Covid.
ARGOMENTI DI INTERESSE	<ul style="list-style-type: none"> • le sfide occupazionali, sociali ed economiche identificate nei documenti chiave della Commissione; • attività basate sulla cooperazione a livello UE tra le parti sociali intersettoriali e nazionali per rafforzare la capacità di affrontare le sfide del Covid-19 per il dialogo sociale; • l'adattamento del dialogo sociale, in particolare della contrattazione collettiva, ai cambiamenti dell'occupazione e alle sfide legate al lavoro, quali: <ul style="list-style-type: none"> * affrontare le conseguenze occupazionali, sociali ed economiche del COVID-19, e relativo ruolo delle parti sociali; * modernizzazione del mercato del lavoro, creazione di posti di lavoro e incontro tra domanda e offerta; * occupazione giovanile e occupazione nelle PMI; * nuove forme di lavoro, compreso il lavoro su piattaforma; * qualità e condizioni di lavoro e salute e sicurezza; * anticipazione, preparazione e gestione del cambiamento e delle ristrutturazioni; * digitalizzazione (compresa l'intelligenza artificiale); * transizione verso un'economia neutrale dal punto di vista climatico; * migrazione per la mobilità del lavoro (all'interno dell'UE) e modernizzazione dei sistemi di protezione sociale.
TESTO INTEGRALE	→ https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/socpl/wp-call/2022/call-fiche_socpl-2022-soc-dialog_en.pdf



I Progetti Europei



Dal 2013 è stata sviluppata e consolidata l'attività di formazione, progettazione e ricerca europea della CISL Nazionale e della Fondazione Tarantelli.

In questi anni sono stati promossi e sostenuti numerosi progetti europei, e presso il Centro Studi di Firenze e, in forma minore, presso la sede di Roma di Via Po e l'Auditorium di Via Rieti, sono stati ospitati numerosi eventi progettuali (workshop, corsi di formazione, seminari, convegni, steering committee).

Queste attività hanno rafforzato i rapporti della CISL con la Confederazione Europea dei Sindacati, con l'Etui (Istituto Sindacale Europeo - Dipartimenti Formazione e ricerca), l'Ilo e con numerosi sindacati, centri di ricerca ed università europee.

Attualmente la Cisl Nazionale sta contribuendo, anche in collaborazione con la Fondazione Tarantelli, alla realizzazione dei seguenti progetti:

In qualità di Lead Applicant:

VS/2021/0055-Per una giusta transizione: sostenere i sindacati nell'intraprendere iniziative per un futuro sostenibile a livello aziendale/settoriale attraverso il dialogo

sociale

In qualità di Co-applicant:

VS/2020/0078-WINS Promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nelle Imprese dell'economia sociale

Progetti in fase di conclusione/appena conclusi

VS/2019/0079-Break up to get back together (BreakBack) - L'impatto della sindacalizzazione attraverso servizi innovativi sull'appartenenza sindacale e sulle relazioni industriali

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

VS/2019/0044-Diritti di informazione, consultazione e partecipazione come fattore di successo per il trasferimento d'impresa ai lavoratori nelle PMI (In4BTE)

VS/2019/0025-CAE – L'elaborazione delle informazioni finanziarie come fattore chiave per una comunicazione e una negoziazione efficaci

VS/2019/0007-Attività per l'attuazione dell'Accordo Quadro Europeo delle parti sociali sull'invecchiamento attivo in un'ottica di approccio intergenerazionale.

Per approfondimenti :

→<https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei.html>



I Progetti Europei: DimasoLab, Cenofia, Talk

Rendicontazione non finanziaria e relazioni sindacali.

La situazione in Italia in attesa della revisione della Direttiva 2014/95/UE

di Gabriella Pusztai, responsabile progettazione europea Ial Toscana e Francesca Ricci, Segretaria Usl Cisl Toscana

In attesa della revisione della Direttiva Europea sulla **rendicontazione non finanziaria** (2014/95/UE) – revisione che dovrebbe caratterizzare in maniera più stringente il campo di applicazione, gli standard e le sanzioni - è utile fare il punto sulla situazione nel nostro Paese dove, come noto, l’obbligo è stato introdotto alla fine del 2016, con il **D.lgs. 254/2016**.¹

Dal 2018 ad oggi, le società che hanno pubblicato la dichiarazione non finanziaria sono rimaste sostanzialmente stabili, circa 150. La maggioranza delle aziende si trova nelle regioni del Nord: la Lombardia si colloca al primo posto, seguita da Emilia Romagna, Veneto e Piemonte.

