



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

ESERCIZIO 2022 - 2024

INDICE

Lettera agli stakeholder	4
Nota metodologica	6
Analisi di materialità	8
Approccio con gli stakeholder	10
Chi siamo	12
I valori	14
La mission	14
Nascita e crescita di CISL Emilia Centrale	15
La struttura di CISL	16
La struttura di CISL Emilia Centrale	18
La Governance	20
Gestione dei rischi e dei reclami	21
Strategie e obiettivi di sostenibilità	22
Comunicazione e ascolto	26
Al servizio della comunità	30
I servizi di CISL Emilia Centrale	37
Proposta di legge di iniziativa popolare “La partecipazione al lavoro”	46
La persona al centro	48
Biblioteca Luigi Paganelli	50
Il valore economico	56
Partecipazioni societarie e patrimonio immobiliare	59
I fornitori	59
Le risorse umane	62
I lavoratori di CISL Emilia Centrale	64
Salute e sicurezza	68
Solidarietà e cooperazione	70
Progetti attivi	72
Cooperazione internazionale	74
La responsabilità ambientale	76
Consumo di energia	78
Intensità energetica ed emissiva	81
La risorsa acqua	82
Gestione dei rifiuti	82
Obiettivi	84
GRI content index	88



Quella che trovate nelle pagine seguenti è la sesta edizione del Bilancio di Sostenibilità della CISL Emilia Centrale, che rendiconta l'attività dell'organizzazione a partire dalla precedente pubblicazione del 2022.

Dopo tre anni, abbiamo ripreso l'analisi del nostro impatto sul territorio a partire da un momento di ascolto. Attraverso un focus group con i nostri stakeholder, abbiamo costruito una nuova matrice di materialità che evidenzia le priorità e gli ambiti centrali del nostro impegno. Con alcuni di loro abbiamo avviato un dialogo più profondo per capire quale potrà essere il ruolo del sindacato nel futuro, alla luce delle grandi transizioni in atto: energetica, ambientale, demografica e sviluppo delle nuove tecnologie, intelligenza artificiale in particolare.

Anche in questa edizione, il Bilancio vuole essere uno strumento aperto e trasparente, rivolto a tutti i soggetti con cui ci relazioniamo quotidianamente: iscritti, utenti, fornitori, collaboratori, istituzioni e comunità locali. La CISL Emilia Centrale si riconosce infatti come parte integrante di un territorio vivo, fatto di relazioni e scambi che ne definiscono l'identità.

L'immagine che emerge da queste pagine è quella di una CISL Emilia Centrale quanto mai riferimento sul territorio, con una base associativa in costante crescita, vicina a quota 100.000 iscritti. Una CISL Emilia Centrale che ha saputo affrontare con coraggio, pragmatismo e partecipazione le sfide del nostro tempo. In un contesto attraversato da eventi epocali - dall'uscita dalla pandemia, all'esplosione di conflitti alle porte dell'Europa, fino alle grandi trasformazioni ambientali e digitali - non siamo rimasti fermi ad aspettare. Abbiamo scelto di guardare avanti e investire nel futuro.

Abbiamo rinnovato numerose sedi per renderle maggiormente accoglienti e fruibili per i nostri lavoratori ed associati. Abbiamo assunto e stabilizzato personale soprattutto nell'ambito dell'accoglienza per poter rispondere alle richieste dei nostri utenti ed associati in modo più rapido e puntuale. Abbiamo rafforzato e sviluppato una nuova comunicazione ampliandola anche ad un pubblico social.

Consapevoli che nessuno si salva da solo, abbiamo esercitato il nostro ruolo confederale al fianco delle categorie, dei delegati e dei lavoratori. Li abbiamo sostenuti nei momenti di crisi, formato nuovi rappresentanti sindacali, promosso la partecipazione democratica, anche attraverso la raccolta firme per portare in Parlamento una legge di iniziativa popolare sulla partecipazione.

Come sempre accade avremmo voluto e dovuto fare di più, pur consapevoli di esserci impegnati, benché, come ci hanno segnalato i nostri stakeholder sia interni che esterni, in alcuni ambiti dobbiamo ancora migliorare, adeguandoci a nuovi tempi. In ogni caso ci conforta la fiducia che giovani (seppur timidamente), donne, immigrati, lavoratori e pensionati modenesi e reggiani continuano a nutrire nei nostri confronti.

Questa fiducia ci stimola a proseguire con determinazione la nostra azione: a difesa della dignità delle persone, per il miglioramento delle condizioni salariali, normative e professionali, e per la costruzione di un'agenda di politiche giovanili che favorisca il protagonismo nel mondo del lavoro e rafforzi il legame di fiducia con la nostra organizzazione, per lo sviluppo delle nostre comunità. Consapevoli dell'impegno e della responsabilità che richiede questo lavoro, ringrazio tutte le donne e tutti gli uomini CISL che, incarnando ogni giorno i valori della nostra organizzazione, sono in prima linea a servizio delle persone.

Rosamaria Papaleo
Segretaria generale Cisl Emilia Centrale



NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 di CISL Emilia Centrale rendiconta in modo integrato le performance economiche, ambientali e sociali dell'Unità Sindacale Territoriale (UST) di Modena e Reggio Emilia nel triennio 2022-2024. Giunto alla sua sesta edizione, il documento rappresenta un impegno volontario dell'organizzazione verso la trasparenza e la responsabilità sociale, non persistendo alcun obbligo normativo a suo carico.

Il presente documento relaziona sull'attività dell'organizzazione, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto in ambito sociale, ambientale ed economico. Il modello di rendicontazione adottato è quello del "Global Reporting Initiative" (GRI) di cui sono stati seguiti i principi di rendicontazione. Per fornire una rappresentazione puntuale delle performance è stata privilegiata l'inclusione di indicatori quali-quantitativi direttamente rilevabili e misurabili, ricorrendo a stime solo in casi limitati e puntualmente segnalati. Il perimetro di rendicontazione complessivo è CISL Emilia Centrale; in alcuni

casi tale perimetro ha subito variazioni che sono state opportunamente indicate e che hanno incluso i Servizi e le Categorie, aventi ragioni sociali proprie.

La raccolta e il consolidamento delle informazioni e dei dati riportati è avvenuta attraverso un dialogo costante con il referente interno incaricato del progetto di rendicontazione ESG e l'intervista diretta ad alcuni rappresentanti delle principali categorie di stakeholder dell'ente. Dopo una prima fase di raccolta delle informazioni, si è passati a una raccolta più mirata con incontri diretti (in presenza e via web), al fine di consolidare quanto emerso dall'analisi documentale. Successivamente, il documento è stato validato dai Segretari dell'organizzazione. Il presente documento fa inoltre riferimento all'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e integra nella rendicontazione i Sustainable Development Goals (SDGs), nell'ottica di inquadrare gli impegni del sindacato nel più ampio sforzo locale e globale verso la sostenibilità.



Analisi di materialità

Il rapporto di sostenibilità di CISL Emilia Centrale si basa sull'identificazione dei temi materiali, ovvero i temi più rilevanti, a livello economico, ambientale e sociale, secondo una prospettiva c.d. inside-out¹. Sin dal primo anno di rendicontazione, il sindacato ha deciso di strutturarsi per definire gli aspetti di sostenibilità sui quali focalizzarsi, avviando un processo di analisi di materialità, aggiornato periodicamente.

Nella fase iniziale del processo è stata svolta un'analisi di benchmark e di contesto per verificare la validità degli aspetti già considerati, nonché intercettare nuove tendenze e i relativi impatti. Questa analisi si è conclusa con l'individuazione di 17 temi, in linea con l'attività specifica dell'organizzazione e con i rischi ESG del settore di riferimento. Le tematiche sono state infine valutate e approvate dalla Direzione interna, e successivamente sottoposte anche alla valutazione dei principali stakeholder della società. Per rappresentare graficamente i temi ritenuti di maggior rilevanza da tutti gli stakeholder, interni ed esterni, si è scelto di procedere alla creazione della matrice di materialità, qui accanto presentata.

Dalla matrice generata dall'insieme delle valutazioni degli stakeholder e della direzione del sindacato, emergono come tematiche rilevanti:

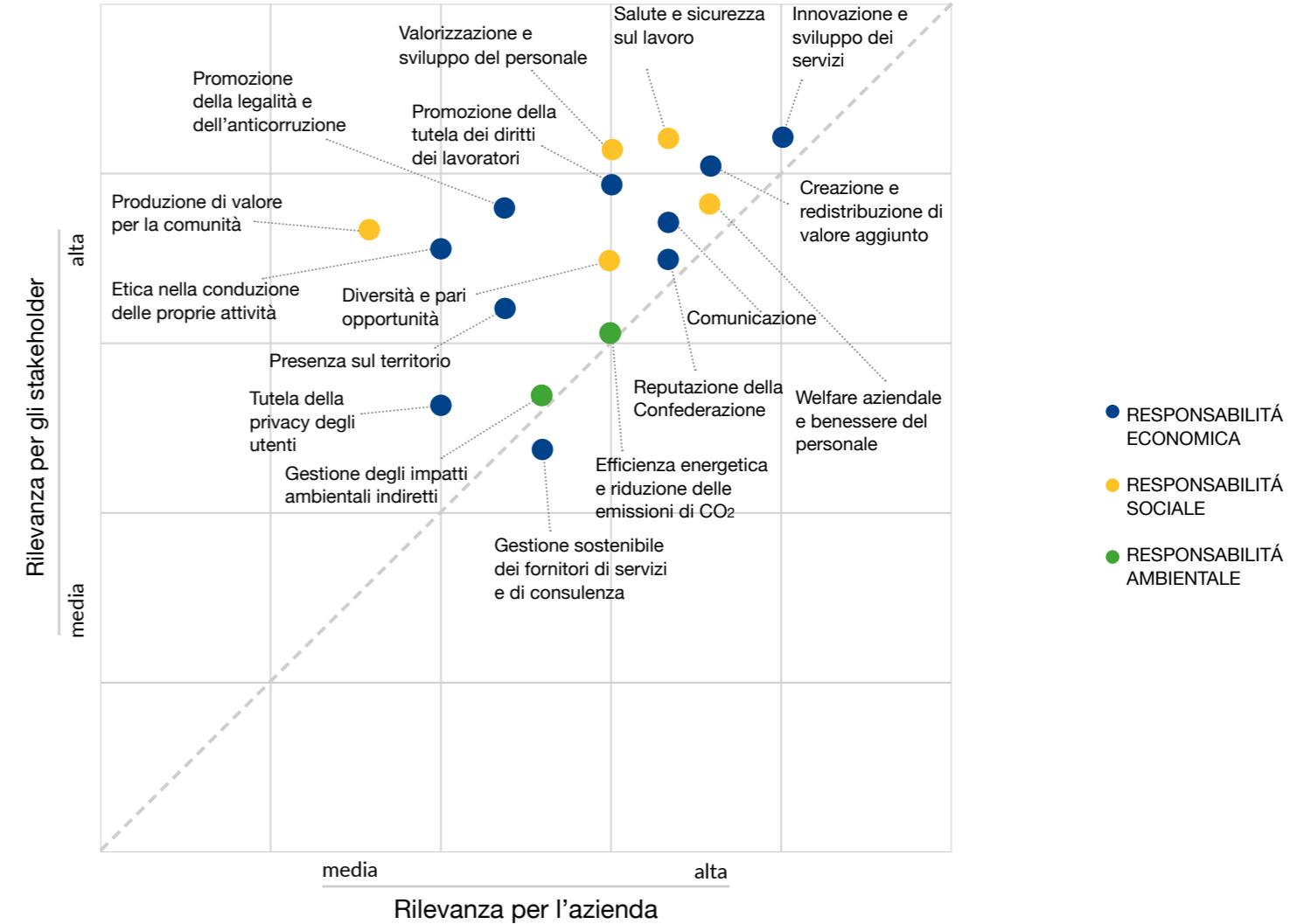
- Innovazione e sviluppo dei servizi
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Creazione e redistribuzione di valore aggiunto

- Promozione della tutela dei diritti dei lavoratori
- Valorizzazione e sviluppo del personale
- Welfare aziendale e benessere personale

Per CISL Emilia Centrale è importante continuare e consolidare l'investimento in innovazione e sviluppo affinché diventi un elemento distintivo di offerta di servizi e le permetta di venire incontro alle nuove esigenze dei propri iscritti. Altrettanto centrale risulta l'investimento in salute e sicurezza sul lavoro, nella valorizzazione e sviluppo del personale e nella creazione di un welfare aziendale, al fine di migliorare costantemente la qualità del lavoro, la qualità dei servizi offerti e, di conseguenza, la percezione esterna del sindacato. Una solida reputazione garantisce afflussi di risorse (anche economiche) e ricambio generazionale duraturo nel tempo. Infine, è ritenuta imprescindibile la tematica della creazione e redistribuzione di valore aggiunto, che si sostanzia nell'offerta dei servizi ad iscritti e non iscritti e nella redistribuzione del valore attraverso la contrattazione sociale. I temi posti sulla bisettrice rappresentano le questioni per le quali vi è convergenza per il management di CISL e per gli altri stakeholder rispetto alla loro strategicità; La reputazione della confederazione, che passa necessariamente attraverso le attività locali della UST, è il tema materiale sul quale vi è la maggiore convergenza e, una volta ancora, rafforza la convinzione degli stakeholder che la percezione esterna sia un requisito imprescindibile per lo sviluppo del sindacato.

¹ prospettiva che considera gli impatti di un'organizzazione ("inside") verso il contesto esterno, ("out").

Matrice di materialità



Approccio con gli stakeholder

Stakeholder	Metodo di coinvolgimento	Esigenze e aspettative stakeholder
Dipendenti	Incontri periodici, attività di formazione	Condivisione valoriale, miglioramenti degli ambienti di lavoro, formazione e sviluppo di carriera
Comunità	Confronti costanti e alleanze con altri soggetti della società civile	Trasformare in risposte ed azioni sul territorio le problematiche e le complessità che emergono
Iscritti	Organismi statuari propri della CISL che partecipano alla definizione delle linee strategiche dell'organizzazione attraverso meccanismi di rappresentanza. Gli iscritti vengono poi coinvolti in tutte le iniziative pubbliche e formative organizzate dai vari livelli (categorie, confederazioni, servizi)	Si aspettano che l'organizzazione rappresenti i loro interessi, li tuteli nei confronti dei datori di lavoro e delle istituzioni e offra servizi concreti che migliorino la loro vita lavorativa e professionale.
Lavoratori	Assemblee sindacali, relazioni con i delegati, i servizi e social media	Miglioramento delle condizioni lavorative e salariali, sostegno nella risoluzione di problematiche in vari ambiti di vita (dalla salute, al fisco, all'assistenza sociale)
Istituzioni	Confronto periodico e costante tramite incontri informativi, di consultazione o di trattativa su una molteplicità di temi che attengono sia al mondo del lavoro che ai diritti di cittadinanza (politiche socio sanitarie, fiscali, mercato del lavoro, sicurezza, ecc.)	Stabilità sociale, collaborazione nelle politiche del lavoro e contributo alla crescita economica.
Altre OO.SS. (organizzazioni Sindacali)	Confronto quotidiano	Definizione di strategie comuni su vari ambiti di lavoro come contrattazione, crisi aziendali, politiche del lavoro, socio sanitarie, fiscali
Mass media	Attività quotidiana di informazione grazie al lavoro del gruppo comunicazione sia attraverso la relazione con i media tradizionali (testate giornalistiche, radio e Tv), sia i social media	Continuità operativa

Stakeholder	Metodo di coinvolgimento	Esigenze e aspettative stakeholder
CISL Nazionale e Regionale	Partecipazione agli organismi, determinazione delle politiche organizzative interne, compresi i servizi, e delle strategie esterne (contrattazione, politiche sociali, previdenziali, ecc.)	Rappresentanza efficace, coesione organizzativa e capacità di incidere sulle politiche del lavoro
Associazioni imprenditoriali	Attività di confronto sui temi tipici della contrattazione e di definizione di linee comuni per i patti territoriali	Un atteggiamento pragmatico e collaborativo, che tenga conto della necessità di equilibrare diritti dei lavoratori e sostenibilità economica delle imprese. La priorità è garantire relazioni industriali stabili, negoziazioni responsabili e un impegno comune su temi strategici come innovazione, formazione e crescita economica
Delegati e attivisti	Rapporto quotidiano costante in quanto ultimi collettori dei problemi dei lavoratori nonché protagonisti della contrattazione aziendale. L'organizzazione promuove percorsi di formazione periodici per lo studio dei contesti lavorativi e l'elaborazione di possibili soluzioni e proposte	Per i delegati e attivisti, il sindacato deve essere un alleato forte, presente e reattivo, capace di fornire strumenti concreti per la rappresentanza e la difesa dei lavoratori. Si aspettano un'organizzazione trasparente, partecipativa e combattiva, che non sia eccessivamente burocratizzata e che non si limiti a negoziare, ma sappia anche mobilitare e sostenere le lotte sindacali
Fornitori	Il rapporto non è esclusivamente di carattere commerciale, ma altresì basato sull'erogazione di servizi condividendo percorsi d'analisi e di risoluzione dei problemi all'interno di un contesto condiviso di responsabilità sociale	Approccio collaborativo, che garantisca stabilità e sostenibilità nelle relazioni industriali. L'obiettivo è evitare situazioni che possano mettere a rischio la posizione nel mercato e il rapporto con i clienti principali, senza però trascurare il benessere dei lavoratori
Aziende	Rapporto quotidiano per la contrattazione e la soluzione di problemi a carattere sia collettivo che individuale, dove l'impresa costituisce un attore fondamentale di sviluppo e benessere del territorio	Cercano un rapporto equilibrato con il sindacato, basato su collaborazione, pragmatismo e rispetto reciproco, per garantire stabilità, crescita e benessere dei lavoratori, senza compromettere la competitività



CHI SIAMO

La CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) è un'organizzazione sindacale autonoma e democratica attiva dal 1950 su tutto il territorio nazionale e, attraverso il patronato INAS, in 17 Paesi nel mondo. Fondata sui principi di democrazia, libertà e giustizia sociale, la CISL tutela i **diritti dei lavoratori** senza legami, agendo in modo autonomo rispetto a partiti politici, governi e Stato, determinando liberamente i propri obiettivi e le modalità per raggiungerli, basan-

dosi esclusivamente sulla partecipazione degli iscritti. **CISL Emilia Centrale** è parte della CISL nazionale e rappresenta la fusione delle strutture sindacali delle province di Modena e Reggio Emilia e costituisce la prima area vasta interprovinciale della regione. Forte della sua rete territoriale, promuove condizioni di lavoro dignitose, pratiche di partecipazione attiva e di dialogo tra lavoratori, imprese e istituzioni.