Il **settore bancario** è quello maggiormente coinvolto dall’applicazione della normativa, anche in ragione della qualifica di “enti di interesse pubblico rilevanti” attribuita alle banche dal decreto, con una percentuale che sfiora il 20%. Seguono il **comparto manifatturiero**, **quello dell’energia**, **quello dei servizi finanziari e, infine, i servizi pubblici**, con una distribuzione settoriale che si è

mantenuta stabile negli anni.

Il motivo per cui nel nostro Paese il numero di aziende soggette all’obbligo è contenuto è riconducibile principalmente al fatto che, in fase di trasposizione della direttiva, l’Italia ha scelto di non andare oltre i confini delineati dalla normativa europea.²

Seppure il D.lgs. 254/2016 abbia previsto all’articolo 7 che **anche i soggetti diversi dagli “enti di interesse pubblico rilevanti”** possano, in via volontaria, pubblicare una dichiarazione di carattere non finanziario, a cinque anni dall’introduzione della normativa la percentuale di imprese che pubblicano una dichiarazione non finanziaria pur non essendo soggette all’obbligo si mantiene su livelli residuali.

In prospettiva nel nostro Paese il numero di aziende interessate dal processo di rendicontazione non finanziaria è destinato ad aumentare, in parte per effetto della prossima revisione della direttiva europea, in parte perché il **D.lgs. 77/2021** ha previsto che la realizzazione di una dichiarazione non finanziaria rappresenti un elemento premiante per le imprese, anche di piccole dimensioni, che concorrano alla realizzazione dei lavori finanziati dal **PNNR**.

Se, in prospettiva, il fenomeno è destinato ad ampliarsi, occorre sottolineare come ancora oggi la maggior parte delle aziende continui a considerare la realizzazione di una dichiarazione non finan-





I Progetti Europei: DimasoLab, Cenofia, Talk

ziaria un obbligo e un costo, anziché un'opportunità.

In secondo luogo fra le diverse opzioni previste dalla normativa, la maggior parte delle aziende italiane sceglie di redigere la dichiarazione come documento separato rispetto alla relazione sulla gestione, elemento questo che evidenzia una [scarsa integrazione fra rendicontazione economico/finanziaria e rendicontazione non finanziaria](#).

Infine quasi ovunque il reporting è affidato a società esterne, con un basso livello di coinvolgimento interno, a conferma di una ancora bassa integrazione della sostenibilità all'interno delle strategie aziendali.

Nel nostro Paese – così come in molti altri paesi europei - le organizzazioni sindacali hanno faticato a sviluppare nel tempo competenze ed expertise sui temi della responsabilità sociale e della rendicontazione non finanziaria. Colmare questo gap è stato il filo conduttore di tre progetti finanziati dalla Commissione Europea sui temi della rendicontazione non finanziaria e del dialogo sociale - [DimasoLab](#),³ [Cenofia](#),⁴ [Talk](#)⁵ – realizzati in sequenza temporale a partire dal 2016 con il coinvolgimento delle parti sociali di alcuni paesi europei.

La realizzazione dei tre progetti ha consentito di [indagare il fenomeno della diffusione dei processi di rendicontazione non finanziaria nei diversi paesi europei](#), [comprendere l'impatto sulle](#)

[relazioni industriali](#), [sensibilizzare le organizzazioni sindacali](#), [aiutandole a leggere e comprendere i processi in atto](#), anche tramite l'ausilio di strumenti operativi.

Un rendiconto non finanziario è una fonte preziosa di informazioni per leggere l'impresa, i suoi processi di sviluppo e i suoi impegni rispetto al tema delle risorse umane, ai temi ambientali, alle questioni sociali, al rispetto dei diritti umani, così come per comprendere il modello di business, le politiche, il modo in cui l'impresa gestisce i rischi e, ultimo ma non meno importante, la scelta dei *key performance indicators* non finanziari rilevanti.

In altre parole, attraverso una dichiarazione non finanziaria è possibile comprendere gli impegni che un'azienda si prende rispetto ai suoi *stakeholders*, elemento questo strategicamente utile per la contrattazione.

Per questo, [tre sono gli obiettivi su cui occorre lavorare](#) ancora più intensamente e diffusamente nei prossimi anni. Il primo è la sensibilizzazione sui processi e sui temi affrontati dalla rendicontazione non finanziaria all'interno delle organizzazioni sindacali, non solo fra i delegati ma fra tutti i quadri e i dirigenti.