I valori

La CISL è un sindacato basato sull'**adesione libera e volontaria dei lavoratori**, radicato nei luoghi di lavoro e organizzato secondo principi democratici, con regole chiare, rappresentanti eletti e un sistema di deleghe ben strutturato. Il suo strumento principale è la **contrattazione**, che permette di migliorare in modo concreto e continuo le condizioni economiche e professionali dei lavoratori e dei pensionati. Rispetto alla semplice tutela legislativa o alle dinamiche politiche, la contrattazione coinvolge direttamente i lavoratori, rendendo il confronto più efficace e costruttivo all'interno di un **quadro democratico**.

La CISL crede fermamente nella **partecipazione attiva delle parti sociali** alle decisioni strategiche, affinché possano contribuire alla crescita economica, all'innovazione e al miglioramento dei salari e delle pensioni. Al centro della sua azione c'è sempre la persona, con un'attenzione particolare ai lavoratori stranieri, ai giovani che si affacciano al mondo sindacale e alle donne, impegnate a conciliare le sfide del lavoro con la vita privata. La sua forza organizzativa risiede in un modello sindacale pluralista, capace di garantire sia la tutela dei posti di lavoro sia un supporto concreto alle esigenze individuali dei lavoratori.

La mission

Lo scopo fondamentale di CISL Emilia Centrale è rappresentare il sindacato nel territorio di Modena e Reggio Emilia, agendo in base ai valori della confederazione, al fine di **difendere, valorizzare e promuovere il lavoro come strumento di crescita personale e sociale**, assicurare il soddisfacimento adeguato dei bisogni materiali, intellettuali e morali dell'individuo, della famiglia e della collettività. A questo scopo, affronta le sfide emergenti che inevitabilmente si intersecano con mutamenti del mercato del lavoro e dei sistemi di welfare, sostenendo politiche orientate alla parità di opportunità nel contesto lavorativo e sociale.

Nascita e crescita di CISL Emilia Centrale

- 1 maggio 1950 ● Nasce a Roma la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori CISL grazie alla confluenza della Libera Cgil (LCgil), di parte della FIL e di alcuni sindacati autonomi del settore dei servizi pubblici e privati. Giulio Pastore (ex segretario generale della LCgil) è il primo segretario generale.
- Ottobre 1950 ● Viene indetto il primo congresso provinciale CISL di Reggio Emilia dove i delegati in rappresentanza dei 5.000 associati eleggono Francesco Pasotti segretario generale.
- 1951 ● Si svolge il primo congresso provinciale CISL di Modena e i delegati in rappresentanza dei 14.953 associati eleggono Ermanno Gorrieri primo segretario generale.
- 1981 ● A fronte della riforma organizzativa, nascono le Unioni Sindacali Territoriali (UST) che operano a livello territoriale e che nei nostri territori vedono un'articolazione che supera il concetto della provincia, con la costituzione delle Ust di Modena, Reggio Emilia e Sassuolo-Scandiano.
- 1983 ● Le nuove UST riprendono una forma provinciale con la ricostituzione delle strutture di Modena e Reggio Emilia. L'intuizione di strutture più vicine al territorio era certamente corretta, ma si scontrava con un'articolazione organizzativa troppo debole che alla fine ha visto superare questa esperienza.
- 2012 ● Il Comitato esecutivo nazionale delibera la riorganizzazione della CISL prevedendo un'articolazione territoriale più attinente alle nuove esigenze dei territori con una riduzione delle segreterie ed un conseguente aumento degli operatori sul territorio.
- 2015 ● Si svolge il primo congresso Ust CISL Emilia Centrale nato dall'accorpamento delle strutture di Modena e Reggio Emilia.
- 2016 ● Pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità di CISL Emilia Centrale
- 2017 ● Secondo congresso Ust CISL Emilia Centrale
- 2022 ● Terzo Congresso Ust CISL Emilia Centrale
- 2023 ● Inaugurazione dei nuovi spazi per le sedi di Campogalliano, Castelnuovo Rangone, Correggio, Luzzara, Pievepelago, Reggiolo, San Martino in Rio e Toano.
Raccolta firme per la presentazione della legge di iniziativa popolare sulla partecipazione, con più di 22 banchetti in piazze e mercati ed assemblee pubbliche per un totale di oltre 7 mila firme raccolte.
Assunzione di nuovo personale per la gestione delle accoglienze di alcune sedi.
- 2024 ● Inaugurazione delle sedi di Montecchio e Nonantola

La struttura di CISL



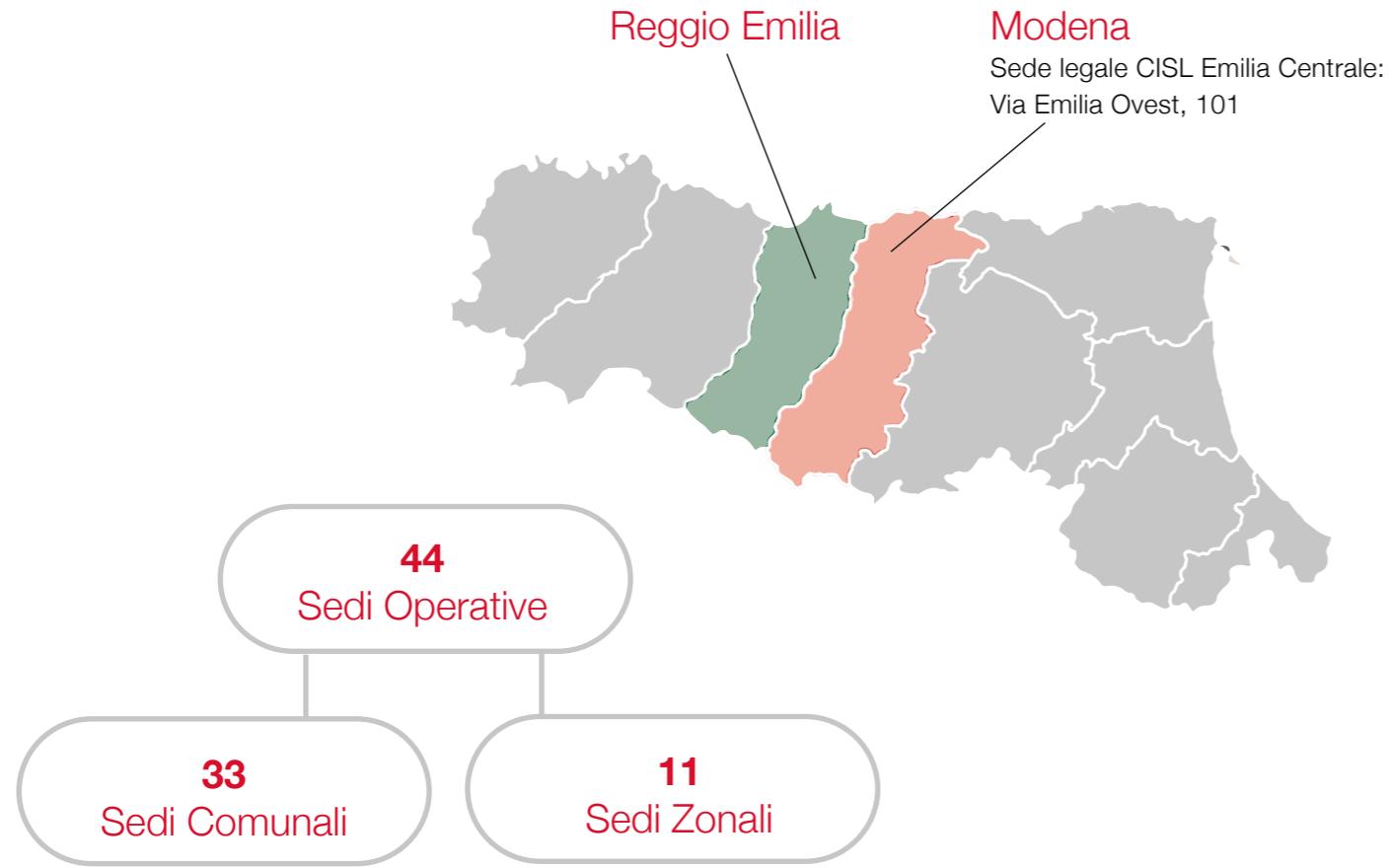
In sintesi, i livelli in cui sono articolate le strutture organizzative del sindacato sono quattro:

- **Luogo di lavoro attraverso le SAS (Strutture Associative Sindacali), le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali)** costituite da lavoratori iscritti al sindacato che agiscono interno delle imprese e le **RSU** (Rappresentanze Sindacali Unitarie) gli organi di rappresentanza dei lavoratori eletti dal personale delle aziende.
- **Territoriale**
- **Regionale**
- **Nazionale**

¹ Unioni Sindacali Interregionali. Nate in seguito al Congresso Confederale del 2017

La struttura di CISL Emilia Centrale

CISL Emilia Centrale rappresenta il livello Territoriale e in tale contesto agisce, in dialogo costante con i rappresentanti sui luoghi di lavoro e continuamente riferita ai livelli territoriali superiori, che definiscono più ampie strategie.



Numero sedi per localizzazione	2022	2023	2024
Numero sedi totali di Modena	25	25	25
Numero sedi totali di Reggio Emilia	18	18	18
Numero sedi totali	44	44	44

Numero sedi per tipologia	2022	2023	2024
Numero sedi comunali	33	33	33
Numero sedi zonali (compresa la sede legale)	11	11	11
Numero sedi totali	44	44	44



La Governance

Gli organi di Governo di CISL Emilia Centrale sono costituiti dal consiglio generale, dal comitato esecutivo, collegio sindacale e dalla segreteria confederale. Tutti gli organismi sono eletti nell'ambito del congresso e hanno un mandato quadriennale. I Principi guida dell'autogoverno sono la democrazia interna e la trasparenza nelle decisioni. Questi valori si concretizzano attraverso i quattro organi istituzionali che assicurano diversi livelli di controllo e la cui elezione avviene tramite un congresso, al quale prendono parte tutti gli iscritti al sindacato.

Consiglio generale: rappresenta gli iscritti in maniera diretta, è l'organo deliberante della Confederazione ed elegge la segreteria confederale e il comitato esecutivo. È composto da **106 membri** e ha il compito di definire gli indirizzi di massima dell'attività sindacale ed organizzativa, sulla base delle deliberazioni del congresso che ha facoltà di convocare sia in sessione ordinaria che straordinaria. Approva le linee di politica delle risorse della Confederazione.

Composizione del consiglio generale al 31/12/2024²:

- **75 uomini e 31 donne**
- **64% over 50 e 36% under 50**
- **8 stranieri³**

Comitato esecutivo: composto da **26 membri**, è l'organo competente per l'attuazione degli indirizzi definiti dal consiglio generale, discute ed eventualmente delibera le proposte avanzate dalla segreteria confederale.

Composizione del comitato esecutivo al 31/12/2024⁴:

- **19 uomini e 7 donne**
- **73% over 50 e 27% under 50**
- **1 straniero⁵**

Collegio sindacale: è composto da **3 membri** eletti al congresso. Il suo ruolo è di verificare l'attività amministrativa rispetto alle deliberazioni assunte dagli organismi decisionali.

Composizione del collegio sindacale al 31/12/2024:

- **2 uomini e 1 donna**
- **100% over 50**

² Il consiglio eletto nel 2025 è così composto: 72 uomini, 34 donne, 3% under 30, 37% under 50, 60% over 50, 7 stranieri

³ Nati all'estero

⁴ Il comitato esecutivo eletto nel 2025 è così composto: 20 uomini, 6 donne, 15% under 50, 85% over 50, 2 stranieri

⁵ Nato all'estero

Segreteria confederale: Composta da **3 membri**, rappresenta la Confederazione nei rapporti con **terzi** e le **autorità pubbliche**, adottando tutte le misure necessarie per garantirne il corretto funzionamento e dando attuazione alle decisioni degli organi deliberanti superiori. Risponde in modo collegiale della gestione del patrimonio finanziario della Confederazione di fronte a tali organi.

È inoltre responsabile della preparazione della relazione programmatica e del bilancio da presentare al comitato esecutivo, nonché della risoluzione di eventuali conflitti tra le organizzazioni aderenti. Il **segretario generale**, il cui ruolo è attualmente ricoperto da Rosamaria Papaleo, esercita la **rappresentanza legale della Confederazione**, mentre il segretario generale aggiunto e i segretari si occupano della gestione di specifici ambiti di attività confederale.

La segreteria confederale è investita del potere decisionale rispetto alla gestione degli **impatti sui fattori di sostenibilità** e ha definito un piano di coinvolgimento degli stakeholder di CISL Emilia Centrale in ottica ESG che ha portato alla realizzazione della matrice di materialità e attraverso il coinvolgimento di portatori di interesse interni ed esterni. Sono inoltre state realizzate interviste a diversi appartenenti al sindacato impegnati in ruoli differenti, per comprendere quali siano le maggiori sfide che CISL Emilia Centrale dovrà sostenere e in che modo affrontarle.

I 3 segretari vengono eletti durante il congresso dell'Ust dell'Emilia Centrale da parte del consiglio generale, eletto dai delegati, a loro volta eletti dai congressi di categoria. Si tratta, pertanto, di una **elezione indiretta**.

Gestione dei rischi e dei reclami

Il fattore di rischio più rilevante per la confederazione è di tipo reputazionale, in quanto il sindacato fonda la sua solidità sulla capacità di generare valore sociale per la comunità. Anche il rischio di sostenibilità economica è rilevante, dal momento che il Sindacato si autosostiene principalmente grazie alle quote versate dai tesserati. In considerazione della peculiare articolazione in categorie e servizi autonomi rispetto alla confederazione, nonché dell'attività sia di tipo politico che di tutela dei lavoratori, CISL gestisce l'esposizione al rischio attraverso gli organi di governo ed in particolare la Segreteria, il Segretario generale e il Comitato esecutivo, che ratifica le decisioni della segreteria. Al fine di ridurre il rischio reputazionale si è dotata di un codice etico e di comportamento attraverso il quale tutti i

dirigenti, gli operatori, i delegati, i militanti e gli associati si impegnano nella propria attività ad operare nel rispetto delle norme statutarie e regolamentari e sulla base dei principi di integrità, correttezza, onestà e legalità. Tra queste è stato sancito l'obbligo di pubblicare annualmente l'ammontare delle retribuzioni delle segreterie. In base allo Statuto di CISL Emilia Centrale, coerentemente con lo statuto confederale, rispetto ai conflitti di interesse e per tutelare l'assoluta autonomia del sindacato, è vietato a chi ricopre cariche sindacali di avere incarichi politici o partitici a qualsiasi livello. Il rischio reputazionale si interseca anche con altri rischi interni del Sindacato (ossia connessi con l'organizzazione e lo svolgimento dell'attività) ed esterni (legati agli esiti dell'attività sull'utenza stessa):

Rischi interni

- **Sicurezza dei lavoratori:** CISL Emilia Centrale adempie alla normativa vigente su salute e sicurezza, prevista dal D.Lgs 81/2008 e s.m.i., ed ha stipulato una polizza assicurativa per tutti i dipendenti e collaboratori in caso di morte o invalidità permanente.

Rischi esterni

- Gestione della privacy realizzando tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente.
- Dal punto di vista della sostenibilità economica e delle prospettive di mercato CISL Emilia Centrale monitora costantemente e con attenzione l'evoluzione dei bisogni delle persone sul territorio implementando e diversificando i servizi più utili e corrispondenti alle necessità.
- In generale, i servizi hanno un modo proprio per la gestione dei rischi relativi all'erogazione dei servizi e sono dotati di un sistema di verifica di secondo livello e di copertura assicurativa dei danni cagionati per errori della struttura. Anche le categorie sono autonome nella gestione di eventuali reclami e impatti negativi significativi.
- Rischi informatico-tecnologici: a metà 2022 è stato "bucato" il sito web di CISL Emilia Centrale che lo ha reso inaccessibile e lo ha inserito nelle black list dei motori di ricerca. L'evento non ha determinato la perdita o la fuoriuscita di dati sensibili. Nello stesso anno è stato abbandonato il sistema antivirus Kaspersky, anche a causa del conflitto Russo-Ucraino ed è stato aggiornato il firewall per potenziare e prevenire i tentativi di intrusione nella rete. Il sito web è stato rinnovato, tornando on line nel febbraio 2023.

L'Ust attualmente non ha un sistema di segnalazioni delle criticità, le quali vengono riportate dai fruitori dei servizi e dalle categorie stesse ai singoli segretari competenti o alla segreteria confederale. La problematica viene considerata dalla Ust che analizza

l'accaduto e prende provvedimenti e, in alcuni casi, può decidere di trasmetterla agli organismi competenti per un suo approfondimento e/o discussione ed eventuale definizione di possibili soluzioni.