Il secondo è l'aumento delle competenze e delle expertise che consentano di incrementare la capacità di leggere in maniera critica i rendiconti non finan-





I Progetti Europei: DimasoLab, Cenofia, Talk

ziari. Si tratta di documenti lunghi e complessi, rispetto ai quali è necessaria una doppia operazione per poter comprendere i processi aziendali: da un lato semplificare le informazioni, dall'altro individuare elementi di *alert/warning* condivisi.

Il terzo, e forse più importante, è fare in modo che il processo di reporting preveda un maggiore coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.



1- Il legislatore ha previsto che il soggetto incaricato a vigilare sul rispetto della normativa di cui al D. Lgs. 254/2016 sia la Consob (Commissione Nazionale per le Società e la Borsa). A partire dal 2018, la Consob pubblica annualmente sul proprio sito internet l'elenco dei soggetti che hanno pubblicato la dichiarazione non finanziaria e rende disponibile un report di analisi.

2- L'obbligo è limitato alle società italiane emittenti valori mobiliari quotati in un mercato regolamentato italiano o dell'Unione Europea, banche e imprese di assicurazione che abbiano avuto, in media, durante l'esercizio finanziario un numero di dipendenti superiore a 500 e alla data di chiusura del bilancio abbiano superato almeno uno dei due seguenti limiti dimensionali: totale dello stato patrimoniale pari a 20 milioni di euro; totale dei ricavi netti delle vendite e delle prestazioni pari a 40 milioni di euro.

3- Il progetto DimasoLab (Directive 2014/95/EU Impact Assessment on Labour relations) è stato finanziato dalla Commissione Europea. Il proget

to, sostenuto dall'Etui e sopportato dalla CISL Nazionale, ha avuto come partner da Arbeit und Leben Dgb/Vhs Nordrhein-Westfalen e.V; Ial Toscana e Cisl Toscana; Cgil nazionale; Ruhr-University Bochum; Istat; Acv-Csc; Cfdt; Lpsk.

4- Il progetto Cenofia (Curriculum for further education of european nonfinancial-information analysts) è stato finanziato nell'ambito del programma Erasmus plus dell'Unione europea. Il partenariato del progetto, sostenuto dall'Etui, è composto da Arbeit und Leben Dgb/Vhs Nordrhein-Westfalen e.V, Ial Toscana e Cisl Toscana, Istat, Lpsk, Lbas, Mgyosz (<https://www.non-financial-information.eu>).

5- Il progetto TALK (Training and Advising on Labour Keys) è stato finanziato dalla Commissione Europea, con capofila Ial Toscana e il sostegno di CISL Toscana. I partner del progetto sono Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V., Istat-CCOO, Mgyosz – Business Hungary, EKA (<https://talkaboutnfir.wordpress.com>).





I Progetti Europei: FAI CISL - Lavoro distaccato

Concluso progetto europeo VP/2019/001/0041 con sindacati di 7 paesi

di Alberto Kulberg Taub e Sabrina Rovidotti
Fai Cisl Nazionale

Il lavoro distaccato a volte è visto come elemento di distorsione della concorrenza e dumping sociale, soprattutto per quel che riguarda l'impatto che ha sui vari stati membri che accolgono i lavoratori distaccati. Spesso l'utilizzo di lavoratori in nero provenienti da altri stati crea disparità di costi notevoli. Viceversa, in altri paesi europei (Europa Centrale e Orientale), la possibilità di inviare lavoratori in altri stati, spesso è una reale opportunità di mobilità della forza lavoro.

Numerosi studi dimostrano che il distacco dei lavoratori è un fenomeno marginale e limitato a settori particolari quali l'edilizia, l'industria, l'istruzione e in piccola parte l'agricoltura. A priori, tuttavia, lo strumento del distacco dei lavoratori è uno strumento formidabile che consente lo sviluppo della mobilità e una innovazione economica e sociale che dà credito alla nozione stessa di Unione Europea.

Il progetto europeo dal titolo "Lavoro distaccato – una nuova direttiva per una visione comune: lo sviluppo della mobi-

lità" promosso dalla FAI CISL (capofila) in collaborazione con Reseau Projectives, le organizzazioni sindacali partner di Germania (EVW), Francia (CFE CGC) e Spagna (UGT), l'organizzazione COLDIRETTI ITALIA ed il sostegno dell'EFFAT, OBES (Grecia), CISL (Italia), TERRA VIVA (Italia), OB (Bulgaria), CETTAR (Belgio) e CONFEDERDIA (Italia), si è appena concluso con la CONFERENZA FINALE che è stata organizzata insieme al VII Congresso Nazionale della FAI CISL. Entrambi gli eventi si sono svolti in Puglia a San Giovanni Rotondo (FG) nella prima decade di aprile 2022.

La durata progettuale di 24 mesi, fu prolungata di ulteriori 8 mesi per i noti problemi causati dalla pandemia. La prima riunione del Comitato Strategico di Riflessione si è così tenuta online il 22 ottobre 2020, limitata ai soli partner del progetto, con i quali fu affrontato uno dei primi obiettivi progettuali quali la realizzazione del [→sito web dedicato a questo progetto](#), e dove è stato caricato tutto il materiale prodotto e ritenuto utile al progetto. La consultazione è aperta a tutti. I partner e gli associati hanno potuto, e tutt'ora possono, liberamente caricare tutto ciò che ritengono utile al progetto per una maggiore condivisione tra i paesi europei aderenti all'iniziativa.





I Progetti Europei: FAI CISL - Lavoro distaccato

Sul sito è possibile trovare anche il questionario che partner ed i sostenitori hanno diffuso e riempito on line. Strumento che si è dimostrato molto utile per portare avanti l'analisi e la ricerca prevista tra gli obiettivi progettuali che possono essere così riassunti:

- una prima analisi quantitativa e qualitativa della situazione dei lavoratori distaccati, compresi i cosiddetti "falsi lavoratori autonomi". Proprio grazie al questionario, costruito ad hoc, e diffuso a tutte le organizzazioni partner e sostenitrici del progetto è stato possibile analizzare le condizioni di assunzione, di lavoro e di retribuzione dei lavoratori nei vari stati membri;
- instaurare una collaborazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e sindacali per evitare il dumping sociale e redigere buone pratiche per settori diversi (agricoltura, edilizia ecc.);
- creare un sito web interattivo con documentazione accessibile a tutti dove è possibile porre domande, scambiare idee, e confrontarsi.

Da una prima analisi dei dati, fatti nel corso dell'attività progettuale durante questi due anni relativamente alla trasposizione della nuova direttiva [2018/957/CE](#) (recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazio-

ne di servizi) è emerso come la nuova direttiva europea abbia avuto un impatto positivo in termini di migliori condizioni di lavoro e qualità della vita sul posto di lavoro, anche se la mancanza di informazione nei confronti dei lavoratori distaccati persiste ed è più rilevante in alcuni paesi europei.

Un ruolo importante al riguardo, lo giocano le [Federazioni europee](#) (EFFAT) e la nuova [Autorità Europea del Lavoro](#). Le risposte al questionario hanno sottolineato infatti l'importanza del ruolo dell'EFFAT per quel che riguarda l'applicazione della nuova direttiva; per i miglioramenti alla legislazione, alla diffusione delle informazioni a tutti i



suoi affiliati e al suo ruolo presso le istituzioni europee. Mentre l'Autorità Europea del Lavoro dovrebbe

garantire una migliore protezione dei lavoratori, facendo applicare le regole dell'UE sulla libera circolazione dei lavoratori, facilitando l'informazione sulla mobilità nell'UE, rafforzando la cooperazione tra gli Stati membri e l'organizzazione delle ispezioni e la lotta al lavoro nero, svolgendo quindi un ruolo di mediatore, e fornendo soluzioni





I Progetti Europei: FAI CISL - Lavoro distaccato

alle difficoltà transfrontaliere.

In conclusione, dall'indagine condotta è emersa qual è la situazione a livello nazionale dei lavoratori distaccati in Europa; lo stato del recepimento della nuova direttiva nel diritto nazionale; il ruolo della federazione europea (EFFAT) e dell'istituzione della nuova Autorità Europea del Lavoro.

Questa indagine permetterà infine ai partner del progetto di elaborare una posizione comune sui lavoratori distaccati e sui benefici della direttiva, sviluppando strumenti di informazione per i sindacati stessi circa i diritti e l'applicazione della nuova direttiva, a favore di lavoratori e imprese. Inoltre, permetterà di organizzare la diffusione, nel modo più ampio possibile, dei risultati raggiunti in questi due anni di lavoro comune.

La direttiva sul lavoro distaccato, è emerso durante i lavori, contribuisce a far sì che i lavoratori europei si considerino meno stranieri tra di loro, e la sua applicazione può essere ulteriormente favorita dalla regolazione della "condizionalità sociale", clausola già inserita nell'impianto della nuova PAC 2023-2027 e che l'Italia dovrà inserire nel proprio piano nazionale di applicazione.