Strategie e obiettivi di sostenibilità

Dal 2016 CISL Emilia Centrale ha identificato un gruppo informale di referenti sulle questioni di sostenibilità che ha, tra le altre cose, gestito il rapporto con il consulente esterno per la redazione del presente bilancio, ha raccolto i dati in esso riportati e ha individuato obiettivi e indicatori per la misurazione del loro raggiungimento. La presenza di un comitato di sostenibilità, sebbene ancora non ufficialmente riconosciuto, è fondamentale per la prosecuzione del percorso di continuo miglioramento del sindacato sui fattori di sostenibilità e rappresenta un esempio virtuoso per tutte le altre confederazioni. CISL Emilia Centrale ha, negli anni, adottato strategie per ridurre i

propri impatti negativi e aumentare quelli positivi. A livello sociale è aumentata l'attenzione al tema salute e sicurezza e agli ambienti di lavoro, superando le previsioni normative del DLgs 81/08 e promuovendo l'utilizzo dello smartworking; a livello ambientale sono state fatte scelte pratiche per la riduzione di carta e plastica e dei consumi energetici.

Questi interventi sono anche il frutto dell'impegno che CISL Emilia Centrale si era assunta nel 2021, dotandosi di alcuni obiettivi di sostenibilità⁶, i quali sono stati in parte raggiunti e in parte rappresentano l'impegno del sindacato nei prossimi anni.

⁶ Si tratta degli obiettivi che CISL Emilia Centrale ha individuato nel 2022 e che sono riportati all'interno del relativo Bilancio di Sostenibilità

Sdg	Obiettivi ambientali	Attività svolte
	Puntuale rilevazione dei consumi energetici con la prospettiva di studiare interventi di risparmio energetico e valutando il ricorso a fonti alternative rinnovabili	Sostituzione della flotta con macchine euro 6 , alimentate in modo ibrido, a gpl/benzina e metano/benzina . Sostituzione delle luci al neon con systemi a LED
	Riduzione ed eliminazione della plastica monouso e di riciclo completo di residui delle nostre lavorazioni in particolare i toner	Introduzione dei distributori di acqua da acquedotto nelle sedi di Modena, Reggio Emilia e Sassuolo . Recupero dei toner tramite accordo con il fornitore dei servizi di stampa. La quota minore che non rientra nel contratto viene smaltita tramite la cooperativa sociale "Riparte" di Carpi
Sdg	Obiettivi sociali	Attività svolte
	Verificare il contesto lavorativo alla luce dei cambiamenti intervenuti durante e dopo la pandemia	Sono stati svolti circa 27 incontri ai vari livelli dell'organizzazione e con gli operatori in tutte le zone al fine di adattare l'organizzazione ai cambiamenti necessari
	Migliorare l' accessibilità e la sicurezza nelle sedi per dipendenti ed utenza recependo le esigenze emerse in questi anni, con particolare attenzione alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e del benessere dei lavoratori	Spostamento di nr. 9 sedi presso altri edifici ed ampliamento di 1 sede per aumentarne l'accessibilità fisica e migliorare il benessere degli impiegati che vi lavorano
	Riproposizione di un articolato percorso formativo per delegati, quadri operatori rispondente ai nuovi bisogni legati al contesto attuale ed alle transizioni in atto	Erogazione di formazione ai delegati negli anni 2023 e 2024. Corso ABC per delegati: 70 delegati, 48 ore complessive. Corso Accoglienza: 35 persone, 3 ore
	Monitoraggio del gradimento, da parte dell'utenza , di tutti i servizi anche alla luce dei cambiamenti in atto	Il monitoraggio avviene attraverso l'ascolto puntuale delle segnalazioni dirette dell'utenza e delle diverse categorie. Ad oggi non vengono utilizzati mezzi di rilevazione statistici o a campione
	Verifica sulle coperture assicurative e/o contro i rischi ed eventuale implementazione a favore dei nostri dipendenti e dirigenti	Copertura assicurativa aggiuntiva per tutti i dipendenti con Unipol che prevede: Diaria giornaliera per ricovero ospedaliero da infortunio, in caso di invalidità permanente e decesso

Sdg	Obiettivi di Governance	Attività svolte
	Alimentazione continua delle relazioni con le diverse realtà associative e costruzione di rapporti con il mondo giovanile, al fine di realizzare azioni dirette ad incrementare la coesione sociale nei nostri territori duramente provati durante il periodo pandemico	Realizzate le prime due edizioni del Festival Balkanica . Attività nelle scuole superiori per la promozione dei diritti delle donne ed in particolare le donne vittime di violenza e di guerra. Nr. di giovani coinvolti: 2.282 Nr. di scuole coinvolte: 13 Nr. di Università coinvolte: 1 Partecipazione al progetto "In viva voce" della Gazzetta di Modena. Laboratorio con oltre 100 studenti di 2 scuole superiori sull' educazione all'affettività . Percorso di formazione SpazioLavoro in 2 classi di due scuole superiori per 52 studenti complessivi
	Ampliare la comunicazione attraverso i social di maggior utilizzo anche fra i giovani attraverso uno stile di comunicazione inclusivo, che racconti la nostra attività nel territorio e le storie delle persone che nella CISL trovano accoglienza, attenzione e competenza	Riorganizzazione dell'ufficio stampa con un professionista dedicato, competente anche sulla comunicazione social: aumento dei follower da 1.700 nel 2022 a 5.000 nel 2024 . Presenza sulla stampa in media 4,6 gg su 7
	Promozione dei valori e della cultura CISL anche attraverso l'archivio storico e il portale della contrattazione oltre all'implementazione del Bookcrossing presso le sedi	Avviata una riorganizzazione informatica del Portale della contrattazione, per facilitarne la consultazione e ampliare l'offerta documentale digitale. Nr di documento digitalizzati: 12.000 Nr di Bookcrossing: 658
	Rafforzamento di sperimentazioni e sinergie interne all'organizzazione per migliorare ed incrementare il "Servizio Accoglienza" territoriale costruito nel corso di questi anni	Sono state assunte 8 persone per migliorare il servizio di accoglienza presso le sedi





COMUNICAZIONE E ASCOLTO

L'**ascolto delle persone e il raggiungimento dei lavoratori** attraverso una comunicazione efficace rappresentano elementi fondamentali per l'attività sindacale, che si nutre necessariamente di informazione: diffusione di notizie, promozione di iniziative, condivisione dei risultati. Questo vale anche per la **CISL Emilia Centrale**.

L'Ufficio Comunicazione è stato riorganizzato a partire dal 2 ottobre 2023, strutturando un progetto comunicativo capace di rigenerare il messaggio sindacale dando grande evidenza alle storie di lavoro, di impegno, di risultati conseguiti dall'organizzazione, tanto a livello confederale che di categoria.

La strategia impostata segue due step progressivi:

1) **rafforzare e consolidare il bouquet di azioni e strumenti già attivati** (nuova grafica, nuovo modo di raccontare il Sindacato, nuovi prodotti per valorizzare l'alto livello di notiziabilità raggiunto da CISL Emilia Centrale in tutto il territorio).

2) **inserire nuovi tool**

L'ufficio comunicazione, coordinato dalla Segreteria, cura la comunicazione attraverso i **Media locali** (quotidiani, radio, tv delle province di Modena e Reggio Emilia) sui quali è presente in media 4.6 giorni su 7 e sui **Social**, i quali sono stati rafforzati nel triennio, specialmente Facebook.

f Facebook - 6.743 follower, 80.567 interazioni coi contenuti, 7.002 clic sui link postati, 95.122 visite sulla pagina, oltre 5.100 follower ottenuti. su Facebook CISL Emilia Centrale è divenuta la prima Ust del territorio regionale, il primo sindacato a Reggio Emilia e ci si attende lo stesso anche a Modena a fine 2025. Grazie ad una pianificazione attenta dei contenuti, alla scelta di un racconto che valorizzi le storie di sindacato e di lavoro, la platea dei follower di CISL Emilia Centrale è composta per la maggioranza dalla fascia d'età che va dagli under 30 ai 54 anni e mantiene ottime performance con la fascia d'età dei follower over 60.

X - 1.279 follower. Il passaggio da Twitter a X ha limitato ulteriormente la possibilità di espansione su questa piattaforma che non è il luogo più adatto sul quale impostare una strategia di sviluppo.

Instagram – profili dedicati alla Funzione Pubblica e a Fiscat, con un totale di **591 follower**. È in programma l'apertura di un profilo Instagram per CISL Emilia Centrale.

Nel rispetto della propria vocazione all'ascolto e della necessità di comprendere e affrontare i profondi cambiamenti in atto, CISL Emilia Centrale ha **intervistato alcuni associati sindacali** con ruoli e responsabilità differenti. L'obiettivo è stato raccogliere visioni, analisi e proposte sulle **strategie future** che la CISL dovrà adottare per affrontare al meglio le sfide che si profilano all'orizzonte.

Deborah Monetti - delegata FAI CISL

“Sono entrata a far parte in modo più consapevole e pieno adesso del sindacato, prima ero solo una iscritta. Sono diventata sindacalista da poco, vedo molti che si impegnano e spero di riuscire a fare quello che la gente richiede. Come delegata della FAI CISL in una azienda agricola di Reggio Emilia, sono a disposizione per aiutare le persone che possono avere problemi, per cercare di semplificare la vita e le condizioni di lavoro e per venire incontro alle esigenze delle persone. La CISL è una organizzazione che sa ascoltare, riporta il problema come è e sa dare le risposte giusta. Magari anche un consiglio per le persone è far capire che il sindacato non è una risposta, è un tramite tra l'azienda e il lavoratore. Questa caratteristica della CISL, la capacità di ascoltare e aiutare lavoratori e lavoratrici, è davvero importante e posso dire di averla sperimentata personalmente”.

Malick - rappresentante CISL dei lavoratori in azienda

“In quanto rappresentante CISL dei lavoratori presso la mia azienda, oltre a essere il presidente dell’associazione senegalese di Reggio Emilia, sono una testimonianza diretta di un’integrazione ed inclusione in un progetto di sviluppo che ha permesso di gettare le basi per la fiducia e partecipazione sociale. Nel modo del lavoro è sempre più difficile comprendere i propri diritti, soprattutto per quello che riguarda la categoria dei cosiddetti immigrati, i quali, nella maggior parte dei casi, migrano per poter garantire alla loro famiglia migliori condizioni di vita.

Quando si parla di immigrazione, si pensa sempre al lato negativo, quando in realtà queste persone sono disposte a fare i sacrifici e i lavori più umili per migliorare le proprie condizioni di vita e quelle dei loro figli per dargli un futuro e una speranza. Quest’ultimi sono costretti a lunghe file d’attesa in questura per un permesso di soggiorno, documento identificativo che permette a queste persone di poter lavorare ed avere una vita dignitosa; solo conoscendo i propri diritti oltre ai propri doveri, si può partecipare attivamente alla vita collettiva, anche grazie a CISL, che da anni lavora per affiancare ed accompagnare i lavoratori in questo lungo viaggio che gli permetta di vivere con tranquillità e serenità.

La casa non è solo il posto in cui vivere, formare la propria famiglia e crescere sia personalmente che professionalmente, è anche il posto dove si gettano le basi, basi che permettono di progettare, investire e vivere una vita dignitosa, un diritto che non viene riconosciuto a tutti. Avere una casa è come avere le spalle coperte, è avere tranquillità psicologica e poter condurre la propria vita lavorativa in serenità”.

Edoardo Ghinolfi - giovane associato

“È venuto un esponente della CISL nella mia università per cercare un giovane che si occupava di problemi giovanili, cercava un ascolto diretto e un dialogo con i ragazzi. Mi ha introdotto al mondo della CISL, che conoscevo solo da fuori grazie ai miei studi e ai miei interessi politici e sociali. Sono rimasto affascinato dal sindacato perché rispecchiava pienamente le mie idee: un sindacato dialogante, pragmatico, attento ai lavoratori, ma sempre alla ricerca di un dialogo costruttivo, senza scontro diretto. Un sindacato che vede gli strumenti più incisivi, come lo sciopero, come azioni da usare con grande responsabilità. Sono entrato così, perché sono venuti a cercare me, e questo è molto bello: in un mondo sempre più connesso ma sempre più solo, cercare l’altro è fondamentale. Alla CISL ho trovato opportunità interessanti, momenti istruttivi e riflessioni importanti sul lavoro e sul mondo di oggi. Credo che al centro debba sempre esserci la persona, mai dimenticarla, soprattutto in tempi di grandi cambiamenti. Serve dialogo, mai scontro, mai rabbia. Bisogna mettersi nei panni dell’altro: oggi siamo troppo chiusi nelle nostre bolle, incapaci di ascoltare idee diverse. La CISL questo lo fa. La persona non deve essere sacrificata, né con l’intelligenza artificiale né con la transizione ecologica, che deve essere giusta per tutti”.

Veronica Barbara - associata

“Il mio rapporto con CISL dura da molti anni, ero già iscritta quando abitavo in Sicilia. Arrivando in provincia di Modena per insegnare ho cercato un riferimento della stessa sigla sindacale. Anche qui ho trovato un ottimo punto di riferimento, soprattutto nell’ultimo periodo la CISL è stata molto disponibile e presente.

Ciò che mi sento di condividere è che in un tempo di forti evoluzioni, in un tempo in cui l’intelligenza artificiale prende sempre più il sopravvento, un punto forte di un sindacato, in questo caso di CISL Emilia Centrale, deve essere quello di curare l’aspetto relazionale e umano. È questo che manca in tanti contesti e spesso, soprattutto per le persone che si apprestano a entrare nel mondo del lavoro, e penso nel mio caso in particolare all’insegnamento, è quello che serve di più. Serve maggiormente rispetto a qualsiasi questione tecnica o a qualsiasi soluzione legata al computer”.

Mariacristina Gherpelli - imprenditrice

“La nostra non è una collaborazione diretta con la CISL, ma abbiamo collaborato su attività esterne. Ho partecipato, ad esempio, a un convegno della CISL Emilia Centrale sull’intelligenza artificiale. Inoltre, sono legata alla CISL anche per un motivo personale: mio papà è stato un sindacalista CISL tanti anni fa, quando era ancora dipendente. Quindi questa vicinanza continua, anche se per motivi diversi dal rapporto sindacale della mia azienda».

L’imprenditrice prosegue: «Aiutare le persone ad acquisire consapevolezza è fondamentale, perché se una cosa è detta dal sindacato è diverso da quando lo diciamo noi come azienda: lavoreremo insieme con gli stessi obiettivi. Però è complicatissimo: non capisco perché, anche quando lavori per far star bene le persone e per proteggerle, ci sia chi non se ne interessa. La CISL, e qui è davvero d’obbligo farle i complimenti, è stata protagonista nella presentazione della legge sulla partecipazione, dimostrando una visione davvero lungimirante. È importante far crescere la cultura e la consapevolezza del contributo che le persone possono dare, costruendo insieme e andando verso una direzione comune, senza ignorare né le esigenze delle persone né i cambiamenti profondi che le aziende devono affrontare”.



AL SERVIZIO DELLA COMUNITÀ

CISL Emilia Centrale opera in un territorio caratterizzato da un **solido tessuto economico** e registra una quota significativa di lavoratori impiegati **nell'industria e nei servizi**, con un'importante presenza di **lavoratori autonomi e professionisti**. La **crescente incidenza di lavoratori stranieri**¹ conferma l'attrattiva del territorio che certamente ha visto un aumento significativo della disoccupazione durante gli anni più difficili della pandemia (2020 e 2021)

ma anche un parziale recupero in quelli successivi². La forza lavoro, dopo un incremento nel 2023, registra un calo nel 2024, attestandosi nuovamente intorno alle 561.000 unità, come nell'anno 2022. Anche il numero di persone in cerca di lavoro mostra un aumento significativo nel 2023, seguito da una sensibile riduzione nel 2024. La popolazione pensionata evidenzia invece un costante incremento, raggiungendo circa 325.000 unità.

Indicatore	Numero sedi per localizzazione	2022	2023	2024*
POPOLAZIONE³				
	Reggio Emilia	525.586	526.990	528.877
	Modena	701.751	704.332	706.445
	Totale	1.227.337	1.231.322	1.235.322
LAVORATORI⁴				
	Reggio Emilia	235.400	242.800	240.000
	Modena	326.000	325.000	321.000
	Totale	561.400	567.800	561.000
IN CERCA DI LAVORO⁵				
	Reggio Emilia	10.300	12.600	9.000
	Modena	17.000	18.000	14.000
	Totale	27.300	30.600	23.000
PENSIONATI⁶				
	Totale	321.533	323.099	324.714

* I dati dell'anno 2024 non sono definitivi

¹ Secondo il Centro Studi e Ricerche IDOS

² Secondo i dati provinciali ISTAT sulla disoccupazione anno 2023 nella classe d'età 15-64 anni

³ Fonte dati: ISTAT

⁴ Fonte dati: Rapporto annuale sul lavoro dell'Agenzia Regionale per il Lavoro su dati Istat

⁵ Fonte dati: Rapporto annuale sul lavoro dell'Agenzia Regionale per il Lavoro su dati Istat

⁶ Fonte dati: Stima su dati rendiconto sociale Inps ed Istat

Gli iscritti

La CISL fonda tutto il suo operato sull'adesione volontaria dei propri iscritti, i quali, attraverso le diverse categorie di riferimento, scelgono liberamente di far parte del sindacato. Essi rappresentano la ragione stessa dell'esistenza dell'organizzazione, dando senso e forza alla sua missione di tutela e rappresentanza dei lavoratori.