"Lo strumento del distacco dei lavoratori – ha affermato [Onofrio Rota, Segretario Generale FAI Cisl](#), salutando la delegazione estera presente alla conferenza

– consente lo sviluppo della mobilità e rappresenta un'innovazione economica e sociale che dà credito alla nozione stessa di Unione Europea; per questo è importante la sinergia tra sindacati e parti datoriali per approfondire la nuova direttiva europea, studiarne l'applicazione e conoscere le condizioni dei lavoratori distaccati".

Le due intense giornate di conferenza hanno visto le delegazioni impegnate in un confronto fattivo, reso ancora più profondo dalla partecipazione ad una cerimonia interreligiosa organizzata dalla Fai Cisl nel ghetto di Borgo Mezzanone, nel foggiano, in una realtà particolarmente interessata dal fenomeno del caporalato e dello sfruttamento. Un'iniziativa realizzata per denunciare le condizioni di vita di tanti braccianti migranti e richiamare l'attenzione delle istituzioni sia italiane che europee verso migliori politiche di inclusione ed integrazione sociale.

Presente per conto della [Cisl](#), come sostenitore del progetto, [Francesco Lau-](#)





I Progetti Europei: FAI CISL - Lavoro distaccato

ria, che nel suo intervento ha ricordato il congresso di Helsinki della Confederazione Europea dei Sindacati del 1999. “Eravamo alla vigilia del grande allargamento dell’Unione Europea – ha richiamato – in questo contesto ascendente della fase di integrazione europea, i congressisti adottarono una dichiarazione sui “Sindacati europei senza frontiere” in cui le organizzazioni aderenti si impegnarono a garantire e difendere i diritti dei lavoratori trasferitisi in un altro paese “indipendentemente dall’appartenenza sindacale d’origine”, ed ha aggiunto: “Partiamo quindi da noi. Dalla necessità di rendere effettivo, ovviamente partendo dalle categorie e dalle Federazioni Europee, questo, ormai antico, impegno congressuale”.

“Dobbiamo riflettere, anche di fronte alla Direttiva del 2018, trasposta in Italia nel 2020, sul grande tema delle frontiere della solidarietà”.

“In passato si è vissuto il tema delicatissimo del conflitto e della “proporzionalità” tra diritti”. “Tutto ciò

– ha ribadito – non può portarci ad una ri-nazionalizzazione del mercato del lavoro europeo e ad un arretramento del dialogo sociale europeo, sia a livello settoriale che interconfederale”.

Ci sono spazi positivi a valle di queste due direttive. Due su tutti: la definizione dei 12 mesi più 6 della durata massima del distacco (un tema su cui si è discusso tantissimo), ma il passo avanti più importante è avvenuto sulla regolazione della somministrazione transnazionale di manodopera”.

Sylvain Lefebvre di Reseau projectives ha spiegato come “In questi mesi abbiamo presentato la base giuridica della direttiva iniziale e del suo successivo sviluppo, come strumento che permetta la mobilità limitando i rischi di dumping sociale. “Il lungo confronto – ha aggiunto – ha permesso di sviluppare una diagnosi quantitativa e qualitativa della situazione dei lavoratori distaccati, compresi i lavoratori autonomi, permettendo di affrontare in parte la questione del lavoro illegale. La priorità era richiamare l’attenzione sulle condizioni di assunzione, di lavoro e di retribuzione, e verificare l’applicazione delle norme di protezione sociale come contributi e prestazioni, fornendo alle organizzazioni datoriali e sindacali gli strumenti per evitare il dumping sociale”.

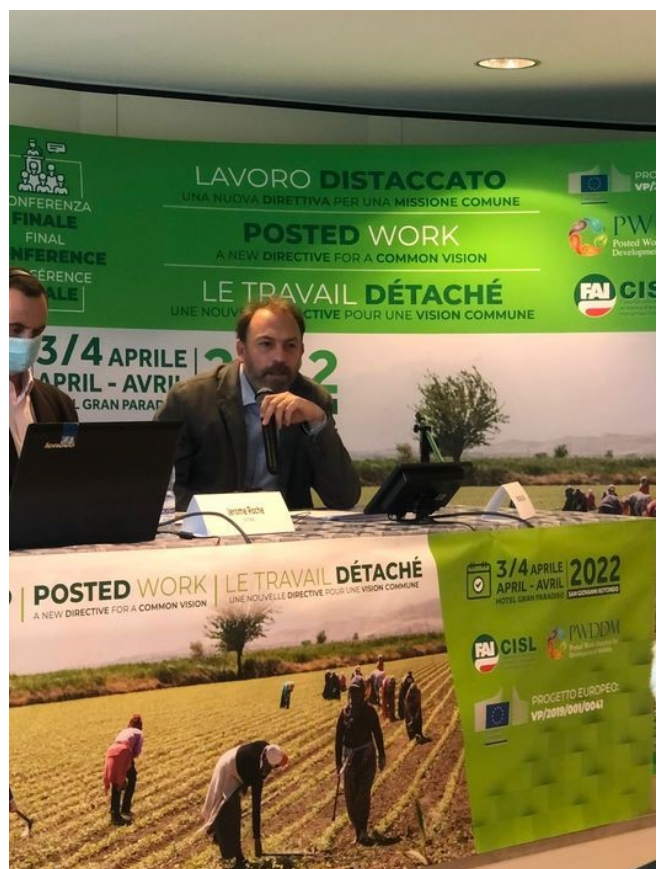
Ha concluso la conferenza finale il Segretario Nazionale della Fai Cisl Mohamed Saady, con un intervento che ha ri-