Dopo il calo del numero degli iscritti registratosi negli anni della pandemia, Nel triennio 2022-2024 le iscrizioni sono tornate ad aumentare, grazie alla ripresa occupazionale, sino a **tornare sostanzialmente alla quota relativa all'anno 2019, quindi pre-pandemia** e si attestano a più di **99 mila**. L'andamento riflette una significativa presenza di pensionati, che rappresentano oltre il 45% degli iscritti totali, in diminuzione rispetto agli anni precedenti, mentre la quota degli iscritti attivi

si mantiene stabile, intorno al 54%. Le donne risultano costantemente superiori al 50% degli associati, confermando una solida componente femminile. Gli iscritti stranieri⁷ rappresentano circa il 17% del totale e mostrano un lieve incremento; di questi, quasi metà ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, seguita dagli **over 50**.

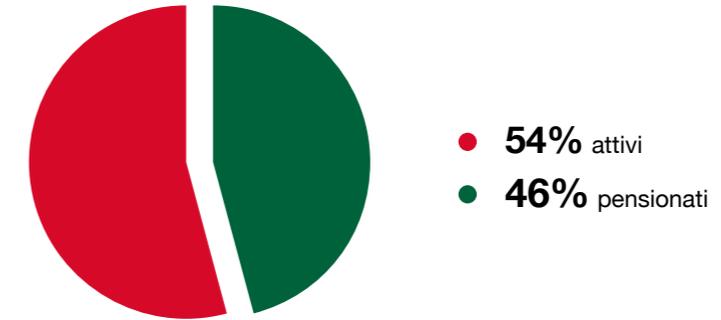
Complessivamente, la fascia di età prevalente tra tutti gli iscritti rimane quella degli over 50, stabile intorno al 69%, seguita dagli iscritti tra 30 e 50 anni (circa il 25%) e dagli under 30 (circa il 5%).

Analizzando la composizione per fasce d'età e per comparto, **gli iscritti over 50 prevalgono in tutti i settori** (manifatturiero, servizi e pubblico), con valori medi superiori al 50%, mentre la partecipazione degli under 30 resta relativamente bassa in ogni comparto.

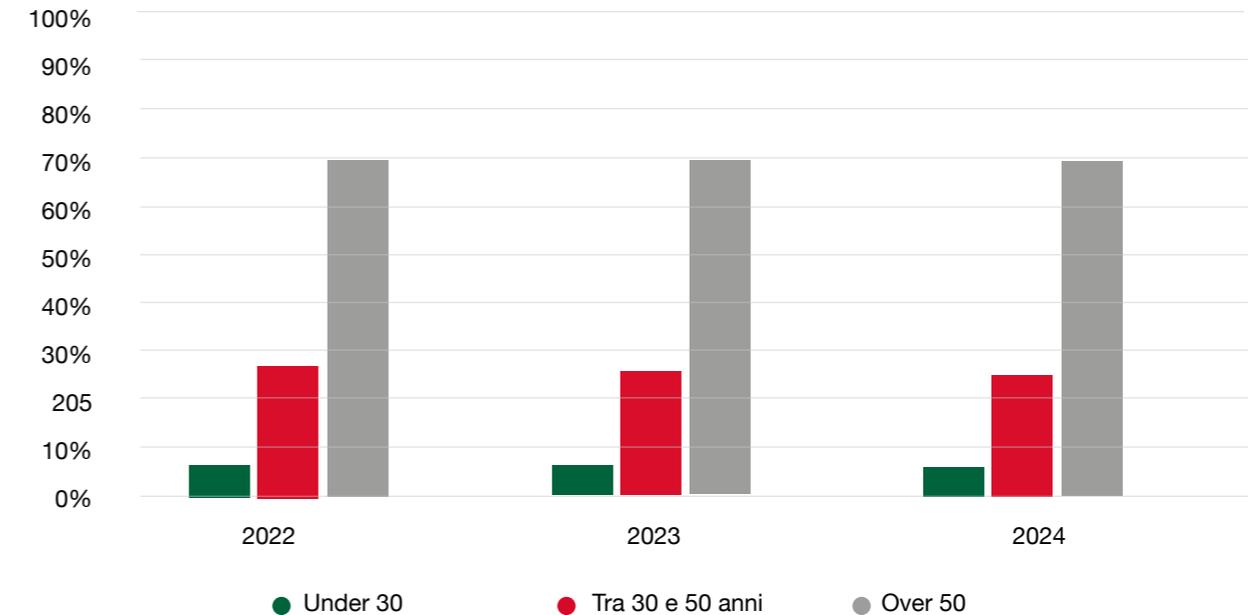
Iscritti CISL	2022	2023	2024
% iscritti su abitanti	7,98%	8,02%	8,05%
% iscritti su pensionati	13,47%	13,62%	13,85%
% pensionati	48,17%	46,86%	45,94%
% attivi	51,83%	53,14%	54,06%
% donne	52,66%	52,19%	52,14%
% uomini	47,34%	47,81%	47,86%
% stranieri su totale iscritti	16,69%	17,28%	17,87%
% stranieri su attivi	28,78%	28,91%	29,21%
Totale	97.885	98.719	99.469

⁷ Lavoratori nati all'estero e che non hanno cittadinanza italiana

Quota di attivi e pensionati al 2024



Percentuale iscritti per fasce d'età

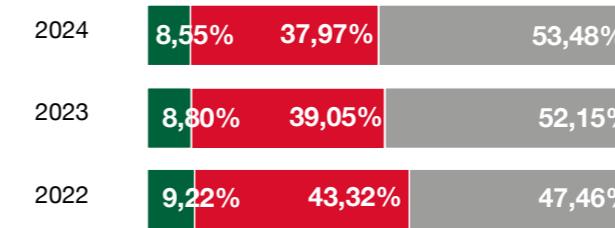


La bassa percentuale di under 30 è dovuta sia al fatto che una parte significativa dei giovani non fa ancora effettivamente parte del mondo del lavoro e quando vi entra lo fa con contratti atipici e interinali, sia ad un percorso di maturazione della decisione di iscriversi al sindacato che avviene in età più avanzata. È tuttavia evidente la necessità

di continuare a sviluppare politiche di coinvolgimento dei più giovani. Degli **stranieri iscritti** a CISL Emilia Centrale, la fascia d'età maggiormente rappresentata è quella **tra i 30 e i 50 anni**, tendenza distribuita uniformemente nei tre macro-settori (manifatturiero, pubblico e servizi).

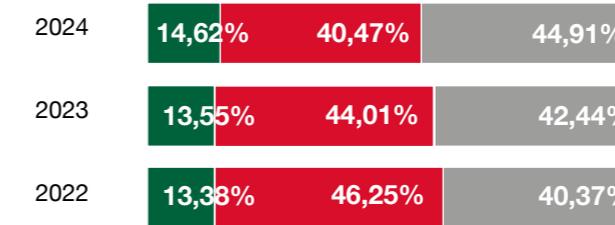
% di attivi iscritti alle categorie, per fasce d'età	2022	2023	2024
Under 30	10,04%	10,25%	10,52%
Tra 30 e 50 anni	48,16%	46,21%	44,93%
Over 50	41,80%	43,54%	44,55%

Italiani iscritti per fasce d'età Settore Manifatturiero



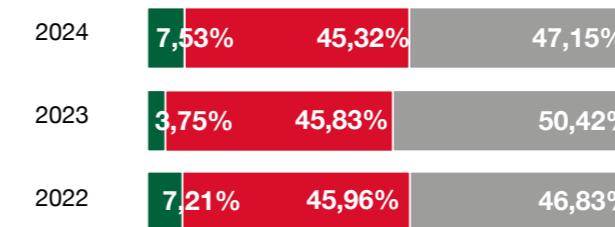
- Under 30
- Tra 30 e 50 anni
- Over 50

Italiani iscritti per fasce d'età Settore Servizi



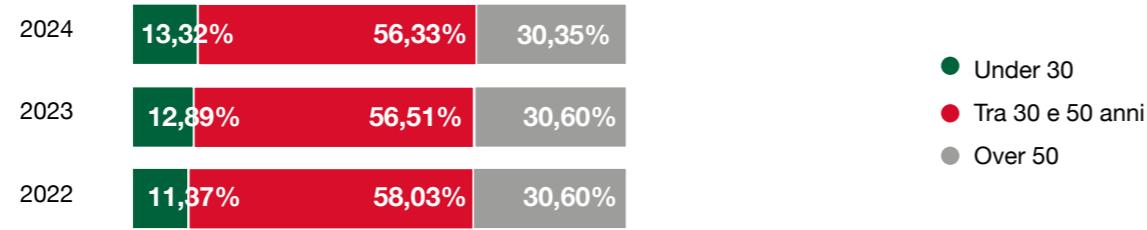
- Under 30
- Tra 30 e 50 anni
- Over 50

Italiani iscritti per fasce d'età Settore Pubblico

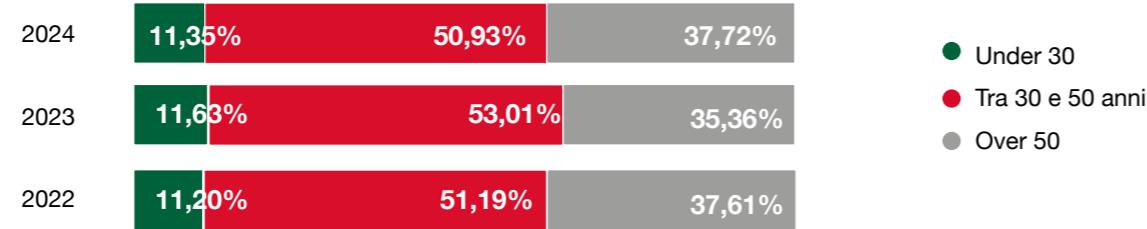


- Under 30
- Tra 30 e 50 anni
- Over 50

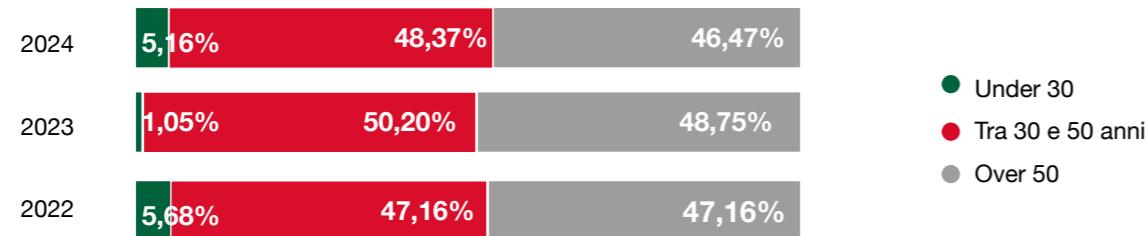
Stranieri iscritti
per fasce d'età
Settore
Manifatturiero



Stranieri iscritti
per fasce d'età
Settore
Servizi



Stranieri iscritti
per fasce d'età
Settore
Pubblico



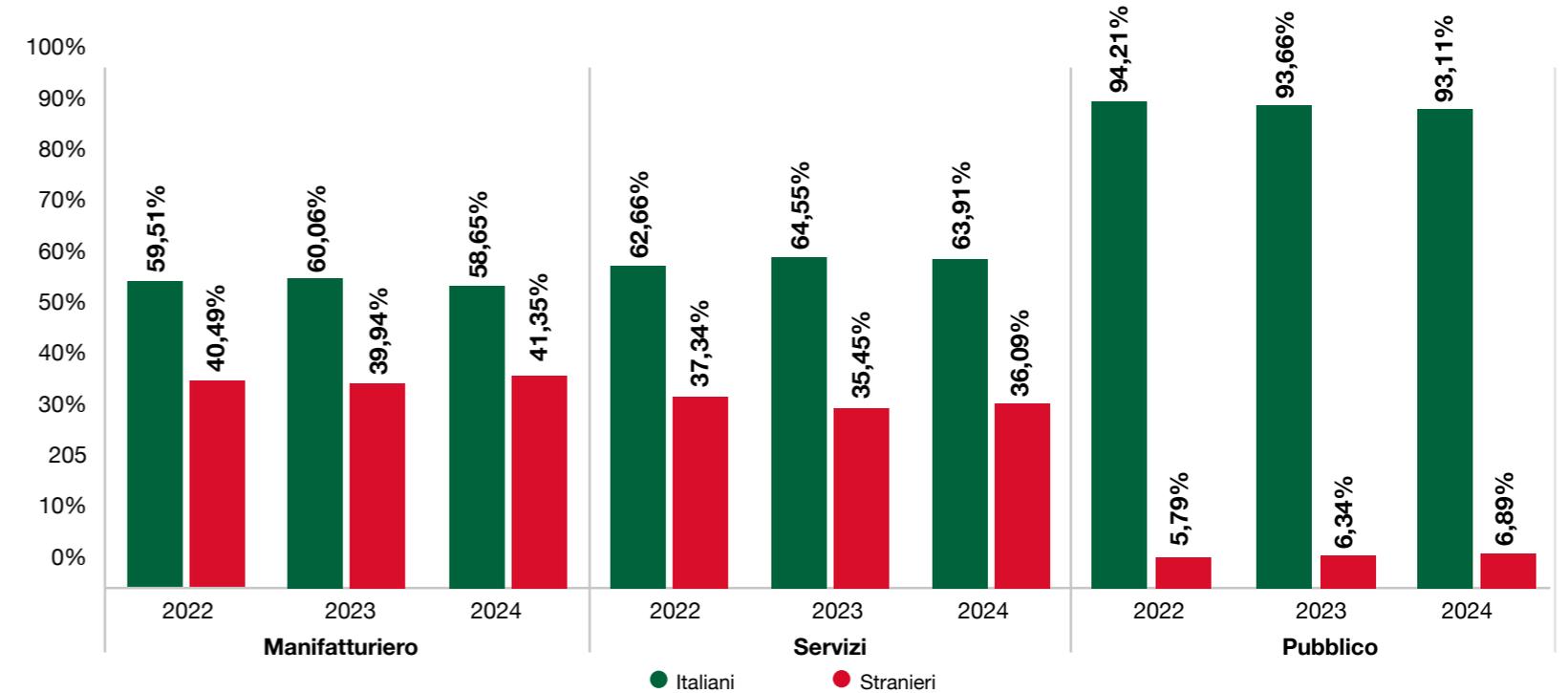
Per quanto riguarda i **lavoratori attivi iscritti**, emerge una distribuzione significativa tra i diversi settori: i lavoratori attivi stranieri sono presenti principalmente nei settori manifatturiero e dei servizi, mentre rimane residuale la loro presenza nel settore pubblico (sem-

pre sotto il 7% del totale dei lavoratori attivi iscritti a CISL Emilia Centrale).

Di seguito la distribuzione del complesso dei lavoratori attivi iscritti a CISL Emilia Centrale nei vari settori.

	% Settore Manifatturiero			% Settore Servizi			% Settore Pubblico		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Iscritti attivi CISL	40,18%	40,73%	40,29%	31,29%	32,81%	32,05%	28,53%	26,46%	27,66%
Lavoratori italiani	33,97%	34,73%	33,82%	27,85%	30,08%	29,32%	38,18%	35,19%	36,86%
Lavoratori stranieri	54,96%	55,29%	55,30%	39,46%	39,11%	38,37%	5,58%	5,60%	6,33%

Italiani e stranieri per settore di appartenenza



I servizi di CISL Emilia Centrale

La Confederazione fornisce un sistema di servizi sui quali svolge funzioni di coordinamento, indirizzo e promozione sul territorio, in sinergia con le federazioni di categoria e in collaborazione con le associazioni stesse o con le società che hanno titolarità su determinati servizi. Tali servizi sono indirizzati a individui e famiglie, giovani e anziani, cittadini italiani e immigrati e hanno l'obiettivo

di tutelare il diritto fondamentale ad una vita dignitosa. Per quasi tutti i servizi forniti da CISL Emilia Centrale negli anni 2022-2024 si è registrato un aumento del numero di utenti supportati e di pratiche gestite, confermando la rilevanza dell'impatto sociale ed economico indiretto che CISL Emilia Centrale ha nel territorio in cui opera.

Patronato INAS (Istituto Nazionale Assistenza Sociale)

Il Patronato INAS offre supporto per la gestione delle pratiche di pensionamento, ricongiunzione, riscatto della laurea, accredito dei contributi per malattia e maternità, assistenza sociosanitaria, infortuni e malattie professionali, disoccupazione e trattamenti di famiglia, tutela per i lavoratori immigrati ed i nostri connazionali all'estero. Il numero e la tipologia di pratiche sono aumentate nel triennio, passando da 60.119 a 70.060 (+16,5%) a fronte di un numero costante di **operatori: 38** al 31/12/2024.

INAS	2022	2023	2024
N° pratiche	51.566	56.970	58.649
N° supporto formazione e lavoro	/	73	112
N° assegno d'inclusione	/	65	2.507
N° NASpl	8.553	8.804	8.792
N° operatori	38	38	38
N° operatori uomini	10	10	11
N° operatrici donne	28	28	27

L'andamento del mercato del lavoro, che ha visto un aumento degli occupati nelle provincie di Modena e Reggio, ha visto le pratiche di **NASpl** (Nuova assicurazione sociale per l'impiego) stabilizzarsi poco oltre le **8.500** nel triennio, senza assumere dimensioni o andamenti particolarmente significativi.

CAF CISL (Centro Autorizzato Fiscale)

CAF offre consulenza e pratiche su tematiche fiscali, catastali, agevolazioni sociali, contenziosi tributari, contabilità per collaboratrici domestiche e badanti, compilazione dell'ISEE, pratiche di successione.