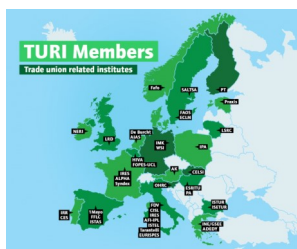
I Progetti Europei: FAI CISL - Lavoro distaccato

chiamato i valori dell'inclusività e la necessità di fare applicare la direttiva in ogni Paese europeo, per contrastare in maniera sempre più efficace i fenomeni di concorrenza sleale e l'impiego di manodopera a costi inferiori e senza tutele sociali.





Ricerca Europea e Newsletter Etui



La Fondazione Ezio Tarantelli e il Centro Studi CISL fanno parte della Rete degli Istituti di ricerca europei collegati ai sindacati (**TURI Network**), iniziativa congiunta dell'ETUI e della Fondazione Hans Böckler. La rete nasce come una piattaforma strutturale, non tematica e a lungo termine per favorire contatti formali tra gli Istituti a sostegno del movimento sindacale in Europa, favorendo una maggiore e migliore collaborazione e condivisione delle conoscenze per integrare in modo più naturale la dimensione europea nel loro lavoro di ricerca.

→ <https://www.etui.org/about-etui/networks/turi>



È lo strumento con il quale l'Etui fornisce informazioni sulle proprie attività recenti e future. In particolare la newsletter riporta notizie sulle pubblicazioni Etui, sulle iniziative in programma e sulla formazione.

→ <https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives>



L'ETUI, con questa newsletter, vuole fornire una sintesi di tutto ciò che concerne l'European Green Deal e, allo stesso tempo, un servizio di “decodificazione” dei documenti europei, a volte molto complessi, sull'argomento. La pubblicazione evidenzierà, inoltre, le varie iniziative e posizioni dei sindacati europei e nazionali sulla cosiddetta “Just Transition”.

→ <https://www.etui.org/etuiGreennewdeal-archives>



L'ETUI mensilmente fornisce aggiornamenti sugli sviluppi della contrattazione collettiva attraverso un'apposita Newsletter che invia a professionisti, responsabili politici e ricercatori e che è disponibile online al seguente link:

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Per registrarsi è possibile inviare un'email a Mariya Nikolova (mnikolova@etui.org).



Ricerca Europea e Newsletter Etui

Pubblicazioni Etui

etui.news

Traduzione a cura di Marcello Poli

→<https://www.etui.org/Newsletters/etui.News-Archives>

→Bilancio sociale dell'UE 2021

L'UE sta combattendo su due fronti principali, Covid-19 e cambiamento climatico, anche se altre discussioni sono in atto, in particolare su migrazione e stato di diritto. Nonostante le battute d'arresto come la variante Omicron, la scienza sembra avere lentamente il sopravvento nella lotta contro la pandemia, ma la pandemia continua a tenere in pugno la società globale.

→Una "procedura per gli squilibri sociali" per l'UE

In vista delle sfide future legate alla ripresa dalla crisi del Covid-19 e alle transizioni verdi e digitali, gli strumenti di governance sociale dell'UE dovrebbero essere urgentemente rafforzati. Questo documento discute le condizioni e il valore aggiunto della creazione di una procedura UE per gli squilibri sociali (SIP), che rappresenterebbe un passo significativo in questa direzione.

→I diritti del lavoro negli accordi commerciali: cinque storie nuove

Le regole del lavoro negli accordi commerciali sono state criticate per la loro

minima efficacia nel miglioramento delle condizioni di lavoro. Cinque casi recenti indicano alcuni benefici e alcuni insegnamenti su quando e come le disposizioni sul lavoro possono essere efficaci.

→Un caso per una direttiva UE che affronti i rischi psicologici legati al lavoro

I rischi psicologici legati al lavoro (PSR) rappresentano un problema sempre crescente per il lavoro moderno. La consapevolezza del problema e gli approcci alla sua regolamentazione legale variano nell'UE. Molti stati dell'Europa centrale e orientale sono ancora indietro nell'affrontare la questione nella loro legislazione nazionale.

→Far funzionare le disposizioni sul lavoro negli accordi di libero scambio

Grazie all'impegno dei sindacati, le disposizioni in materia di lavoro negli accordi commerciali sono state di discreto aiuto ai movimenti dei lavoratori in alcuni paesi partner, ma il loro ruolo potrebbe essere più incisivo se si imparasse veramente dagli esempi recenti.



Ricerca Europea e Newsletter Etui

Articoli

etui.greennewdeal

Newsletter on EU socio-ecological ambitions

Traduzione a cura di Marcello Poli

[→https://www.etui.org/etui-greennewdeal-archives](https://www.etui.org/etui-greennewdeal-archives)

→Editoriale - La guerra di Putin ridefinisce la sicurezza globale, la transizione verde e il futuro dell'UE

Non sarà una sorpresa che questo dodicesimo numero della newsletter Green New Deal dell'ETUI abbia una storia diversa da raccontare. Qualunque sia l'esito della guerra di Putin contro l'Ucraina, il 24 febbraio 2022 sarà un momento di svolta per la geopolitica e gli sforzi globali per affrontare l'emergenza sociale ed ecologica.

→L'Ucraina e la geopolitica della transizione energetica: l'UE a un bivio

Il dado è tratto. Il peggiore scenario di una "transizione ingiusta" si è materializzato con l'invasione russa e la devastazione dell'Ucraina. Uno scenario che ha riportato in Europa lo spettro della terza guerra mondiale e il ripensamento della strategia dell'UE per una transizione giusta.

→Due rapporti IPCC eclissati dalla guerra, ma la geopolitica ha davvero la meglio sulla fisica?

Il Comitato Intergovernativo sui Cam-

biamenti Climatici (IPCC) ha pubblicato il mese scorso due nuovi rapporti sulle emergenze climatiche. I due rapporti fanno parte di una "trilogia" di valutazioni scientifiche composta da tre dimensioni: la scienza fisica (gruppo di lavoro I - rapporto pubblicato nell'agosto 2021), impatti, vulnerabilità e adattamento (gruppo di lavoro II - rapporto pubblicato il 28 febbraio) e progressi e politiche di mitigazione del clima (gruppo di lavoro III - pubblicato il 4 aprile).

→Lecture Green: Il Pacchetto Economia Circolare dell'UE

Il 30 marzo 2022, la Commissione Europea ha presentato il suo nuovo Pacchetto sull' Economia Circolare (CE). Il pacchetto consiste in diverse iniziative volte a rendere "i prodotti sostenibili la norma nell'UE, stimolare modelli di business circolari e responsabilizzare i consumatori per la transizione verde".



Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Marzo 2022

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Marcello Poli

EUROPA	<ul style="list-style-type: none">• Gli insegnanti della UE chiedono diritti di lavoro europei• Sondaggio sul sostegno alla fine delle regole di austerità• Dichiarazione congiunta delle parti sociali dell'UE nel settore assicurativo sulla diversità e l'inclusione
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none">• I sindacati chiedono una migliore retribuzione per i lavoratori dell'istruzione• Nuovo contratto collettivo per gli operatori delle funivie
BELGIO	<ul style="list-style-type: none">• Il sindacato critica la nuova politica sul lavoro notturno• Divario salariale di genere dimezzato dal 2010
BULGARIA	<ul style="list-style-type: none">• Aumento del salario minimo
CROAZIA	<ul style="list-style-type: none">• I sindacati ritengono che il salario medio ammonti a due terzi del salario dignitoso
CIPRO	<ul style="list-style-type: none">• I conducenti di autobus terminano lo sciopero e raggiungono un accordo
REPUBBLICA CECA	<ul style="list-style-type: none">• I salari non tengono il passo con l'inflazione
DANIMARCA	<ul style="list-style-type: none">• Nuove regole per il congedo parentale
ESTONIA	<ul style="list-style-type: none">• Salari lordi in aumento di quasi il 7% nel 2021
FINLANDIA	<ul style="list-style-type: none">• I sindacati annunciano azioni nei comuni• Nuovo contratto collettivo per le amministrazioni comunali





Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Marzo 2022

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Marcello Poli

FRANCIA	<ul style="list-style-type: none">• Piano nazionale per la prevenzione degli incidenti sul lavoro• I sindacati chiedono un aumento di stipendio per i lavoratori del settore pubblico
GERMANIA	<ul style="list-style-type: none">• Salari più alti nell'industria della stampa• Nuovo contratto collettivo per Postbank• Forte aumento salariale nel settore alberghiero• Nuovo rapporto sulla contrattazione collettiva
GRECIA	<ul style="list-style-type: none">• La Confederazione dei servizi pubblici proclama uno sciopero di 24 ore
UNGHERIA	<ul style="list-style-type: none">• Sciopero degli insegnanti organizzato da diversi sindacati• Gli stipendi degli insegnanti sono bassi
ISLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Nuovo programma per le competenze professionali
IRLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Quasi 1.800 medici extracomunitari beneficeranno delle nuove regole sul lavoro• Appello per la revisione dell'accordo salariale
ITALIA	<ul style="list-style-type: none">• Nuovo contratto collettivo per il settore delle costruzioni• Aggiornamento delle misure di lavoro
LETTONIA	<ul style="list-style-type: none">• Il sindacato sospende lo sciopero nel settore sanitario
LIECHTENSTEIN	<ul style="list-style-type: none">• Valutazione positiva dell'attuale turno di contrattazione
LITUANIA	<ul style="list-style-type: none">• Azienda offre lavoro ai rifugiati
LUSSEMBURGO	<ul style="list-style-type: none">• Una nuova legge regola il telelavoro





Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Marzo 2022

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Marcello Poli

MALTA	<ul style="list-style-type: none">• I datori di lavoro si oppongono all'iscrizione obbligatoria al sindacato
OLANDA	<ul style="list-style-type: none">• Migliaia di persone si uniscono alla giornata di sciopero degli assistenti sociali• I sindacati assicurano un aumento salariale del 5% per i lavoratori dell'assistenza sociale
NORVEGIA	<ul style="list-style-type: none">• Negoziati sul regime pensionistico nel settore della cultura
POLONIA	<ul style="list-style-type: none">• Il governo tenta di consentire l'occupazione dei rifugiati
PORTOGALLO	<ul style="list-style-type: none">• Preparativi per i bisogni occupazionali dei rifugiati
ROMANIA	<ul style="list-style-type: none">• Il governo affronta la carenza di personale nel turismo• Salari congelati in una delle più grandi industrie produttrici di tubature
SLOVACCHIA	<ul style="list-style-type: none">•
SLOVENIA	<ul style="list-style-type: none">• Lavoratori dell'istruzione in sciopero
SPAGNA	<ul style="list-style-type: none">• La maggior parte degli autotrasportatori torna al lavoro dopo l'accordo raggiunto con il governo• I sindacati hanno indetto uno sciopero
SVEZIA	<ul style="list-style-type: none">• Il sindacato chiede l'abolizione del periodo di attesa per l'indennità di malattia
SVIZZERA	<ul style="list-style-type: none">• Il divario salariale di genere si riduce appena





Ricerca Europea e Newsletter Etui

collective bargaining

Marzo 2022

→ <https://www.etui.org/newsletters/collective-bargaining-newsletter>

Traduzione a cura di Marcello Poli

TURCHIA	<ul style="list-style-type: none">• Medici e operatori sanitari in sciopero nazionale
UK	<ul style="list-style-type: none">• I datori di lavoro si impegnano a migliorare i livelli di salute• I sindacati appoggiano l'azione sulla parità di retribuzione• Aumento del salario minimo



*Coordinamento scientifico,
attività di progettazione europea e rapporti con Etui*
Francesco Lauria

*Attività di progettazione europea
e coordinamento redazionale Newsletter*
Ilaria Carlino

*Attività di progettazione europea
e redazione Newsletter*
Marcello Poli

Sito centro Studi CISL – attività europee:
→ <https://www.centrostudi.cisl.it/formazione/corsi-e-progetti-europei.html>

*Per iscriversi alla Newsletter
o per non riceverla:*
formazione.sindacale@cisl.it

Progetto Grafico
Gianluca Soddu
gi.soddu@gmail.com

Per informazioni e approfondimenti su temi di politica sindacale e
attualità dall'Europa e dal Mondo, [qui](#) il Bollettino a cura del
Coordinamento Internazionale della Cisl



Newsletter n° **60**
di segnalazioni
e aggiornamento