I principali fruitori dei servizi del CAF sono gli utenti attivi nel mondo del lavoro, sebbene i pensionati rappresentino quasi il 40% degli utenti. Al 31/12/2024 l'organico del CAF è composto da **50 persone**. Nel triennio si è registrato un aumento del numero di dipendenti, preferendoli agli interinali, il cui impiego è diminuito sensibilmente tra il 2023 e il 2024. Se il numero di pratiche per 730 è in aumento lento e costante nonostante la sempre maggiore diffusione del modello precompilato, si riduce allo stesso ritmo il numero delle pratiche di calcolo ISEE per effetto della diminuzione delle domande ai fini dell'ottenimento dei bonus sociali.

CAF	2022	2023	2024
N° 730	69.304	70.475	71.724
% Pensionati	39%	39%	39%
% Attivi	61%	61%	61%
% mercato Modena	13,3%	13,1%	13,0%
% mercato Reggio	13,9%	14,1%	14,2%
N° Isee	30.191	29.087	28.080
% mercato Modena	17,2%	17,4%	16,4%
% mercato Reggio	21,1%	21,3%	20,8%
Operatori	45	42	50
Di cui donne	38	36	43
Di cui uomini	7	6	7
Interinali	85	89	81
Di cui donne	74	76	72
Di cui uomini	11	13	9

SAPI (Servizio Autonomi e Partite Iva)

È il servizio per la tenuta di contabilità e compilazione di modelli 770 e Unico a condomini e lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, sia in regime semplificato che in regime forfettario.

SAPI - Contabilità e assistenza per regime partite IVA	2022	2023	2024
N° Associati	150	170	180
N° Clienti	100	160	180
N° Pratiche brevi	80	100	110
N° Piccole imprese	75	80	100
N° Condomini	15	10	9

ANOLF (Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere)

ANOLF è il servizio che permette ai **lavoratori migranti** il rinnovo e rilascio di permesso e carta di soggiorno, il ricongiungimento familiare e il nulla/osta per decreto flussi. È inoltre di supporto per le richieste di cittadinanza italiana e offre servizi di traduzione. Il numero di pratiche gestite è stato altalenante nel triennio, passando da un totale di 2.006 pratiche nel 2022 a 1.351 nel 2024 (-32,6%), mentre si è registrato un aumento del numero di rinnovo permessi nel 2023 (+14% rispetto al 2022).

ANOLF	2022	2023	2024
N° Rinnovo permessi	1811	2065	1142
N° Ricongiungimenti	58	29	22
N° Cittadinanze	137	151	187

IAL (Innovazione Apprendimento Lavoro)

Lo IAL rappresenta la componente educativa di CISL Emilia Centrale, di cui CISL è l'ente socio unico e promotore, in quanto offre orientamento, formazione e aggiornamento professionale.

ADICONSUM (Associazione di Difesa dei Consumatori)

ADICONSUM è un servizio di **tutela dei consumatori** e fornisce informazioni, consulenza e conciliazioni su: contratti di telefonia, nuove tecnologie, utenze domestiche, viaggi e turismo, banche e assicurazioni, sicurezza stradale, contravvenzioni al codice della strada, fisco e tributi, poste e trasporti, sicurezza degli alimenti e nutrizione. Inoltre Adiconsum promuove **campagne contro il gioco d'azzardo** e il **sovraindebitamento** e per favorire il **consumo consapevole**.

ADICONSUM	2022	2023	2024
Consumatori assistiti	655	1.002	703
N° Conciliazioni per telefonia	320	260	176

Attività rilevanti del triennio

2022

- Campagne informative sui diritti degli utenti, in collaborazione con il Co.re.com Emilia-Romagna.

2023

- Assemblee legate al caro-vita: costi energetici e strategie di difesa;
- Lezioni presso le scuole medie inferiori volte a promuovere la cultura della sostenibilità e dell'economia circolare;
- Incontri informativi sui diritti degli utenti con la presenza di esperti del Co.re.com Emilia-Romagna;
- Rottamazione delle cartelle che ha riguardato complessivamente 220 contribuenti per 320.000€ risparmiati dai consumatori che hanno visto ridursi la loro esposizione;
- Diffusione e somministrazione del questionario anonimo sul gradimento dei servizi di igiene urbana e di raccolta dei rifiuti.

2024

- Raccolta di circa 400 questionari sul gradimento dei servizi di igiene urbana con relazione finale che ha evidenziato la necessità di un tavolo permanente;
- Organizzate 30 assemblee, in collaborazione con FNP, circa la fine del mercato tutelato. Agli iscritti FNP è stata inoltre prestata assistenza e consulenza gratuita per la scelta del nuovo gestore di luce e gas, piuttosto che per accedere alla "tutela della vulnerabilità";
- Vicenda Citroen/ Ds3 che vedeva un difetto di fabbricazione degli airbag per le auto costruite tra il 2009 e il 2019. Adiconsum ha elaborato complessivamente 60 pratiche con 44 airbag sostituiti.

SICET (Sindacato Inquilini Casa e Territorio)

Fornisce un'attività di difesa e tutela di chi abita in affitto sia in una casa pubblica che in una privata, offrendo consulenza e servizi agli iscritti. Anche questo servizio ha visto aumentare il numero di pratiche gestite in modo costante lungo tutto il triennio, passando da **3.064 pratiche nel 2022 a 3.269 pratiche nel 2024** (+6,6%).

SICET	2022	2023	2024
N° Contratti e adempimenti	170	179	213
N° Attestazioni contratti	391	419	421
N° Verbali riconsegna	35	43	29
N° Consulenze (sfratti, spese condominiali, controllo canone, ecc.)	190	210	240
N° Rinegoziazioni canoni	7	17	20
N° Lettere disdetta, recessi, ecc.	150	161	181
N° Vertenze	25	32	39
N° Commissioni ERP assegnazioni e commissioni ACER	33	39	39
Verbali riduzione canoni	25	28	42
Tavoli per politiche abitative, fondo affitto ecc	15	19	20
Rinnovo accordi territoriali	1	48	1

Attività rilevanti nel triennio

- Crescita delle consulenze relative al bando regionale per la **rinegoziazione dei canoni** e alla vertenzialità, soprattutto in merito alle spese condominiali e alla restituzione del deposito cauzionale. In crescita anche le **disdette per finita locazione** determinate da proprietari che desiderano realizzare profitti maggiori proponendo un aumento del canone agli affittuari, oppure liberando l'immobile per poterlo immettere sul mercato a canone libero e/o destinarlo all'affitto breve.
- Partecipazione a numerosi **tavoli tecnici e politici** provinciali e regionali sul **fondo affitti**, per lo sviluppo di politiche abitative, alle commissioni per la definizione delle graduatorie ERP, nonché a dibattiti pubblici sul tema della casa.
- Partecipazione allo studio promosso da Comune di Reggio Emilia e UNIMORE sulla **condizione abitativa in città**, con particolare attenzione al mercato dell'affitto con analisi delle esigenze e le prospettive di chi è proprietario e i bisogni di chi cerca un alloggio in affitto. L'approfondimento aiuterà a impostare le future politiche abitative del Comune in materia di affitti residenziali, per favorire un migliore incontro tra domanda e offerta.

ANTEAS (Associazione Nazionale Tutte le Età Attive per la Solidarietà)

È un'associazione di volontariato promossa dai pensionati: è aperta all'incontro con i giovani e con tutti coloro che condividono l'impegno per la solidarietà e intende dare un aiuto pratico alle **persone più fragili e alle loro famiglie e a chi vive da solo**.

I Km percorsi sono una misura concreta dell'impegno dell'associazione nella solidarietà e nella promozione dell'inclusione sociale sul territorio.

ANTEAS	2022	2023	2024
Km percorsi	59.915	71.746	69.413
N° trasporti effettuati	1.412	1.655	1.621

Attività rilevanti nel triennio

- Corsi di **ginnastica dolce** in collaborazione con Ausl e i Comuni di Pieve Pelago, Riolunato e Vignola;
- Convenzione con l'Ausl per la partecipazione al progetto "I palazzi della memoria";
- Organizzazione di un totale di **16 gite socio ricreative**;
- Trasporto sociale e consegna di **farmaci a domicilio**;
- Eventi **formativi culturali** (in collaborazione con il comune di Scandiano);
- Ambulatorio operativo, presso gli appartamenti Gerra a Reggio Emilia che, grazie al contributo di **8 infermieri volontari**, incontra una media di **25 persone ogni settimana**.

Sportello Lavoro

Il servizio, coperto da un operatore su Modena e uno su Reggio Emilia per un giorno lavorativo settimanale, agevola la preparazione di curriculum vitae, il reperimento di informazioni sulle opportunità lavorative e formative del territorio e su come sostenere un colloquio di lavoro. Offre, inoltre, attività di orientamento al lavoro e alla riqualificazione professionale. Il valore del servizio è determinato anche dalle collaborazioni che lo Sportello ha attivato con alcune agenzie interinali convenzionate, con l'Ufficio Vertenze, CISL Scuola, il Centro Servizi e lo IAL Emilia Romagna.

Nel triennio 2022-2024 lo Sportello Lavoro di Reggio Emilia ha registrato un **aumento costante di candidati**, passando dai 74 del 2022 ai 103 del 2024, per un totale di **266 assistiti**.

SPORTELLLO LAVORO	2022	2023	2024
Nr di utenti	74	89	103

Questi dati mostrano che il numero delle persone che necessita di assistenza per inserirsi nel mondo del lavoro o per orientare la propria carriera professionale **è in aumento, per tutte le fasce d'età e senza distinzione di genere o di cittadinanza**. Tuttavia, l'incidenza delle richieste è tendenzialmente maggiore per la **fascia d'età 30-45 anni**, così come per l'affluenza di **utenti stranieri e di donne**.

Fasce d'età	2022	2023	2024
15-29 anni	18%	12%	21%
30-45 anni	30%	24%	29%
46-55 anni	28%	35%	27%
>55 anni	25%	30%	24%



DONNE

2022	2023	2024
55%	60%	54%



UOMINI

2022	2023	2024
45%	40%	46%

Nazionalità	2022	2023	2024
Italiani	55%	42%	50%
Stranieri	45%	58%	50%

Nel triennio, lo Sportello Lavoro CISL ha riscontrato una costante difficoltà nell'inserimento lavorativo delle persone, con una forte presenza delle fasce centrali d'età e over 55, spesso alle prese con **percorsi professionali discontinui** o in fase di uscita dal mercato del lavoro. **I giovani** appaiono indecisi e poco preparati ad affrontare il mondo lavorativo, mentre molte **donne**, in particolare straniere, sono penalizzate da carichi familiari e scarse competenze. Le difficoltà linguistiche e la mancanza di professionalità continuano a rappresentare ostacoli significativi per molti utenti stranieri. **La precarietà** e la mancanza di stabilità contrattuale restano problemi diffusi.

Sebbene siano una minoranza gli utenti che hanno trovato impiego, la presenza dello sportello rimane un **punto di riferimento indispensabile per coloro che vi accedono**. Il 19,5% dei candidati dello sportello di Modena, infatti, ha compiuto un'azione pratica: oltre a coloro che hanno ottenuto un lavoro, 1 utente si è iscritto all'università, 3 hanno partecipato al progetto GOL della Regione ER⁸, altri 3 hanno ri-orientato il proprio percorso professionale e altrettanti hanno creato profili social ai fini di autoimprenditorialità.

Molti degli utenti rimasti senza occupazione, inoltre, cercano di mantenersi attivi con corsi di formazione, tramite IAL o tramite centro per l'impiego con l'aiuto dell'indennità SFL (Supporto per la Formazione e il Lavoro). Lo sportello, infine, mantiene i rapporti con gli utenti degli anni precedenti, per comprendere gli esiti del percorso anche nel medio periodo.

⁸ Iniziativa nazionale prevista dal PNRR, coordinata a livello statale dall'ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), ma attuata a livello regionale, tra cui anche la Regione Emilia-Romagna (ER).

Sindacare - Ufficio vertenze

L'Ufficio Vertenze svolge un ruolo rilevante e particolarmente pratico nella tutela dei lavoratori, occupandosi prevalentemente di **recupero crediti relativi a stipendi arretrati e TFR**, spesso tramite azioni giudiziarie verso aziende inattive o in crisi, permettendo l'accesso al Fondo di Garanzia INPS.

Si occupa inoltre di vertenze legate a **licenziamenti illegittimi, errati inquadramenti, differenze retributive** e, in misura minore, casi di **mobbing**. Una parte rilevante dell'attività riguarda le consulenze ai lavoratori, finalizzate ad aumentare la loro conoscenza delle normative contrattuali e giuslavoristiche, **rafforzando così la loro autonomia e capacità difensiva sul luogo di lavoro**.

Il triennio recente è stato caratterizzato da una **significativa riorganizzazione interna** dovuta sia all'introduzione della nuova legge fallimentare sia alla perdita e successiva sostituzione di una figura strategica, con conseguenti impatti organizzativi e formativi.

Ufficio vertenze	2022	2023	2024
N° Vertenze individuali e plurime	150	92	153
N° Procedure concorsuali	7	105	29
N° Consulenze/dimissioni	348	409	291
Valore economico recuperato (in euro)	785.320 €	361.481 €	2.072.582 €

Sportello di contrasto alle violenze e molestie

Svolge attività di ascolto e tutela alle lavoratrici e ai lavoratori che ritengano di aver subito molestie e/o violenze nel proprio luogo di lavoro. Gestito dal coordinamento femminile CISL Emilia Centrale, opera in collaborazione con l'Ispezzato territoriale del lavoro e le consigliere di parità della Provincia di Modena e della Provincia di Reggio.

Proposta di legge di iniziativa popolare “La partecipazione al lavoro”

CISL ha promosso la proposta di legge di iniziativa popolare intitolata “**La partecipazione al lavoro**”, finalizzata a disciplinare in modo dettagliato il coinvolgimento attivo dei lavoratori nella vita delle imprese. L’iniziativa mira a dare piena attuazione all’art. 46 della Costituzione italiana, che recita:

“Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.”

La partecipazione dei lavoratori alle imprese è il vettore di uno sviluppo economico, ma anche un mezzo per la realizzazione di un progresso sociale, un traguardo necessario per il completamento della democrazia. La legge ambisce ad innovare le relazioni sindacali e industriali, sostenendo soluzioni contrattuali che consentano ai lavoratori di accedere a quattro modalità di partecipazione:

- **gestionale:** i lavoratori potranno entrare nei consigli di sorveglianza e di amministrazione compartecipando alle scelte strategiche delle proprie aziende. Inoltre sarà possibile prevedere una figura che rappresenta i lavoratori e le lavoratrici all’interno dei CdA delle società a partecipazione pubblica;
- **finanziaria:** chi lavora avrà la possibilità di partecipare a nuove forme di azionariato diffuso e a nuove modalità di distribuzione degli utili;
- **organizzativa:** ci saranno incentivi e meccanismi premianti per le aziende che consentiranno a chi lavora di contribuire alle politiche per l’innovazione e all’efficientamento dei processi produttivi;

- **consultiva:** i sindacati saranno consultati in via preventiva e obbligatoria su molte scelte strategiche in più rispetto a quelle previste dalla legislazione attuale.

Questa proposta di legge incarna pienamente la storia, l’identità e lo spirito della CISL, da sempre un sindacato riformista, contrattualista, partecipativo, che prova a interpretare i cambiamenti del mercato del lavoro e le nuove esigenze dei lavoratori.

CISL Emilia Centrale da giugno a novembre 2023 è stata impegnata nella raccolta firme per la presentazione della legge di iniziativa popolare.

Queste sono state presentate alla camera il 27 novembre 2023, dando inizio all’iter parlamentare.

- **Oltre 7000 firme** raccolte nel territorio dell’Emilia Centrale
- **Organizzati 2 eventi provinciali** per la presentazione dell’iniziativa
- **Presenza in 54 assemblee aziendali** per la presentazione della proposta di legge e la raccolta firme
- **41 banchetti** nelle piazze dei principali comuni di cui 11 aperti contemporaneamente nel firma day del 14 ottobre 2023.

L’iniziativa ha riscosso un’ampia adesione da parte della cittadinanza, testimoniando la fiducia nei confronti della CISL e della visione moderna che essa propone: un sindacato che si conferma sempre più come il sindacato delle idee.



La persona al centro

Uno dei primi obiettivi di CISL Emilia Centrale è quello di sostenere le fasce di popolazione più fragili e portare nei consessi istituzionali i bisogni e le istanze dei suoi associati. Di seguito vengono rappresen-

tati alcuni **servizi specifici** a tutela di studenti, anziani e lavoratori e alcune **attività strategiche di contrattazione, di partecipazione ad incontri programmatici e a tavoli istituzionali**.

Sostegno alla famiglia

Nonostante la riduzione del tasso di natalità, la gestione di pratiche di paternità e maternità è aumentata, a testimonianza dell'aumento della sensibilità delle aziende e dell'aumento delle modalità di fruizione del diritto alla cura dei figli. In aumento anche il numero di pratiche ISEE per famiglie aventi persone con disabilità, mentre si riduce notevolmente il calcolo ISEE per accedere a bonus sociali legati alla fornitura di energia e acqua.

FAMIGLIE	2022	2023	2024
ISEE con presenza di persone con disabilità	4.995	5.393	5.589
ISEE per bonus sociali gas, elettricità e acqua	12.591	14.322	7.908
Pratiche di maternità e paternità	2.141	2.303	2.543
IRPEF ordinaria da rimborsare al netto di acconti versati	47.901.700	46.425.216	47.543.213
IRPEF ordinaria da restituire al netto di acconti versati	3.306.234	3.551.825	3.944.197

I dati evidenziano con chiarezza il valore sociale ed economico del servizio CAF che permette il recupero di una quota di rimborsi IRPEF importante (oltre 47 milioni di euro all'anno), mentre lo Stato ha potuto recuperare entrate fiscali grazie a una gestione corretta delle dichiarazioni.

Sostegno ai giovani

Rimangono sostanzialmente stabili le pratiche di calcolo del valore ISEU, la una versione "personalizzata" dell'ISEE, esclusivamente per l'ambito universitario.

GIOVANI	2022	2023	2024
ISEEU per l'Università	4.075	4.141	4.132
Tirocinio formativo e di orientamento	6	6	8
Alternanza scuola lavoro delle medie superiori	6	10	6
Tirocinio curriculare per Università e ITS	1	1	1

Nel 2023 e 2024 CISL Emilia Centrale, in collaborazione con CISL Emilia Romagna, ha realizzato il **progetto di formazione** nelle scuole superiori denominato SpazioLavoro

- **2 classi** presso le **scuole superiori** di Reggio Emilia e Vignola.
- **12 incontri** per complessive **36 ore**
- **46 studenti**

Il progetto ha affrontato, grazie alla presenza di esperti, **temi pratici inerenti il mondo del lavoro** quali:

- Lavoro e Costituzione, come nasce un sindacato e come cambia il mercato del lavoro
- Orientamento e opportunità formative formazione
- Sistema previdenziale, fondi pensione e primi rudimenti di educazione finanziaria.
- La metodologia di apprendimento ha visto coinvolti nel percorso attori professionisti di due compagnie che hanno aiutato gli studenti a rappresentare in forma di spettacolo teatrale i contenuti appresi.

Sostegno agli anziani

Aumentate costantemente nel triennio le richieste di Indennità d'accompagnamento e di invalidità civile ai sensi della legge 104 **(+ 12,5% complessivo)**, mentre si sono ridotte le richieste di supporto per la gestione di contratti per badanti e COLF.

ANZIANI	2022	2023	2024
Indennità d'accompagnamento, invalidità civile e L. 104	5.648	6.067	6.355
Gestione di contratti Colf Badanti Movimentati complessivamente	3.284	3.067	2.978

Tutela della salute

Nell'ambito dell'attività degli **RLST (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali)** nel triennio 2022 - 2024 sono state effettuate **in totale 923** visite in aziende artigiane per la verifica degli adempimenti previsti dalla normativa sulla salute e sicurezza.

LAVORATORI	2022	2023	2024
N° verifiche in sito per salute e sicurezza	198	346	379
N° lavoratori tutelati con pratiche su malattie professionali	849	969	1.019

Il numero di lavoratori tutelati per la risoluzione di pratiche inerenti a malattie professionali, infortuni o danno biologico sono aumentate costantemente negli anni, fino a raggiungere quota **1.019 nel 2024**.

Partecipazione ai Tavoli Istituzionali

La CISL Emilia Centrale è attivamente coinvolta in numerosi tavoli istituzionali, al fine di rafforzare il ruolo del sindacato come interlocutore strategico per la tutela dei lavoratori e la costruzione di politiche condivise a livello locale e regionale, favorendo soluzioni concrete e partecipative.

- Consulte sulla legalità con le Province di Modena e Reggio Emilia;
- Consulte sull'immigrazione con le Prefetture di Modena e Reggio Emilia;
- Tavolo sugli appalti con le Province di Modena e Reggio Emilia;

- Tavolo sulla scuola con le Province di Modena e Reggio Emilia;
- Tavolo sui trasporti con le Province di Modena e Reggio Emilia;
- Osservatorio sulla cooperazione, con particolare attenzione alle cooperative spurie presso le Direzioni Territoriali del Lavoro di Modena e Reggio Emilia;
- Osservatorio sul facchinaggio presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
- Osservatorio economico coesione sociale e legalità presso la Camera di Commercio di Reggio;
- Tavolo provinciale sulle politiche abitative presso Acer a Modena e Reggio Emilia;
- Tavolo welfare con il Comune di Modena;
- Tavolo dell'Istituto storico di Modena;
- Partecipazione ai Comitati consultivi misti;
- Commissione mista per la legalità del comune di Brescello;
- Consiglio nazionale di Casa Cervi;
- Tavolo provinciale su salute e sicurezza a Modena e Reggio Emilia;

Attività di contrattazione sociale

Nel corso del 2024 CISL Emilia Centrale ha rafforzato il proprio impegno nella contrattazione sociale territoriale, confermandosi attore proattivo nei confronti delle istituzioni locali e regionali, con l'obiettivo di tutelare le fasce più fragili della popolazione e promuovere uno sviluppo equo e sostenibile del territorio.

In tutti i distretti si sono svolti incontri per:

- L'attuazione dell'accordo tra Regione Emilia Romagna, ANCI, sindacati confederali e dei pensionati per il riparto e l'utilizzo di 10 milioni di euro del fondo sociale regionale per le famiglie in difficoltà a sostenere l'aumento delle rette in CRA (Case Residenza Anziani) su posti convenzionati.
- La programmazione dei servizi socio sanitari alla luce del nuovo sistema d'accreditamento previsto dalla DGR 1638/2024

Le attività hanno prodotto risultati tangibili in termini di accordi su tributi locali (Tari), verbali con gli enti distrettuali e comunali in fase di definizione dei bilanci di previsione, nonché patti, protocolli e intese territoriali su temi chiave quali appalti, legalità, transizione digitale, sanità pubblica, lavoro e sostenibilità.

LAVORATORI	2022	2023	2024
N° Accordi su Tari	3	7	1
Verbali	4 distretto s.s. 20 su bilanci di previsione nei comuni	7 distretti e Unioni 11 su bilanci di previsione	7 Unione e distretti s.s. 9 bilancio di previsione
Patti, protocolli e accordi territoriali	Protocollo Anci di Reggio Emilia per l'integrazione contro le barriere digitali; Protocollo in materia di appalti, legalità, trasparenza e responsabilità sociale con comune di Modena;	Accordo Unione Tresinaro Secchia; Patto su lavoro, clima e sviluppo sostenibile del Distretto Ceramico; Accordo per il rilancio della sanità pubblica nell'area nord modenese; Accordo Unione Pianura Reggiana;	Patto su lavoro, clima e sviluppo sostenibile dell'Unione Terre dei Castelli; Verbale riduzione rette Cra Unione Terre d'argine;

Partecipazione ad incontri su bilanci e su programmazioni socio-sanitarie

CISL Emilia Centrale ha mantenuto un presidio costante nei processi di confronto istituzionale, partecipando sistematicamente agli incontri con i Comuni, i Distretti socio-sanitari, le Aziende sanitarie locali e le Conferenze territoriali socio-sanitarie. La partecipazione ai tavoli si è confermata strategica per incidere sulle scelte di indirizzo e pianificazione dei servizi sanitari e socioassistenziali, in linea con i principi di equità, accessibilità e sostenibilità.

Partecipazione ad incontri sui bilanci e sulle programmazioni socio-sanitarie	2022	2023	2024
Comuni	90	90	90
Distretti socio sanitari	13	13	13
Aziende sanitarie locali	3	3	3
Conferenze territoriali socio sanitarie	2	2	2

Biblioteca Luigi Paganelli

la Biblioteca di CISL Emilia Centrale "Luigi Paganelli" ha continuato a offrire alla cittadinanza accesso a numerosi volumi, specialmente quelli delle Edizioni Lavoro, altrimenti poco reperibili sul territorio. È proseguita anche l'attività di distribuzione gratuita di libri tramite il bookcrossing, particolarmente apprezzato negli uffici e nelle sale di attesa. Significative le iniziative culturali avviate, tra cui un gruppo di lettura e conferenze con partecipazione sia fisica che a distan-

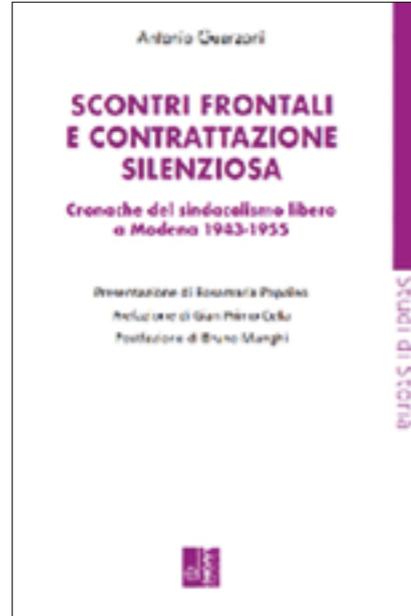
za, affrontando temi storici e di attualità economica. Parallelamente, l'Archivio storico "Giancarlo Bernini" ha continuato, seppur più lentamente per carenza di volontari, a registrare e digitalizzare documenti, contribuendo alla pubblicazione di studi sulla storia sindacale locale e alla preservazione della sua storia. È stata inoltre avviata una riorganizzazione informatica del Portale della contrattazione, per facilitarne la consultazione e ampliare l'offerta documentale digitale.

Nr. di documento digitalizzati
12.000

Nr. di Bookcrossing:
658

Tipo documento	Nr di documenti disponibili
Quaderni	22
Testimonianze	54
Riviste	98
Libri	7.200
Faldoni	2.100
Foto	3.680
Manifesti	1.210
Contratti integrativi	1.400

Il 21 febbraio 2023 è stato presentato il volume di Antonio Guerzoni “Scontri frontali e contrattazione silenziosa. Cronache del sindacalismo libero a Modena 1943-1955”, con presentazione di Rosamaria Papaleo.



Nell'ottobre del 2024 è stato pubblicato un ulteriore volume di Antonio Guerzoni, con presentazione di Paolo Trionfini, dal titolo “Luigi Paganelli. La Resistenza, il cattolicesimo sociale, la CISL. Il viaggio della minoranza che ha vinto”.

Entrambi gli studi citati hanno fatto un ricorso molto ampio agli archivi cartacei e digitali della CISL, consentendo di valorizzarne il patrimonio. Con la pubblicazione di questi lavori si delinea, pro-

prio grazie alla consultazione degli archivi, la possibilità di rivalutare il ruolo svolto da CISL Emilia Centrale a livello territoriale, partendo dalle origini, per arrivare alla nascita dell'Unione sindacale regionale e agli anni ottanta.

La prospettiva è di arricchire questa ricostruzione attraverso un esame più dettagliato e approfondito dei fatti sindacali, seguendo la scansione temporale dei congressi di CISL.





IL VALORE ECONOMICO

Il valore economico generato dalla **UST CISL Emilia Centrale** proviene principalmente dalle **quote associative versate dagli iscritti**, secondo il principio che vede le risorse provenire dalle categorie sindacali di appartenenza, per poi essere ridistribuite ai diversi livelli organizzativi superiori (territoriale, regionale e nazionale sia di categoria che di confederazione). Nel dettaglio, il valore economico generato ammonta mediamente a circa 2 milioni di euro all'anno.

Rispetto al precedente bilancio, che rendicontava il totale delle entrate derivanti dalla raccolta delle quote di tutti gli iscritti, prima della loro redistribuzione alle USR, USI e UST, il presente bilancio considera esclusivamente le entrate in carico alla UST. Non sono inoltre considerate le performance economiche delle

diverse categorie facenti riferimento alla UST. La distribuzione del valore economico riflette la **natura non-profit del sindacato**: la maggior parte delle risorse è destinata ai salari e ai benefit dei dipendenti, seguiti dai costi operativi necessari per garantire il funzionamento quotidiano dell'organizzazione. Sono significativi gli investimenti per lo sviluppo di progetti territoriali. Particolare attenzione è riservata anche agli investimenti nella comunità, nonostante una lieve diminuzione nell'arco del periodo. Infine, le quote economiche accantonate per l'anno successivo si mantengono su valori molto contenuti (intorno al 2-3%), evidenziando l'impegno della CISL Emilia Centrale a reinvestire gran parte delle risorse direttamente nel sostegno e nello sviluppo delle attività sindacali e sociali sul territorio.

Valore economico direttamente generato e distribuito¹

Valore economico generato	2022	2023	2024
Ricavi	2.217.418,36 €	1.993.792,84 €	2.157.281,63 €
Totale valore economico generato	2.217.418,36 €	1.993.792,84 €	2.157.281,63 €
Valore economico distribuito	2022	2023	2024
Costi operativi	680.381,95 €	668.490,84 €	629.928,22 €
Costi di comunicazione	2.651,83 €	13.589,65 €	20.635,07 €
Salari e benefit dei dipendenti	1.055.705,54 €	10.63.082,93 €	1.313.945,66 €
Stralcio crediti verso partecipate**	182.000,00 €	-	-
Pagamenti fornitori di capitale/Remunerazione azionisti	-	-	-
Sviluppo progetti territoriali	48.811,04 €	70.791,18 €	58.863,07 €
Imposte e tasse/Pagamenti alla P.A.	51.016,37 €	52.001,57 €	58.402,87 €
Investimenti nella comunità	30.456 €	10.351 €	5.834,37 €
Sopravvenienze passive	35.000 €	43.122 €	19.133,68 €
Accantonamenti	85.000 €	5.000 €	-
Totale valore economico distribuito	2.171.022,73 €	1.926.429,17 €	2.106.742,94 €
%	98%	97%	98%
Valore economico trattenuto	2022	2023	2024
Differenza tra valore economico generato e valore economico distribuito	46.395,63 €	67.363,67 €	50.538,69 €
%	2%	3%	2%

** Nel 2022 è stata stralciata una ulteriore quota del credito inesigibile della UGC (Unione coltivatori) che è stata posta in liquidazione dopo la scelta della confederazione di accordarla ad una federazione di categoria. Per coprire tale perdita sono stati utilizzati accantonamenti di bilancio degli anni precedenti.

¹ Da questi valori è escluso il dato economico dei servizi di patronato e fiscali (Inas e Caf) in quanto facenti parte di un sistema rispettivamente nazionale e regionale.

Partecipazioni societarie e patrimonio immobiliare

Sono direttamente controllate da **CISL Emilia Centrale: Emilia Centrale S.r.l.**, direttamente controllata da CISL Emilia Centrale come socio di maggioranza insieme alle categorie del territorio, operativa dal primo gennaio 2018, nata dalla fusione della Società Achille Grandi S.r.l e Giuseppe Simonazzi S.r.l., è proprietaria degli immobili della CISL Emilia Centrale delle province di Modena e Reg-

gio Emilia. Emilia Centrale S.r.l ha un patrimonio immobiliare stimato di **10.312.312,44€** con mutui residui al 31 dicembre 2024, per un valore di **1.093.876,67€**.

CISL Emilia Centrale è **socia di Banca Etica** e partecipa attivamente alla vita dell'istituto, al fine di sostenere un modello bancario trasparente e contribuire alla costruzione di un'economia solidale.

I fornitori

CISL Emilia Centrale mantiene una significativa attenzione alla **dimensione locale anche nella scelta dei propri fornitori**, contribuendo a valorizzare l'economia del territorio e a favorire rapporti di prossimità e fiducia tra l'organizzazione e il tessuto produttivo locale. Per le analisi rispetto alle spese e alla provenienza delle forniture sono stati considerati i fornitori più rilevanti in termini di fatturato. Tra il 2022 e il 2024 quasi la metà della spesa complessiva è stata destinata a fornitori locali e nello specifico ai **diversi proprietari**

privati o alle cooperative che concedono in affitto i locali in cui CISL Emilia Centrale opera. Gli affitti rappresentano la principale voce di spesa (43% del totale nel 2024), subito seguita dagli altri servizi - che includono noleggi auto, servizi postali, gestione buste paga, vigilanza, assicurazioni, home banking e altri - seguiti da **manutenzione e pulizie, trasporti, ristorazione e hotel**. Il numero di fornitori locali coinvolti è significativo e ben distribuito tra le diverse aree merceologiche. Non vi sono fornitori stranieri.

FORNITURA	2022	2023	2024
Nr. fornitori totale	35	42	40
Nr. fornitori locali ²	20	28	28
Nr. fornitori regionali	2	2	3
Nr. fornitori nazionali	13	12	9
Spesa totale di fornitura	430.854,57 €	473.438,41 €	493.531,06 €
Servizi	18%	17%	18%
Trasporti	4%	6%	6%
Affitto immobili	45%	46%	43%
Noleggio sale	1%	1%	1%
Gas ed energia	10%	8%	8%
Comunicazione e stampa	3%	1%	3%
Ristorazione e hotel	3%	5%	4%
Manutenzione e pulizie	15%	14%	16%
Telefonia e dati	1%	1%	1%

² Provincia di Modena e Reggio Emilia





LE RISORSE UMANE

CISL Emilia Centrale si avvale di una rete articolata di risorse umane che operano a vari livelli per garantire la rappresentanza e la tutela dei lavoratori nelle province di Modena e Reggio Emilia. Il personale comprende **dirigenti sindacali e quadri in distacco, dipendenti e collaboratori** delle diverse categorie sindacali, che costituiscono la base operativa dell'organizzazione. A questi si aggiungono i **delegati (RSA/RSU), i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST) e gli attivisti**, che svolgono un ruolo fondamentale

all'interno dei luoghi di lavoro, rappresentando le istanze dei lavoratori e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi sindacali. La struttura è ulteriormente supportata dagli **operatori della rete dei servizi** CISL Emilia Centrale che forniscono assistenza e consulenza agli iscritti.

I dati presentati nella presente sezione si riferiscono ai **dirigenti sindacali e quadri in distacco, ai dipendenti e ai collaboratori dell'UST e delle categorie sindacali afferenti**, escludendo gli operatori dei servizi e gli attivisti.

I lavoratori di CISL Emilia Centrale

All'interno di CISL Emilia Centrale, l'organizzazione dei lavoratori non segue la consueta classificazione degli inquadramenti prevista per le aziende private. Le figure professionali presenti si articolano come segue:

- **Dirigenti e quadri:** lavoratori che conservano il loro posto di lavoro presso l'azienda di provenienza ma che operano concretamente per il sindacato. Godono di una condizione di distacco retribuito o di aspettativa sindacale. Sono compresi anche pensionati che hanno ruoli da dirigenti o quadri pur non essendo in distacco.
- **Impiegati e Apprendisti:** Dipendenti diretti di CISL Emilia Centrale;
- **Collaboratori:** si tratta principalmente di pensionati che operano per il sindacato a fronte di un contratto di collaborazione;

Il trattamento contrattuale è quello previsto dal regolamento economico di CISL Emilia Centrale e delle singole categorie, redatto sulla base del regolamento della CISL Nazionale, il quale garantisce la **parità salariale tra generi** per lavoro di pari valore. CISL Emilia Centrale, coerentemente alla sua missione, **predilige contratti a tempo indeterminato e retribuzioni eque**, dove il rapporto **retributivo interno**¹ non supera mai il 2,20². Nel corso del triennio **il numero complessivo di lavoratori** della CISL Emilia Centrale si è mantenuto **sostanzialmente stabile**, con leggere fluttuazioni tra i vari inquadramenti: il numero degli impiegati è aumentato, a fronte di una riduzione del numero di quadri in distacco. In aumento anche i collaboratori soprattutto tra i pensionati. Due sono i lavoratori assunti appartenenti alle categorie protette, in quota stabile per tutto il triennio. Nel corso del triennio il numero di cessazioni e di assunzioni è diminuito notevolmente, assestandosi a 28 assunzioni e 19 cessazioni nel 2024.

LAVORATORI	2022			2023			2024		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Dirigenti in distacco (segretari)	31	11	20	31	11	20	30	8	22
Quadri in distacco	50	7	43	50	7	43	44	6	38
Impiegati	31	27	4	43	35	8	41	32	9
Collaboratori	98	34	64	92	31	61	103	38	65
Tirocini/stage	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Totale	211	80	131	217	85	132	219	85	134

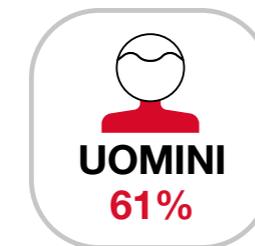
¹ Rapporto tra la retribuzione totale annuale della persona con il compenso più elevato e la retribuzione media annua di tutti i dipendenti

² Per questo calcolo si è considerata esclusivamente la RAL lorda dei lavoratori della UST

Anche la **distribuzione di genere** è rimasta stabile e vede confermare la netta prevalenza della componente maschile che, nel 2024, si assesta al 61% dei lavoratori complessivi.



219 lavoratori
al 31/12/2024



La composizione anagrafica mostra un trend di invecchiamento: i lavoratori over 50 crescono progressivamente nel triennio, mentre si riduce la fascia under 30. L'**età media generale** passa, pertanto da 43 anni nel 2022 a **47 anni** nel 2024.

ETÀ LAVORATORI	2022			2023			2024		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
<30 anni	10	9	1	6	5	1	4	4	0
30-50 anni	52	25	27	53	28	25	48	23	25
>50 anni	149	46	103	158	53	105	167	58	109
Totale	211	80	131	217	86	131	219	85	134

La politica contrattuale di CISL Emilia Centrale si conferma orientata alla **stabilità e alla continuità del rapporto di lavoro**, coerente con i valori sindacali. Nel triennio i contratti a tempo indeterminato hanno costantemente rappresentato **più del 95%** del totale dei contratti. Dei dipendenti (diretti e non), più del 90% possiede un contratto full time. Nel 2024, i contratti part-time sono sette, corrispondenti al 7% del totale.

DIPENDENTI (DIRETTI E NON DIRETTI)	2022			2023			2024		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Tempo determinato	1	1	0	0	0	0	4	4	0
Tempo indeterminato	93	44	49	93	47	46	94	44	50
Apprendistato	1	1	0	2	1	1	0	0	0
Totale	95	46	49	95	48	47	98	48	50

Tirocini Programma GOL 2024

All'interno del programma di iniziativa nazionale GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) che offre esperienze pratiche e formative in contesti lavorativi reali, sono stati realizzati:

- **6 tirocini nel 2022**
- **6 tirocini nel 2023**
- **8 tirocini nel 2024**

Che hanno portato all'assunzione di una lavoratrice nel 2022. CISL Emilia Centrale, compatibilmente con le risorse di spazio e di tempo disponibili per seguire al meglio ogni progetto, si dichiara aperta e disponibile ad accogliere tirocini formativi e di inserimento, in un'ottica di attenzione e centralità della persona.

Welfare

CISL Emilia Centrale garantisce a tutti i propri dipendenti un **buono pasto** giornaliero del valore di 5,29 euro. Inoltre, mette a disposizione **un'auto aziendale** per tutti i dirigenti, mentre il telefono cellulare viene fornito a tutti i dirigenti e quadri. A completare il pacchetto di welfare, l'organizzazione assicura a tutti una copertura che comprende **assistenza sanitaria integrativa**, assicurazione per disabilità o invalidità e **assicurazione sulla vita**.

Formazione

La formazione dei sindacalisti, dal delegato di base all'operatore dei servizi, è uno dei pilastri su cui si fonda l'azione sindacale di CISL. È strutturata su di un livello nazionale che fa capo al Centro studi di Firenze, un **livello regionale** organizzato dal dipartimento formazione della CISL Emilia Romagna ed un **livello locale** che cura in particolar modo la formazione di base dei delegati.

Nel triennio 2022-2024 sono state erogate **495 ore di formazione totali**. A livello confederale territoriale i temi hanno riguardato:

- Corso ABC per delegati di base, articolato in più moduli, con un campo scuola finale a Cesenatico.
- Formazione di base per dipendenti, collaboratori e volontari addetti all'accoglienza.
- Partecipazione a moduli formativi "Corso Pillole" organizzati a livello regionale su temi normativi e contrattuali.
- Seminari socio-sanitari dedicati a temi come: non autosufficienza, accreditamento socio sanitario, riorganizzazione del sistema di emergenza, tempi di attesa e ticket.

- Consigli generali seminariali su macro-temi come pandemia e resilienza sociale, economia regionale, contrattazione nelle transizioni, il Servizio Sanitario Nazionale, partecipazione civica, transizione ecologica, intelligenza artificiale, e l'Europa nel contesto post-bellico e di rischio neofascista.
- Partecipazione alla Winter School di Unimore e Fondazione Biagi, su contrattazione di secondo livello, sicurezza sul lavoro e transizione giusta.
- Organizzazione di un seminario sulla dispersione scolastica in collaborazione con il Centro Ferrari, in occasione del centenario di Don Milani.
- Formazione nazionale per dirigenti su tematiche di transizione giusta e legalità.

Per gli **operatori di INAS – Patronato CISL** la formazione si sviluppa su diversi livelli.

- Corsi nazionali residenziali e tematici, anche su previdenza specifica (es. Forze Armate).
- Corsi regionali di aggiornamento.
- Tavoli tecnici con INPS regionale, in base a un protocollo firmato nel 2024.
- Aggiornamento continuo attraverso incontri territoriali, interprovinciali e percorsi e-learning facoltativi.

Per gli **operatori del CAF** l'aggiornamento è calibrato in base ai servizi seguiti: fisco, colf e badanti, successioni e locazioni.

- Gli operatori del settore fiscale hanno preso parte regolarmente a corsi di formazione annuali.
- Gli operatori interinali sono stati formati tramite un corso base per i nuovi ingressi e un corso avanzato per chi aveva già esperienza nel settore.

Ripartizione ore di formazione



- **10%** Corso base per delegati
- **1%** Formazione base lavoratori e volontari addetti all'accoglienza
- **5%** Corso residenziale per operatori Patronato INAS
- **12%** Corso di aggiornamento per operatori Patronato INAS
- **24%** Corso di aggiornamento per operatori del CAF
- **32%** Corso base per interinali del CAF
- **16%** Corso avanzato per interinali del CAF

All'interno delle attività del sindacato, infine, vi sono numerose occasioni di formazione non strutturata, quali convegni, consigli generali allargati e altri eventi durante i quali vengono inviati esperti per la discussione di un'ampia varietà di temi.

Salute e sicurezza

Nel triennio 2022-2024, CISL Emilia Centrale ha garantito il rispetto degli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, pur non avendo adottato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) formalizzato. L'organizzazione si è dotata delle principali figure previste dalla normativa, tra cui il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), individuato in un consulente esterno, il Medico Competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) aziendale.

Nel 2022 sono state applicate integralmente le disposizioni previste dai protocolli Covid-19, poi superate negli anni successivi in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo. Sono state inoltre costituite e formate le **squadre aziendali di primo soccorso e antincendio** e sono stati erogati tutti i percorsi di formazione ob-

bligatori, sia per i lavoratori che per i preposti. La sorveglianza sanitaria è stata attuata in conformità con le prescrizioni di legge, comprese le visite mediche per i lavoratori addetti all'uso di videoterminali per più di 20 ore settimanali. Il Medico Competente non ha rilevato situazioni di rischio degne di segnalazione. I **Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)** sono stati predisposti per ciascuna delle sedi sindacali situate nei territori di Modena e Reggio Emilia, includendo anche la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, come previsto dalla normativa vigente.

Infine, viene convocata regolarmente la riunione periodica annuale sulla sicurezza, con la partecipazione del datore di lavoro (o suo delegato), del RSPP, del Medico Competente e del RLS, a conferma dell'impegno costante dell'organizzazione per la tutela della salute e sicurezza dei propri lavoratori.





SOLIDARIETÀ E COOPERAZIONE

CISL Emilia Centrale interpreta la propria missione sindacale anche come **responsabilità sociale** verso la comunità, promuovendo e partecipando a **progetti di solidarietà, inclusione e coesione sociale**. Attraverso partenariati strutturati con enti pubblici, associazioni e realtà del terzo settore, l'Organizzazione sostiene interventi concreti a favore di lavoratori fragili, giovani,

cittadini in difficoltà e territori vulnerabili. Le iniziative spaziano dal reinserimento lavorativo di pazienti oncologici al contrasto alla povertà, fino alla rigenerazione urbana e alla promozione di un lavoro dignitoso e sicuro.

Un impegno costante e radicato, che si traduce in azioni misurabili e ad alto impatto sociale.

Progetti attivi

CISL Emilia Centrale è impegnata in diversi progetti sul territorio, attraverso i quali **crea reti all'interno della comunità e realizza attività ad impatto sociale**, a sostegno della cittadinanza.

Empori solidali e sostegno alle fragilità

Nel 2022, CISL Emilia Centrale ha promosso una raccolta di generi alimentari a favore dell'**Emporio Solidale Dora**, rafforzando la collaborazione con gli empori solidali delle province di Modena e Reggio Emilia. L'impegno prosegue con Portobello, realtà di cui l'Organizzazione è fondatrice, attraverso l'attivazione di uno sportello lavoro e uno sportello di ascolto in collaborazione con Antreas, oltre a percorsi formativi rivolti ai volontari, realizzati in sinergia con Adiconsum, sul tema della povertà energetica.

CISL Emilia Centrale sostiene inoltre la cooperativa sociale Ci-piesse Energie Educative attraverso l'acquisto di prodotti destinati a finanziare progetti di contrasto al disagio giovanile e di supporto alla genitorialità.

Progetto Una Mano

CISL Emilia Centrale è partner dal 2017 del progetto **“Una mano - Sostegno di pazienti al lavoro”** insieme ad altri enti e associazioni del territorio, in particolare l'Ausl di Reggio Emilia che ne è capofila. L'iniziativa mette in rete le competenze di diversi professionisti al fine di facilitare il mantenimento ed il reinserimento al lavoro delle persone che hanno una diagnosi di malattia oncologica. L'obiettivo, quindi, va oltre l'aspetto sanitario e si estende ad un “recupero” di tipo lavorativo, dal momento che il reinserimento nel mondo del lavoro è spesso difficoltoso.

Rigenerazione tecnologica

Prosegue la collaborazione con la cooperativa sociale **Crede-re per vedere**, alla quale vengono donati computer dismessi che vengono rigenerati e redistribuiti gratuitamente a scuole ed enti del terzo settore.

Pc donati:

2023 > 22

2024 > 15

Parallelamente è attiva la collaborazione con la Cooperativa Sociale Riparte, impegnata nel recupero e nella rigenerazione delle cartucce toner esaurite, a supporto dell'economia circolare e del contenimento dei rifiuti tecnologici.

Protocollo Zona Stazione

Su iniziativa di CISL Emilia Centrale si è strutturata una rete di associazioni, cooperative, scuola e fondazioni che operano a vario titolo nella zona della stazione di Reggio Emilia e che ha portato alla firma nel 2020 del **“Protocollo d'intesa per la promozione del Piano Strategico Zona Stazione 2020-2023”** con il Comune di Reggio Emilia, poi rinnovato a luglio 2024.

La finalità del protocollo è rilanciare il recupero e la cura del quartiere che, attraverso politiche di partecipazione e coinvolgimento degli abitanti e attori sociali del territorio, incrementi la socialità e l'inclusione della cittadinanza. In quest'ambito son nati tavoli di lavoro tra i soggetti firmatari e gli abitanti del quartiere che si sono concentrati su: distribuzione di beni alimentari, mappatura dei soggetti fragili che vivono il quartiere, potenziamento dei presidi socio sanitari (anche attraverso la costruzione di una struttura fisica per l'accoglienza) e cura del quartiere.

Nell'ambito delle relazioni del protocollo si è sviluppata la progettazione del PinQuA e Abitare Solidale da parte del Comune di Reggio, che realizzerà una profonda ristrutturazione e riqualificazione dell'area nel quinquennio 2025-2029.

Progetto Common Ground

CISL Emilia Centrale partecipa, insieme alle altre organizzazioni sindacali confederali, al progetto **Common Ground** attivo nelle province di Reggio Emilia e Modena, contribuendo alla gestione di uno sportello periodico di consulenza sindacale. Il progetto ha l'obiettivo di prevenire e contrastare fenomeni di distorsione del mercato del lavoro – come lavoro irregolare, sommerso, caporalato e sfruttamento – in tutti i settori produttivi. Attraverso azioni integrate di protezione sociale e l'attivazione di misure nei Servizi per il lavoro, Common Ground promuove **condizioni di lavoro dignitose, sicure e rispettose della legalità**.

Altre iniziative

Nel triennio 2022-2024, infine, in occasione delle festività natalizie, CISL Emilia Centrale ha scelto di destinare risorse a sostegno di iniziative solidali locali, tra cui: un progetto di inserimento lavorativo della cooperativa **Porta Aperta di Modena**, l'acquisto di panettoni solidali dalla cooperativa **Madre Teresa di Reggio Emilia** (2023) e l'adesione all'iniziativa dei **“Pranzi sospesi”** promossa da Porta Aperta Modena e dalla Caritas Reggiana.

Cooperazione internazionale

Tramite l'associazione ISCOS (Istituto Sindacale per la Cooperazione e lo Sviluppo), ente del terzo settore nato nel 1983 dall'esperienza sindacale di CISL, il sindacato promuove **azioni e programmi di cooperazione internazionale**.

Bosnia Erzegovina

CISL Emilia Centrale, grazie alle attività organizzate da ISCOS, continua a collaborare con le associazioni attive in Bosnia-Erzegovina per la tutela dei diritti umani e l'inclusione sociale di bambini e bambine con disabilità, per la tutela alle donne vittime di violenza ed all'associazione dei ragazzi e ragazze nati dagli stupri di guerra.

Da anni ISCOS sostiene alcune associazioni nell'area dei Balcani quali **LOTOS** a Zenica, **Fondacija CURE** a Sarajevo, **KOS** di Mostar, le **Donne in nero** di Belgrado in Serbia e il **gruppo sportivo PK Spid**, operativo a Sarajevo dal 2016 ed il primo in Bosnia-Erzegovina a permettere la partecipazione e l'avvio all'attività sportiva anche a bambini e bambine con disabilità. Lo scorso anno, per la prima volta nella storia sportiva della Bosnia-Erzegovina, un atleta ha vinto una medaglia individuale alle Paraolimpiadi (Parigi 2024). Il vincitore Ismail Barlov è un ragazzino di 14 anni del PK Spid di Sarajevo.

Anche grazie a queste collaborazioni è stato firmato nel 2022 il patto di **gemellaggio tra il Comune di Reggio Emilia e la municipalità di Sarajevo Centar**.

Nel territorio dell'Emilia Centrale sono stati organizzati numerose attività tra le quali segnaliamo:

- **Festival Balkanika 2023, Sarajevo mon amour:** La prima edizione del festival ha visto la partecipazione di circa 1.500 persone, di cui 430 studenti delle scuole superiori, 180 giovani, e oltre 70 insegnanti e il coinvolgimento di 5 scuole superiori. Sono stati coinvolti anche alcune cooperative sociali e federazioni sportive della provincia.
- **Festival Balkanika 2024, Olimpiadi dei diritti umani:** Il festival ha coinvolto 8 scuole superiori delle Province di Modena e Reggio Emilia, per un totale di 26 classi e l'Università di Modena Reggio Emilia - Diparti-



mento di Educazione e Scienze umane (con 112 studenti). Nel complesso la partecipazione è stata di circa 7.800 persone, di cui 1.010 bambini e ragazzi entro le scuole superiori e circa 550 giovani under 34. Grazie alla collaborazione di molti comuni delle due Province sono state offerte proiezioni di film, spettacoli teatrali, tra cui "La scelta", mostre fotografiche, conferenze, laboratori e concerti a tema. Hanno partecipato anche 19 ospiti esterni, di cui 7 provenienti dalla Bosnia-Erzegovina.

- **Viaggio della Memoria e della Solidarietà:** sono stati organizzati 3 viaggi in collaborazione con vari soggetti del territorio quali Istoreco, Giro del Cielo, Anteas aps ER, SCOUT di Modena e l'Istituto San Filippo Neri. Nel 2024, in particolare, il viaggio ha coinvolto 44 persone di cui più della metà delle province di Modena e Reggio Emilia.
- **Progetto "Most - un ponte per la pace e i diritti umani":** campagna informativa nelle scuole superiori su presidi lungo la rotta balcanica (2 webinar e 1 campagna social media intitolata: I walk the line), realizzazione di spettacoli di burattini su pace e diritti umani (RaduPo), 3 proiezioni del film "La pace fredda è davvero finita la guerra in Bosnia-Erzegovina?". Rappresentazione dello spettacolo "Perché io ho vinto" in due repliche basato sulla storia di Bakira Hasecic dalla Bosnia-Erzegovina, vittima di violenza sessuale durante la guerra negli anni '90, e realizzazione di laboratori di confronto sul tema insieme agli studenti delle scuole di Reggio Emilia.



Pakistan

È stato promosso il progetto Engaging Pakistani Diaspora che intende fornire alle comunità pakistane in Italia opportunità di formazione sui diritti del lavoro, accesso alla protezione sociale, servizi per l'impiego e informazioni sulle leggi sulla migrazione per lavoro in particolare rivolto alle donne pakistane delle province di Reggio Emilia e Modena.



LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

Sebbene gli impatti principali di CISL siano in ambito sociale, il sindacato riconosce l'importanza dell'impegno di ciascuna realtà per la riduzione dei propri impatti ambientali che, nel caso di CISL Emilia Centrale sono collegati principalmente ai **consumi energetici** per lo svolgimento delle attività quotidiane e il corretto funzionamento delle 44 sedi. Rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità sono stati raccolti un numero di dati più ampio, permettendo la rendicontazione **dell'im-**

patto ambientale di circa il 30% delle sedi, sebbene si tratti delle sedi capodistretto, **di tutte le auto di proprietà della UST e delle categorie** e le relative **emissioni di Gas Effetto Serra (GHG)**. Infine, sono state calcolate l'intensità energetica ed emissiva, utilizzando come unità di misura il numero di lavoratori di CISL, per meglio comprendere l'impatto del Sindacato sul consumo delle risorse e sul cambiamento climatico.

Consumo di energia

Oltre all'**energia elettrica** CISL Emilia Centrale fa ricorso ad altre fonti energetiche, tra cui il **gas naturale** per il riscaldamento delle sedi e i **carburanti** per la gestione della propria flotta.

Nel triennio 2022-2024 CISL Emilia Centrale si è fortemente impegnata nella raccolta dei dati relativi ai consumi di **energia elettrica e di gas naturale** delle principali sedi del territorio, per un totale di **15 sedi**, comprese le due sedi principali di Reggio Emilia e Mo-

dena. I dati relativi al consumo elettrico e di gas naturale, tuttavia, non coprono l'intera richiesta energetica di CISL Emilia Centrale, ma rappresentano un importante passo avanti rispetto alla rendicontazione dei propri **impatti ambientali**.

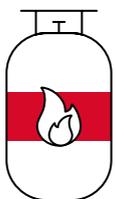
Per quanto riguarda il consumo di carburante, sono stati raccolti i consumi della **flotta aziendale della UST e delle singole categorie sindacali**.



Energia elettrica

Nel triennio 2022-2024 il consumo monitorato di energia elettrica ammonta a 1.587.262 kWh (1,587 GWh), così ripartito nei tre anni:

Energia elettrica consumata	u.d.m.	2024	2023	2022
Energia elettrica da rete	kWh	470.844	516.008	600.410



Gas naturale

Il monitoraggio del consumo di gas naturale è stato possibile per 6 sedi e **ammonta a 38.027 smc, così ripartiti nei tre anni:**

Gas naturale	u.d.m.	2024	2023	2022
Per riscaldamento edifico	smc	11.129 ¹	12.416	14.482

¹ Il dato dell'anno 2024 si riferisce a 5 sedi, anziché 6



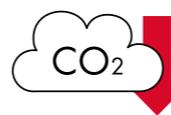
Carburante

CISL Emilia Centrale ha raccolto i dati relativi ai consumi della flotta aziendale della UST e di ciascuna categoria sindacale, il che ha permesso di calcolare con maggiore precisione rispetto agli anni passati le **emissioni di GHG di scope 1, ossia le emissioni dirette, generate da fonti di proprietà o possedute dall'azienda**.

Nel triennio 2022-2024 CISL Emilia Centrale ha disposto principalmente di auto ad uso promiscuo, mentre le auto ad uso esclusivo ammontano a 4.

Al 31/12/2024 **la flotta aziendale** è composta da **39 vetture**, di cui 18 alimentate a gasolio, 13 a GPL, 5 a metano, 2 a benzina e una ibrida. I chilometri percorsi sono aumentati nel triennio, assestandosi a **787.250 nel 2024**.

KM PERCORSI						
Anno	Gasolio	Metano	Benzina	GPL	Ibrido	Totali
2022	377.390	78.500	-	188.390	45.000	689.280
2023	391.340	79.250	2.404	209.016	48.000	730.010
2024	393.301	99.560	7.047	239.342	48.000	787.250



Emissioni di Gas ad effetto serra (GHG)

Le emissioni di Gas ad effetto serra si suddividono in:

- **Emissioni di Scope 1: emissioni dirette generate da fonti di proprietà o possedute dall'azienda.**
- **Emissioni di Scope 2: emissioni indirette generate dall'acquisto di energia elettrica.**
- **Emissioni di Scope 3: tutte le altre emissioni indirette.**

Le emissioni dirette di **Scope 1² ammontano a 443,28 t CO₂e totali** e sono derivanti dalla combustione di gas naturale (76,5 t CO₂e) e dal consumo di carburante della flotta aziendale (366,63 t CO₂e). Di seguito la ripartizione nei tre anni:



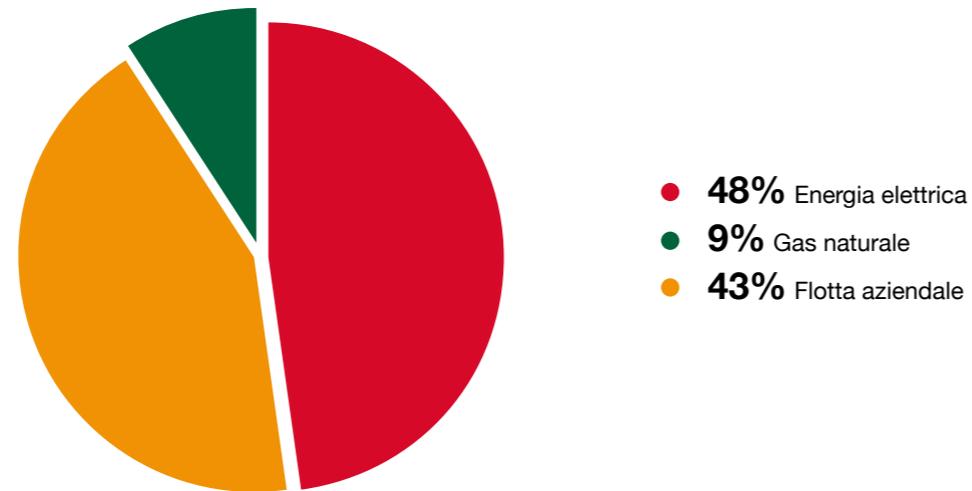
² Fonte fattori di emissione: DEFRA 2022

CISL Emilia Centrale non autoproduce energia da fonti rinnovabili e non ha ancora in essere contratti di fornitura con garanzia d'origine (GO). Le emissioni totali di **Scope 2³** (rispetto a 15 delle 44 sedi totali) **ammontano a 411,10 t CO₂**, così ripartite nei tre anni:



Il totale delle emissioni del triennio è pari a **854,38 t CO_{2e}**. In base ai dati disponibili emerge che le emissioni di scope 1 sono aumentate lungo il triennio mentre sono diminuite quelle di scope 2, sintomo di una migliore gestione dei consumi elettrici e di una riqualificazione energetica di parte delle sedi. L'utilizzo di energia elettrica, tuttavia, rimane la fonte emissiva principale, seguita dall'**utilizzo della flotta aziendale**.

Emissioni totali:
854,38 t CO_{2e}



³ Il calcolo è Location Based: usa un fattore di emissione calcolato sul mix energetico medio nazionale (0,259 Kg CO₂/kWh). Fonte: ISPRA, 2020

Intensità energetica ed emissiva

L'intensità energetica e l'intensità emissiva sono state calcolate in base al numero di lavoratori di CISL Emilia Centrale in ciascuno dei tre anni.

Intensità energetica

L'intensità energetica è espressa in gigajoule per lavoratore (GJ/Nr lavoratori). Per il calcolo è stata considerata esclusivamente l'energia elettrica e il gas naturale consumati. La riduzione dell'intensità energetica che si registra nell'arco del triennio (-25%) indica un miglioramento dell'efficienza energetica di CISL Emilia Centrale.

Intensità energetica	2024	2023	2022
GJ/Nr lavoratori	9,74	10,81	12,95

Intensità emissiva

- Espressa in t di CO₂ per lavoratore (t CO₂/Nr lavoratori), anche l'intensità emissiva risulta essere in diminuzione nel triennio (-11%), assestandosi a **1,26 t CO₂ nel 2024**.

Intensità emissiva	2024	2023	2022
tCO ₂ /Nr lavoratori	1,26	1,29	1,42

La risorsa acqua



Il consumo di acqua è unicamente per scopi sanitari. Il dato rispetto ai prelievi idrici è stato rilevabile per le sedi di Guastalla, Scandiano e Mirandola ed è esclusivamente un dato indicativo rispetto ai consumi e quindi all'impatto di CISL Emilia Centrale sulla risorsa acqua.

Prelievo da acquedotto, Smc



Gestione dei rifiuti



La produzione di rifiuti è prevalentemente legata ad attività amministrative e, in tutte le sedi, è attiva la **raccolta differenziata**. Per quanto riguarda le **cartucce toner esauste**, la maggior parte (circa 320 kg l'anno) viene ritirata e avviata al **riciclo dal fornitore Ricoh**, in base al contratto di noleggio delle stampanti. Una quantità minore (circa 180 kg l'anno), non coperta da tale accordo, viene invece gestita tramite la **cooperativa sociale "Riparte"** di Carpi, a cui CISL Emilia Centrale conferisce anche stampanti, monitor e PC non più rigenerabili.

I computer sostituiti ma ancora funzionanti vengono donati **all'associazione "Rigenera"**, attiva sul territorio, che da circa nove anni li ripristina e li distribuisce a scuole e realtà no-profit locali. Inoltre, nelle sedi principali sono stati installati **distributori d'acqua** collegati alla rete idrica, con l'obiettivo di ridurre l'uso di bottiglie di plastica e contribuire così alla **diminuzione dei rifiuti monouso**.

Tipologia di rifiuto	Gestione del rifiuto
Carta	Conferimento per il recupero
Plastica	Conferimento per il recupero
Ingombranti	Smaltimento in discarica
Toner	Conferimento per il trattamento e il riutilizzo
RAEE	Conferimento per il recupero
Imballaggi in carta e cartone	Conferimento per il recupero
Imballaggi in Plastica	Conferimento per il recupero

IL CORAGGIO DELLA PARTECIPAZIONE



OBIETTIVI

Ambiente



- Costante attenzione al risparmio e all'efficiamento energetico;
- Proseguire l'attività di riduzione ed eliminazione della plastica monouso;
- Riciclo completo dei residui delle nostre lavorazioni.

Indicatori:

- kWh consumati dalle principali sedi di CISL Emilia Centrale;
- Nr. di attività realizzate per la riduzione della plastica monouso;
- Nr. e tipologia di residui che vengono conferiti per il loro riciclo/recupero.

Sociale



- Attivazione del percorso formativo per delegati, quadri e operatori, per fornire strumenti utili ad affrontare le transizioni in atto con un particolare focus sul tema della partecipazione, alla luce dell'approvazione della legge del 15 maggio 2025 nr. 76;
- Potenziamento dell'accessibilità e della sicurezza nelle sedi sia per il personale che per l'utenza;
- Verifica periodica del clima interno;
- Costante monitoraggio del gradimento da parte dell'utenza di tutti i servizi offerti;
- Creazione di punti di accoglienza family friendly.

Indicatori:

- Nr. di delegati, quadri e operatori coinvolti nella formazione;
- Nr. di ore di formazione erogate;
- Nr. di sedi che hanno aumentato la loro accessibilità;
- Nr. di questionari somministrati e nr. di questionari compilati;
- Livello del gradimento da parte dell'utenza;
- Nr. di punti accoglienza family friendly creati.

Governance



- **Rafforzamento delle relazioni con il mondo dell'associazionismo, dei giovani anche attraverso la scuola e l'università;**
- **Consolidamento della presenza comunicativa sui media sia tradizionali che digitali anche attraverso l'utilizzo sperimentale dell'IA;**
- **Promozione dei valori e della cultura CISL anche attraverso l'archivio storico e il portale della contrattazione, oltre all'implementazione continua del book crossing;**
- **Promozione della cultura del dialogo e del rispetto per contribuire alla costruzione della pace.**

Indicatori:

- Nr. e tipologia di attività realizzate con associazioni, scuole e università;
- Nr. e tipologia di strumenti IA utilizzati per la creazione di contenuti;
- Nr. di accessi e nr. di book crossing;
- Nr. di iniziative realizzate per la Promozione della cultura del dialogo e del rispetto .



GRI content index

DICHIARAZIONE DI UTILIZZO	CISL ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.22 - 31.12.24 con riferimento agli Standard GRI.
GRI 1 UTILIZZATI	GRI 1: Principi di rendicontazione 2021
STANDARD GRI SETTORIALI APPLICABILI	N/A

GRI Sustainability Reporting Standard

2	INFORMATIVA GENERALE	
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		
2-1	Dettagli organizzativi	13,16-19
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	CISL Emilia Centrale
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	7
2-4	Revisione delle informazioni	Triennale
2-5	Assurance esterna	Non prevista
ATTIVITÀ E LAVORATORI		
2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	37-45, 48-50, 59,72-74
2-7	Dipendenti	63-65
2-8	Lavoratori non dipendenti	63-65
GOVERNANCE		
2-9	Struttura e composizione della governance	20-21
2-10	Nomina e selezione del massimo Organo di Governo	20-21
2-11	Presidente del più alto Organo di Governo	21
2-12	Ruolo del più alto Organo di Governo nella supervisione degli impatti	20-22
feb-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	20-22
2-14	Ruolo del più alto Organo di Governo nel reporting di sostenibilità	20-22

2-16	Comunicazione delle criticità	21-22
2-19	Politiche di remunerazione	64
2-20	Processo per determinare la remunerazione	64
2-21	Rapporto tra i compensi annuali totali	64
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4-5
2-23	Impegni in termini di policy	21-24
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	21-24
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	22
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	21, 68
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	8-11
2-30	Contratti collettivi	64
3	TEMI MATERIALI	
INFORMATIVE SU TEMI MATERIALI		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	8-9
3-2	Elenco dei temi materiali	8-9
3-3	Gestione dei temi materiali	22-24
200	TEMI ECONOMICI	
201	PERFORMANCE ECONOMICHE	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	57-59
203	IMPATTI ECONOMICI INDIRECTI	
203-1	Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	59
203-2	Impatti economici indiretti significativi	38-45
204	PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO	

204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	59
205	ANTICORRUZIONE	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nessun episodio
300	TEMI AMBIENTALI	
302	ENERGIA	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	78-79
302-3	Intensità energetica	81
303	ACQUA E SCARICHI IDRICI	
303-3	Prelievo idrico	82
305	EMISSIONI	
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	79
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	80
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	81
306	RIFIUTI	
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	82
306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	83
400	TEMI SOCIALI	
401	OCCUPAZIONE	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	64
401-3	Congedo parentale	Nessuna risorsa
402	RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT	
402-1	Periodi minimi di preavviso in merito ai cambiamenti operativi	Da CCNL
403	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - 2018	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	68
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	68

403-3	Servizi di medicina sul lavoro	68
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	68
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	68
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	66
403-9	Infortuni sul lavoro	Nessuno
403-10	Malattia professionale	Nessuna
404	FORMAZIONE E ISTRUZIONE	
404-2	"Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione"	66
405	DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ	
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	20, 64-65
406	POLITICA ANTIDISCRIMINATORIA	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Non si sono verificati
408	LAVORO MINORILE	
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Non presenti
409	LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO	
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Non presenti
413	COMUNITÀ LOCALI	
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	72-75
413-2	Operazioni con importanti impatti negativi effettivi e potenziali sulle comunità locali	Non presenti
418	PRIVACY DEL CLIENTE	
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Nessuna

Bilancio di sostenibilità 2022-2024

La realizzazione del presente bilancio, coordinato da Francesco Bini, con la supervisione della Segretaria generale della U.S.T., è stata possibile grazie alla collaborazione delle diverse funzioni dell'organizzazione sindacale e il supporto metodologico di Mediamo Area Sostenibilità.

Ideazione e grafica: mediamo.net



CISL

EMILIA CENTRALE

Via Emilia Ovest, 101, 41124 Modena

Tel. 059 890811

www.cislemiliacentrale.it

info@cislemiliacentrale.it